PROBLEMY PROFESJOLOGII

Nr 1/2017

**PÓŁROCZNIK
POŚWIĘCONY PROBLEMOM
ROZWOJU ZAWODOWEGO CZŁOWIEKA**

WYDANIE W WERSJI GŁÓWNEJ – PIERWOTNEJ

ZIELONA GÓRA 2017

RADA NAUKOWA

Henryk Bednarczyk, Erik Bratland, Kazimierz M. Czarnecki, Włodzimierz Deluga, Ryszard Gerlach, Anatolii Hrynenko, Victor Jakupec, Tomáš Kozik, Stefan M. Kwiatkowski, Bernd Meier, German S. Nikiforow, Bogusław Pietrulewicz, Bogdan Ślusarz, Grigorij Tereszczuk, Zygmunt Wiatrowski, Zdzisław Wołk (przewodniczący)

KOMITET REDAKCYJNY:

Bogusław Pietrulewicz (Redaktor Naczelny)
Aneta Klementowska (Sekretarz Redakcji)
Eunika Baron-Polańczyk, Grzegorz Dudarski, Marcin Garbat, Renata Kasperska, Andrzej Lasota, Anna Roztworowska, Adam Muszyński, Maria Agnieszka Paszkowicz, Marek Rybakowski

RECENZENCI:

Recenzje opracowane przez recenzentów stałych i specjalistycznych czasopisma

WYDAWCY:
– Instytut Inżynierii Bezpieczeństwa i Nauk o Pracy – Uniwersytet Zielonogórski
– Polskie Towarzystwo Profesjologiczne
Przy współpracy:
– Zespół Pedagogiki Pracy KNP PAN
– Zespół Ergonomii PAN (Oddział Poznań)
Oraz:
– Instytut Techniki i Pracy – Uniwersytet w Poczdamie
– Uniwersytet Pedagogiczny w Tarnopolu

ISSN 1895-197X

Copyright by – Instytut Inżynierii Bezpieczeństwa i Nauk o Pracy
Polskie Towarzystwo Profesjologiczne

REDAKCJA JĘZYKOWA I KOREKTA REDAKCYJNA
dr hab. Dorota Kulczycka
mgr Krystyna Komorowska

REDAKOTOR STATYSTYCZNY
dr Ryszard Matysiak

Adres Redakcji
Instytut Inżynierii Bezpieczeństwa i Nauk o Pracy
Uniwersytet Zielonogórski
ul. Prof. Z. Szafrana 4
65-516 Zielona Góra
sekretariat – dr Aneta Klementowska

Redaktorzy językowi

j. angielski:
mgr Monika Izabela Myśliwiec
mgr Magdalena Kwiatkowska
mgr Małgorzata Walczak

j. niemiecki:
dr Piotr Krycki
mgr Anna Kubrak

j. rosyjski:
mgr Katarzyna Atamanova

j. słowacki:
dr Jan Stebila

j. polski:
dr hab. Dorota Kulczycka
mgr Krystyna Komorowska

Redaktorzy tematyczni

Teoretyczne problemy profesjologii
– prof. dr hab. Kazimierz M. Czarnecki

Psychospołeczne zagadnienia rozwoju zawodowego
– dr Jerzy Herberger

Przygotowanie i doskonalenie zawodowe
– dr hab. Stanisława Danuta Frejman, prof. UZ

Informatyczne wspomaganie w edukacji i gospodarce
– dr hab. Eunika Baron-Polańczyk, prof. UZ

Ekonomia/rynek pracy
– prof. Anatolii M. Hrynenko

Problemy poradnictwa zawodowego
– dr Aneta Klementowska

Nauki o zarządzaniu
– dr hab. inż. Maria Fic, prof. PWr

Organizacja i jej funkcjonowanie
– dr hab. inż. Daniel Fic, prof. WSOWL

Ergonomiczne problemy organizacji
– prof. dr hab. inż. Edward Kowal

Nauki o bezpieczeństwie
– dr inż. Marek Rybakowski

e-mail: problemy-profesjologii@uz.zgora.pl

Artykuły opublikowano na: www.problemy-profesjologii.uz.zgora.pl

druk i oprawa: PIXEL ZIELONA GÓRA

SPIS TREŚCI

OD REDAKCJI 9

I. ARTYKUŁY I ROZPRAWY

Jolanta Szempruch
Przygotowanie edukacyjne człowieka do funkcjonowania w warunkach współczesnej cywilizacji 13

Ryszard Gerlach
Edukacja zawodowa zorientowana na rynek pracy 23

Czesław Plewka
Profesjonalista na nowe czasy 35

II. KONCEPCJE I ANALIZY

Renata Tomaszewska-Lipiec
Współpraca nauk społecznych z gospodarką – wybrane konstatacje 49

Dorota Nawrat
Edukacja i szkoła w kształtowaniu kompetencji uczniów do rynku pracy – między teorią a praktyką 61

Piotr Kowolik
Sytuacje profesjonalne pracownika i ich charakterystyka (wybrane predyktatory) 77

Artur Stryjski, Róża Poźniak-Balicka, Ryszard Stryjski
Systemy kształcenia pielęgniarskiego w wybranych krajach europejskich 89

Anna Olkiewicz
Doskonalenie zawodowe adwokatów 101

Anna Oleszak
Filary kultury bezpieczeństwa pracy w kontekście rzeczywistości interdyscyplinarnej 111

III. KOMUNIKATY I DONIESIENIA Z BADAŃ

Edward Wiktor Radecki
Senior obciążeniem, życiowym odpadem poprodukcyjnym czy szansą współczesności?
(nowy prekariat?) 123

Tomasz Prauzner
Innowacyjność kształcenia z wykorzystaniem symulacji interaktywnych
w aspekcie przygotowania człowieka do funkcjonowania w obecnej rzeczywistości 145

IV. RECENZJE

Katarzyna Pardej – recenzja – F. Szlosek „Tożsamość pedagogiki pracy w kontekście przemian systemowych", Warszawa 2015 159

Piotr Kowolik – recenzja – K. M. Czarnecki „Profesjologia. Nauka o profesjonalnym rozwoju człowieka”, Sosnowiec 2016 165

V. KOMUNIKATY, INFORMACJE

Zasady przygotowania materiałów do publikacji w półroczniku Problemy Profesjologii 171

Recenzenci współpracujący z czasopismem 175

Afiliacje autorów 177

TABLE OF CONTENTS

FROM EDITORS 9

I. PAPERS AND DISSERTATIONS

Jolanta Szempruch
Educational preparation of human functioning in the conditions of modern civilization 13

Ryszard Gerlach
Labour market – oriented education 23

Czesław Plewka
New times professional 35

II. CONCEPTS AND ANALYSES

Renata Tomaszewska-Lipiec
The cooperation of social sciences and economy – selected findings 49

Dorota Nawrat
Education and school in the development of student competence for the labour market
– between theory and practice 61

Piotr Kowolik
Professional situations of the employer and their characteristics (selected predictors) 77

Artur Stryjski, Róża Poźniak-Balicka, Ryszard Stryjski
Systems training of nursing in selected European countries 89

Anna Olkiewicz
In-service training of lawyers 101

Anna Oleszak
Pillars of a Safety Culture in the context of interdisciplinary reality 111

III. COMMUNICATIONS AND RESEARCH REPORTS

Edward Wiktor Radecki
Senior being a burden, life post-production waste or a chance of modernity? 123

Tomasz Prauzner
Innovation of education using interactive simulations in terms of preparing a man to function
in the present reality 145

IV. REVIEWS

Katarzyna Pardej – review – F. Szlosek „Tożsamość pedagogiki pracy
w kontekście przemian systemowych", Warszawa 2015 159

Piotr Kowolik – review – K. M. Czarnecki „Profesjologia. Nauka o profesjonalnym rozwoju człowieka", Sosnowiec 2016 165

V. COMMUNICATIONS, INFORMATION

Regulations on how to prepare materials for publications in the semi-annual 'Problemy Profesjologii' 171

The reviewers cooperating with the journal 175

Affiliation of the authors 177

Od Redakcji

Problematyka prac zamieszczonych w niniejszym numerze Problemów Profesjologii w zasadzie skupia się na edukacyjnych zagadnieniach teorii i praktyki przygotowania i doskonalenia zawodowego człowieka.

Wydaje się zrozumiałym, że środowiska naukowe badając i analizując swoje przestrzenie zainteresowań włączają się w dyskurs o potrzebie zmian koncepcji teoretycznych i rozwiązań praktycznych podstawowej dla nas dyscypliny nauki. Edukacja w każdym możliwym wymiarze stanowi podstawę kształtowania osobowości człowieka. Również wychowanie (w tym pracownicze) jest dopełnieniem kształtowania sylwetek zawodowych na drodze życia. Tocząca się dyskusja o roli nauk o pracy w kształtowaniu przestrzeni pracy człowieka w sposób holistyczny wprowadza nas w zagadnienia drogi zawodowej człowieka. IV Kongres Profesjologiczny (PROFERG 2017) będzie zajmował się tymi problemami. Uważamy, że poszukiwanie jak najlepszego włączania człowieka w proces pracy i jego kreatywne, przedsiębiorcze, skuteczne działanie zawodowe to nie tylko potrzeba, to konieczność. Dynamicznie zmieniająca się cywilizacja, bardziej niż kiedykolwiek, wymusza tworzenie podstaw teoretycznych i praktycznych dla odpowiedniego funkcjonowania człowieka na drodze zawodowej i skutecznego działania organizacji.

Prace zamieszczone w niniejszym zbiorze to koncepcje edukacji (rozwoju zawodowego) wielu kategorii zawodowych. Zachęcając do ich lektury zapraszamy też do studiów materiałów kongresowych, które będą stanowić szersze tło przedstawionych i analizowanych problemów. Jesteśmy przekonani, że zagadnienia zawarte w tym numerze będą przydatne dla osób zajmujących się teoretycznymi i praktycznymi problemami rozwoju zawodowego człowieka. Zapraszamy do współredagowania naszego czasopisma.

Redaktor Naczelny

I. ARTYKUŁY I ROZPRAWY

Jolanta Szempruch
Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach

PRZYGOTOWANIE EDUKACYJNE CZŁOWIEKA DO FUNKCJONOWANIA W WARUNKACH WSPÓŁCZESNEJ CYWILIZACJI

Streszczenie

Współczesna cywilizacja, która charakteryzuje się dużym tempem zmian dotyczących niemal wszystkich sfer życia, wymaga aby uczestniczący w niej człowiek był pod każdym względem dobrze przygotowany, a szczególnie wykazywał dużą zdolność przystosowywania się do nieustannych zmian. Potrzeba ta generuje nowe wyzwania adresowane do wszystkich podmiotów systemu edukacji, które uwzględniając indywidualne możliwości i potrzeby określonej jednostki oraz potrzeby społeczne i uwarunkowania cywilizacyjne, w sposób odpowiedzialny i profesjonalny realizować będą powierzone im zadania. Podjęte w niniejszym tekście rozważania dotyczą zarówno głównych przemian i uwarunkowań cywilizacyjnych, jak również wynikających z nich wyzwań, przed którymi staje zarówno sam człowiek, jak również różnego rodzaju podmioty z jego otoczenia – w tym również placówki edukacyjne.

Słowa kluczowe: cywilizacja, człowiek, przemiany, edukacja.

EDUCATIONAL PREPARATION OF HUMAN FUNCTIONING IN THE CONDITIONS OF MODERN CIVILIZATION

Abstract

Modern civilization, which is characterized by a high pace of changes in almost all areas of life requires from a person participating in it to be well-prepared in every aspect of it, especially showed a great ability to adapt to constant change. This need generates new challenges addressed to all subjects of the education system, which taking into account the individual capabilities, needs of a particular individual, social needs and conditions of civilization, responsibly and professionally accomplishing their tasks. Made herein considerations apply to both, major changes and the characteristics of civilization as well as the result of challenges faced by man himself as well as various entities of the environment including educational institutions.

Key words: civilization, human, transformation, education.

Wstęp

Przełom cywilizacyjny XX i XXI wieku budzi nadzieje, ale też zwielokrotnia obawy. Jest bardzo gwałtowny, wiąże się z ogromnym przyspieszeniem zmian społecznych, kulturowych i gospodarczych oraz wielorakimi procesami, wśród których szczególnego znaczenia nabierają: globalizacja życia i umiędzynarodowienie problemów do rozwiązania; przechodzenie do społeczeństwa informacyjnego – opartego na wiedzy; przechodzenie do myślenia długofalowego, antycypacyjnego i innowacyjnego; zakłócenia w postępie technologicznym i naukowym.

Coraz wyraźniej zaznacza się dystans między rosnącą złożonością świata, a naszą zdolnością sprostania jej. Za wzrostem tworzonych przez ludzi komplikacji nie nadąża postęp naszych umiejętności[1]. Wielkość i tempo przemian oraz szybki przyrost informacji i wiedzy prowadzą do zmęczenia i zagubienia ludzi, niekiedy braku umiejętności rozumienia i oceny występujących zjawisk, relatywizmu poznawczego, etycznego i estetycznego, utraty dotychczasowych punktów oparcia w poznawaniu i wartościowaniu. Istotną cechą współczesnego społeczeństwa jest: (1) pojawienie się nowej formy zaufania do zdepersonalizowanych kompleksów urządzeń i form; (2) pojawienie się nowych form ryzyka, szczególnie w kontakcie ze stworzonym przez człowieka otoczeniem cywilizacyjnym i technicznym; (3) nieprzejrzystość, płynność i niepewność sytuacji społecznych, w których działamy.

Świat jest pełen wyzwań globalnych, takich jak m.in.: ekologia, demografia, edukacja, rozwój ekonomiczny, bezrobocie, wyżywienie, rewolucja informatyczna. Skutki postępu naukowo-technicznego okazują się nie zawsze korzystne dla człowieka. Pojawia się wiele problemów i kryzysów zakłócających sprawne funkcjonowanie społeczne, gospodarcze i polityczne. Nowe wyzwania cywilizacyjne generują nowe oczekiwania kierowane pod adresem systemu edukacji.

Wyzwania społeczne początków XXI wieku

Adaptacja społeczeństwa do zmian i do świadomego uczestniczenia w zmianach wiąże się ściśle ze stanem świadomości i cechami społeczeństwa. Wyzwania społeczne i dylematy rozwojowe stanowią zadania jakościowo nowe i wielce skomplikowane. Wymagają pogłębionego i systematycznego poznawania zmiennej i złożonej rzeczywistości społecznej, przyrodniczej, naukowej, technicznej, informacyjnej, tendencji ich rozwoju w kontekstach międzynarodowych i w ramach wspólnot, w których żyjemy.

Nauki społeczne ukazują kryzys więzi społecznej i kryzys zaufania. Przyczyny tych kryzysów są wielorakie, m.in: brutalizacja życia społecznego; globalizacja związana ze zmniejszaniem się roli państwa, załamywaniem się wielu instytucji opieki społecznej; słabość instytucji życia społecznego, politycznego i gospodarczego, próby marginalizowania roli kultury i nauki; niedomagania demokracji i zagrożenia generowane przez ideologię neoliberalną; chaos aksjologiczny i osłabienie roli reguł prawnych, etycznych i obyczajowych; nasilające się bezrobocie;

[1] J.W. Botkin, M. Elmandjra, M. Malitza, *Uczyć się – bez granic. Jak zewrzeć lukę ludzką*?, Raport Klubu Rzymskiego, PWN, Warszawa 1982, s. 48.

nieskuteczność organów kontroli; upowszechniania się spekulacji biorącej górę nad przedsiębiorczością.

Istotnym problemem społecznym jest powiększający się zasięg ubóstwa. Ponad miliard trzysta mln mieszkańców Ziemi, szczególnie w krajach nierozwiniętych i słabo rozwijających się, żyje w nędzy, a liczba ta nieustannie rośnie. Dwie trzecie światowej populacji cierpiącej absolutną nędzę stanowią dzieci i młodzież poniżej 15 roku życia. Według szacunków UNESCO 130 mln dzieci w wieku szkolnym na świecie nadal nie jest objętych nauczaniem, natomiast według Międzynarodowego Biura Pracy około 250 mln dzieci w wieku od pięciu do czternastu lat pracuje, z tego połowa w pełnym wymiarze godzin. Wzrasta odsetek osób o dochodach poniżej poziomu ubóstwa[2]. Zjawisko biedy nasila się również w Polsce. W diagnozie społecznej z 2009 roku pojawia się wiele pesymistycznych ocen. Zaledwie 7,71% badanych deklaruje, że pieniędzy starcza im na wszystko i sytuacja pozwala na odłożenie oszczędności, a grupa 8,85% badanych stwierdza, że pieniędzy starcza im na wszystko, ale już nie mogą oszczędzać[3]. Zatem ponad 69% gospodarstw domowych doznaje trudności w codziennej egzystencji. Jak podaje GUS, liczba osób skrajnie ubogich z każdym rokiem w Polsce wzrasta: w 2008 roku było ich około 5%, w 2012 ponad 6,5%, w 2014 blisko 8%. Niezadowolenie ze swojej sytuacji finansowej w 2015 r. zgłasza prawie jedna trzecia społeczeństwa (32% osób niezadowolonych, w tym 9% – bardzo niezadowolonych)[4].

Współczesny świat charakteryzują również społeczne problemy olbrzymich aglomeracji miejskich i związane z tym istotne wyzwania edukacyjne. Charakterystyczną cechą urbanizacji jest pojawienie się wielomilionowych metropolii, które rozrastając się podporządkowują sobie przyległe tereny wiejskie. Ludność tych metropolii cechuje miejski styl życia przejawiający się w przestrzennej segregacji, osłabieniu bądź zerwaniu więzów rodzinnych, przyjacielskich i sąsiedzkich, utrzymaniu spójności społecznej poprzez stosowanie mechanizmów kontroli. Związki społeczne stają się bezosobowe, powierzchowne i przelotne, występuje segmentacja stosunków społecznych, fragmentaryzacja ról, niejednokrotnie racjonalność i wyrachowanie w działaniu. Rozbieżność między potrzebami ludności a infrastrukturą tych ogromnych aglomeracji stanowi wciąż źródło nierozwiązanych napięć społecznych.

Istotnym zjawiskiem wpływającym na system edukacji są przemiany demograficzne. Prognozuje się, że w przyszłości w ramach tych przemian ujawnią się co najmniej cztery tendencje:

1. Udział państw obecnie najbardziej rozwiniętych gospodarczo, a zwłaszcza Europy zmniejszy się w populacji światowej;
2. W wielu regionach nastąpi poważne zwiększenie średniej wieku ludności i jej udziału w całej populacji;
3. Szybko będzie wzrastał udział ludności miejskiej, który obecnie obejmuje ponad połowę ludności świata;

[2] E. Potulicka, *Pytania o skutki neoliberalizmu. Aspekt społeczny*, [w:] E. Potulicka, J. Rutkowiak, *Neoliberalne uwikłania edukacji*, Impuls, Kraków 2010, s. 325.

[3] J. Czapiński, T. Panek (red.), *Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków*, Warszawa 2009, s. 46.

[4] GUS, *Subiektywny dobrobyt w Polsce w 2015 r.*, Warszawa 20.11.2015.

4. Wzrastał będzie udział sektora usługowego w zatrudnieniu w porównaniu z rolnictwem i przemysłem[5].

Z prognoz tych wynika, że podobnie jak współcześnie, tak też w przyszłości, zjawiskiem powszechnym będzie wzrost liczby ludności w wieku podeszłym, związany z wydłużaniem się życia ludzkiego. Według przewidywań demograficznych odsetek ludności w wieku emerytalnym wzrośnie w Europie do roku 2050 z 27% do 51%, w Ameryce Północnej z 19% do 35%, a w skali globalnej z 11% do 25%[6]. Prognozuje się wzrost liczby osób w wieku emerytalnym w Polsce z 5,9 mln w 2005 roku, tj. 15,4% ogółu ludności, do co najmniej 9,6 mln w 2030 roku, tj. 29,6%. Jest to wskaźnik, który zmusza do troskliwego spojrzenia w przyszłość[7]. Zjawisko to staje się przedmiotem zainteresowania i troski organizacji międzynarodowych, środowisk naukowych i ciał publicznych wielu krajów. Rosnące zainteresowanie tym problemem wynika z jego doniosłości w życiu kraju i kompleksowego ujęcia w prognozach przyszłości, a także z odpowiedzialności i powinności podejmowania różnych przedsięwzięć zapewniających i wzrost wykształcenia seniorów i godny schyłek życia. Istotną kwestią jest aktywizacja zawodowa emerytów i rencistów, która wymaga usunięcia barier i stworzenia dla nich zachęt do podejmowania pracy oraz zachęt dla przedsiębiorców.

Procesowi głębokich przeobrażeń ulega również rodzina, ponieważ zmiany społeczne determinują zmiany w funkcjonowaniu rodziny. W globalizującym się świecie pojawia się wiele zagrożeń dla funkcjonowania rodziny i wiele jej nowych przeobrażeń. Zagrożenia te należy analizować w kontekście zjawisk późnej nowoczesności i ich negatywnych skutków, takich jak m.in.: relatywizm norm moralnych, ocen, systemów społecznych, nieprzejrzystość i płynność sytuacji społecznych, utrata autorytetu i trwałości, zmienność i zróżnicowanie zjawisk sytuacji społecznych, migracje, imigracje, alternatywne formy małżeństwa i rodziny, redukcja niektórych funkcji opiekuńczo-wychowawczych rodziny, zawężenie uczestnictwa dziecka w życiu rodziny, wzmożona aktywność w pozarodzinnych relacjach i układach społecznych[8]. Zagrożeniem dla współczesnej rodziny jest brak relacji i wzorców osobowych w rodzinie, konsumpcjonizm, konflikty i kryzysy rodzinne, a także rozwody. Obserwujemy coraz większą instytucjonalizację życia dziecka (szkoły, kluby, ogniska, imprezy sportowe i muzyczne, ośrodki terapeutyczne i in.), która grozi „pokawałkowaniem" jego codziennego życia i zanikiem relacji pokoleniowych. Niekorzystnie wpływa ona również na rozwój tożsamości, perspektyw życiowych i orientacji w wartościach. Postępuje proces osamotnienia jednostki.

W zmieniającym się społeczeństwie istotne przemiany dokonują się również w kulturze współczesnej. Obecność kultury w przekazach medialnych, w procesach edukacyjnych i w rozwoju osobistym człowieka paradoksalnie, wraz z postępem demokratyzacji, modernizacji, globalizacji, informatyzacji itp. staje się coraz bardziej problematyczna i coraz mniej gruntownie zakorzeniona w świadomości, kompetencjach i podstawach konstruowania sensu i jakości eg-

[5] J. Kleer, *Otoczenie światowe – Polska 2050*, [w:] *Konferencja Polska 2050*, Polska Akademia Nauk, Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus", Warszawska Drukarnia Naukowa PAN, Warszawa 2011.

[6] *Przyszłość: Świat – Europa – Polska*, Biuletyn Komitetu Prognoz „Polska 2000 Plus" przy Prezydium PAN, 2006, nr 1, s. 139.

[7] A. Rajkiewicz, *Polska w obliczu starzenia się społeczeństwa*, [w:] *Polska w obliczu starzenia się społeczeństwa. Diagnoza i program działania*, Polska Akademia Nauk, Kancelaria PAN, Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus", Warszawa 2008, s. 16-17.

[8] J. Szempruch, *Nauczyciel w warunkach zmiany społecznej i edukacyjnej*, Impuls, Kraków 2012.

zystencji współczesnego człowieka, uwikłanego w szybkie tempo życia, zapracowanego, zmęczonego walką o codzienny byt, ale też niejednokrotnie przesiąkniętego kultem młodości, który ogarnia niemal całe społeczeństwo. Szczególnie mocno przemiany kultury dotyczą młodzieży, zwłaszcza w odniesieniu do kształtowania ich tożsamości i stylu życia. Mass media, które zdominowały świat życia młodzieży stają się potężnym instrumentem kształtowania ich systemu wartości. Coraz trudniej jest wydzielić z wielości informacji, dźwięków, obrazów, kontekstów i interpretacji to, co ważne i wartościowe.

Ważnym kontekstem funkcjonowania współczesnego człowieka jest nasilająca się kulturowa różnorodność świata. Problematyka wielokulturowości jest najczęściej rozpatrywana jako: fakt współistnienia różnorodnych kultur (grup kulturowych) w danym społeczeństwie; idea, doktryna; praktyka społeczno-polityczna[9]. Wielokulturowość przyjmuje różną skalę odmienności, stąd też istotnym zadaniem edukacji wielokulturowej jest rozwijanie wiedzy o innych kulturach i narodach, wyrażającej się w nawiązywaniu kontaktów międzyludzkich i międzykulturowych, dążącej do zmniejszania dystansu międzyetnicznego i międzygrupowego oraz kształtującej postawy wrażliwości na inne kultury, tolerancji i uznania.

Ważnym zadaniem edukacji jest walka ze zróżnicowaniem i wykluczeniem społecznym. Zróżnicowanie jest kategorią nadrzędną, którą można definiować jako zaprzeczenie identyczności i rozpatrywać w kategoriach procesu, będącego nieustannym wyłanianiem się nowych podziałów i ról. Nierówności zaś są formą zróżnicowania i dotyczą: dochodów, władzy, prestiżu, stylu życia i uczestnictwa w kulturze. Modele nierówności analizuje się zazwyczaj pod kątem ich dopasowania do koncepcji sprawiedliwości społecznej: równość wobec prawa, równość szans, równość warunków[10]. Najczęściej zjawisko wykluczenia jest mocno powiązane z ubóstwem, bezrobociem, niepełnosprawnością i dyskryminacją społeczną, które są przejawem wzajemnie na siebie oddziałujących powiązanych zjawisk. Warto zwalczać wykluczenie poprzez włączanie rodziców do oddziaływania na przebieg nauki szkolnej ich dzieci w celu przeciwdziałania niepowodzeniom, udzielanie pomocy rodzinom najbiedniejszym, dbanie o indywidualizację nauczania, tworzenie możliwości uznawania umiejętności i wiedzy nieformalnej. Szkoła powinna stać się wzorem praktyki demokratycznej, jednak nierówności w dostępie i udziale w edukacji szkolnej pozostają nadal silne i trwałe. Mają dzisiaj nowe wymiary, aspekty i skutki.

Cechą aktualnych społeczeństw jest utrata poczucia bezpieczeństwa, wzrost zjawisk patologii społecznej, zjawisko przesunięcia socjalizacyjnego. Pojawiają się konflikty wychowawcze związane ściśle z panującymi warunkami społecznymi. Trudna sytuacja wychowawcza obserwowana współcześnie przynosi nową jakość zaburzeń o charakterze agresywno-destrukcyjnym. Zaburzenia te spowodowane są m.in. procesami odkotwiczenia, czyli rozpadu więzi w coraz bardziej różnicującym się społeczeństwie. Otto Speck definiuje pojęcie odkotwiczenia jako zdystansowanie się osób lub grup społecznych i oderwanie się stylów zachowania od wspierających życie, opartych na ludzkiej godności związków czy kontekstów. Twierdzi, że

[9] Por.: J. Nikitorowicz, *Meandry wielokulturowości. Perspektywy analizy zjawiska i zadania edukacji międzykulturowej*, [w:] I. Wojnar (red.), *Edukacja i kultura. Idea i realia interakcji*, Polska Akademia Nauk, Kancelaria PAN, Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus", Warszawa 2006, s. 78.

[10] H. Domański, *Struktura społeczna*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004, s. 25-27.

jednostka pozbawiona więzi jest wyizolowana ze społeczeństwa, a pod względem interakcyjnym i wewnątrzpsychicznym charakteryzuje się izolującym i/lub destrukcyjnym sposobem działania[11].

Nowoczesne społeczeństwo nadmiernie obciąża człowieka. Wprawdzie doświadcza on siebie jako osobę postępującą w sposób sobie tylko właściwy, ale musi jednak pogodzić się z tym, że jego indywidualny pomysł na życie jednocześnie poddawany jest standaryzacji wskutek oddziaływań ze strony rynku i mediów[12]. Staje się zależny od instytucji, przepisów, reguł. Nowe zależności (instytucjonalizacja) rodzą nowe konflikty, zagrożenia i problemy. Indywidualizacja oznacza uwolnienie ludzi od ról i form życia, z którymi się dotychczas wewnętrznie utożsamiali i wtłoczenie ich w nowe zależności: od kształcenia, od rynku pracy itd. Wzrasta liczba decyzji, które jednostka musi podjąć sama, przez co życie jest bardziej uzależnione od własnych decyzji, od samorefleksji, a więc pełne ryzyka.

Zmiany społeczne obok zagrożeń przyniosły również wiele niespotykanych wcześniej możliwości, jak np. bogatsza oferta rynkowa różnorodnych towarów, łatwość wyjazdu za granicę, szersza oferta edukacyjna. Poprawiła się jakość warunków bytowych ludzi, wzrosły możliwości kształcenia, wyboru zawodu i dróg życiowych, ale społeczeństwa płacą wysoką cenę dokonywanych zmian. Korzystne zmiany prowadzą niejednokrotnie do głębokich frustracji i niezadowolenia osób, które nie radzą sobie w nowej sytuacji ze względu na małą operatywność, niski poziom wykształcenia, nieadekwatność kwalifikacji do potrzeb rynku pracy itp. Na tym tle pojawiają się niekonwencjonalne zachowania, np. wyjazdy za granicę w poszukiwaniu lepszych warunków pracy i życia lub zjawiska patologiczne, np. przestępczość, prostytucja, narkomania.

Wyzwania ekonomiczne czasu przemian

Funkcjonowanie społeczne człowieka jest związane z jego funkcjonowaniem w wymiarze ekonomicznym i w świecie pracy, a tym samym z tworzeniem się gospodarki światowej. W ciągu ostatnich lat na świecie nastąpił bezprecedensowy rozwój gospodarczy. W tym kontekście zwracają uwagę procesy globalizacyjne, rozumiane jako tworzenie się jednolitej gospodarki światowej, pozbawionej barier dzielących rynki lokalne, krajowe czy kontynentalne, która staje się od siebie współzależna, co podyktowane jest dynamiką wymiany towarów, usług, przepływem technologii, kapitału a także siły roboczej. Temu strumieniowi przepływów towarzyszy częściowy przynajmniej proces dostosowawczy reguł gry na rynku wewnętrznym do reguł obowiązujących na rynku światowym[13]. Otwieraniu gospodarek narodowych towarzyszy rewolucja informatyczna, powodująca gwałtowne upowszechnianie informacji, w wyniku czego rynki finansowe niezwykle szybko reagują na korzystne i niekorzystne zjawiska w poszczególnych segmentach gospodarki światowej i europejskiej oraz poszczególnych państw.

[11] O. Speck, *Być nauczycielem*, GWP, Gdańsk 2005, s. 62.
[12] *Ibidem*, s. 66.
[13] J. Kleer, *Między upadkiem a odrodzeniem państwa opiekuńczego*, [w:] „Przyszłość. Świat – Europa – Polska" 2008, nr 2 (18), s. 86-89.

W sposób zasadniczy zmienia się rynek pracy, na którym występuje wiele dynamicznych przeobrażeń związanych ze wzrostem znaczenia techniki i informacji w funkcjonowaniu gospodarki, zmianami w strukturze produkcji, presją konkurencyjności. Główne zmiany obejmują:

- przesunięcie zatrudnienia do sektora usług z rolnictwa i przemysłu;
- obniżenie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy na rzecz wzrostu zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- wzrost mobilności zawodowej i migracji zarobkowych;
- zwiększenie aktywności zawodowej kobiet;
- wzrost aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych;
- powstawanie nowych form zatrudnienia;
- zjawisko elastycznego dostosowania zarówno wykształcenia, kompetencji, kwalifikacji, jak też dyspozycyjności do potrzeb rynku pracy i wymagań pracodawcy[14].

Postęp techniczny i nowe technologie teleinformatyczne wpływają na modyfikację produkcji i relacji zatrudnieniowych, modyfikując tym samym instytucje rynku pracy oraz warunki i formy zatrudnienia. Współcześnie rynek pracy coraz częściej kojarzy się z niepewnością zatrudnienia, stresem, nowymi i ryzykownymi formami niepełnego zatrudnienia, destandaryzacją pracy, jej czasu i miejsca. Zanika dotychczasowa formuła pracy zawodowej związanej najczęściej z jednym miejscem pracy. Wykształciły się nowe formy zatrudnienia i samozatrudnienia, np. zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, praca na czas określony, zatrudnienie na podstawie umowy stażowej, zatrudnienie tymczasowe, praca dorywcza, terminowa, telepraca, wypożyczanie pracowników przez poszczególne podmioty gospodarcze, dzielenie pracy, praca na wezwanie, zatrudnienie mieszane (praca zdalna i praca w biurze), zadaniowy system pracy (praca w domu, w biurze, u klienta), praca w domu itp. Maleją szanse na znalezienie stałego zatrudnienia, co wywołuje brak poczucia stabilizacji i bezpieczeństwa socjalnego, które zmienia relację psychologiczną między pracodawcą i pracobiorcą. Sytuacja na rynku pracy w coraz większym stopniu kształtowana jest przez spadek zapotrzebowania na pracę[15], a także postępującą komputeryzację i intelektualizację (gospodarka oparta na wiedzy, przedsiębiorstwa wiedzy). Praca podlega zmianom strukturalnym i organizacyjnym, pojawiają się nowe kwalifikacje i umiejętności, a także nieznane dotychczas formy pracy oraz zawody i specjalności. Postępuje liberalizacja przepływu siły roboczej, obserwuje się otwarcie rynków pracy w krajach wysoko rozwiniętych i swobodny przepływ inwestycji, które znacząco wpływają na globalne struktury rynku pracy i zjawisko elastyczności rynku pracy. W obliczu dokonujących się zmian nowym zjawiskiem jest tzw. *underemployment*, czyli wykonywanie pracy nie gwarantującej dochodów powyżej granicy ubóstwa[16].

Stale rosną wymagania w odniesieniu do kwalifikacji. Presja nowoczesnych technologii uprzywilejowuje tych, którzy są w stanie je zrozumieć i umiejętnie się nimi posługiwać. Pracodawcy żądają od swego personelu umiejętności rozwiązywania nowych problemów, podej-

[14] J. Sloman, *Podstawy ekonomii*, PWN, Warszawa 2001, s. 184-185.

[15] J. Rifkin, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*, Wyd. Dolnośląskie, Wrocław 2001, s. 8-30.

[16] E. Potulicka, *Pytania o skutki neoliberalizmu. Aspekt jednostkowy*, [w:] E. Potulicka, J. Rutkowiak (red.), *Neoliberalne uwikłania edukacji*, Impuls, Kraków 2010, s. 317.

mowania inicjatyw, kultury ogólnej i wiedzy o możliwościach środowiska ludzkiego, co stwarza nowe potrzeby edukacyjne. Działania na rzecz rozwoju edukacji i szkoleń przyczyniają się do realizacji idei integracji społecznej w Europie.

W wyniku zmian na rynku pracy obserwuje się ciągłe zapotrzebowanie na edukację w celach gospodarczych, determinowane postępem technicznym i modernizacją. Pojawia się konieczność kształcenia pracowników gospodarki zdolnych do posługiwania się nowymi technologiami i przejawiających postawy innowacyjne. Istotne stało się podążanie za zmianami technologicznymi, a nawet ich wyprzedzanie, ponieważ zmieniają one charakter i organizację pracy, wymagają stałej aktualizacji kompetencji w zakresie wiedzy i umiejętności praktycznych. Stąd też oczekuje się od edukacji przygotowania ludzi do innowacji, rozwoju zdolności rozwijania się i dostosowywania się do szybko zmieniającego się świata oraz do kontrolowania zmian[17].

W zmieniającej się rzeczywistości ekonomicznej wzrasta potrzeba prowadzenia doradztwa zawodowego, mającego na celu udzielanie pomocy w dokonywaniu wyborów edukacyjnych, szkoleniowych i zawodowych, niezależnie od wieku jednostki i w każdym okresie życia. Doradztwo to powinno być ujęte w zintegrowany system wspomagający planowanie kariery edukacyjnej i zawodowej, polegający na ukształtowaniu wiedzy ogólnej o zawodach i możliwościach kształcenia, kształtowaniu umiejętności wyboru zawodu i ewentualnie jego zmiany, wyboru miejsca pracy oraz radzenia sobie na rynku pracy.

Z gospodarką i polityką zatrudnienia ściśle wiąże się kształcenie ludzi, szczególnie w zakresie kształcenia zawodowego oraz kształcenia ekonomicznego. Realizacja przyjętych priorytetów edukacyjnych powinna doprowadzić do lepszego dostosowania systemu szkolnego i szkolnictwa wyższego do potrzeb rynku pracy. Jest to istotne zwłaszcza w sytuacji wielu współwystępujących zjawisk odnoszących się do różnych modeli zachowań młodych ludzi. Mają one również znaczenie dla edukacji. Są to m.in. zjawiska opóźniania decyzji związanych z karierą, czego wyrazem mogą być decyzje związane ze studiowaniem kilku kierunków równocześnie i odkładanie rozstrzygnięć związanych z gotowością do zatrudnienia. Występujące zjawisko korporacyjnego „sponsoringu" rozwojowego wymusza na pracodawcach ponoszenie kosztów związanych z dopasowaniem absolwentów do rynku pracy. Obserwowane jest zjawisko *work life balance*, czyli myślenie o życiu jako czymś zbalansowanym, w którym jednostka jest w centrum – nie myśli w kategoriach zdobycia konkretnej pozycji zawodowej i dorabiania się oraz zjawisko *good enough*, uwzględniające zasadę „wystarczająco dobrze" żyć, mieć, pracować, która staje się credo życiowym sporej części młodych ludzi. Cechy charakterystyczne postawy *good enough* to: nie buntuj się, dostosuj się, nie chciej za dużo, zrób projekt krótkoterminowy, nie wyróżniaj się, nie rywalizuj, bądź miły, ustaw odpowiedni status na facebooku[18]. Postawa ta rozpowszechniła się w odpowiedzi na pęd do kariery i tzw. „wyścig szczurów", rozumiany jako pozbawiona sensu i niekończąca się pogoń związana z wyczerpującym wysiłkiem współczesnych ludzi, dążących do osiągnięcia materialnego i zawodowego sukcesu.

[17] J. Delors (red.), *Edukacja – jest w niej ukryty skarb. Raport dla UNESCO Międzynarodowej Komisji ds. Edukacji dla XXI wieku*, Stowarzyszenie Oświatowców Polskich, Warszawa 1998, s. 70.

[18] R. Gerlach, *Pozaszkolna edukacja zawodowa wobec zmian cywilizacyjnych. Nowe trendy i wyzwa*nia, Uniwersytet Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2012, s. 300-302.

W związku z przedstawionym obszernym spektrum zmian w funkcjonowaniu współczesnego człowieka w wymiarze społecznym i ekonomicznym rysują się różnorodne zadania dla edukacji, zmierzające do kształtowania u ludzi kompetencji aktywnego, świadomego i odpowiedzialnego uczestnictwa w tych zmianach. Do najistotniejszych wyzwań, przed którymi stoi edukacja należy zaliczyć: przezwyciężanie napięć związanych z ambiwalencją procesów towarzyszących globalizacji; zapobieganie wykluczeniom społecznym i kulturowym; skuteczne przeciwdziałanie rozpadowi tradycyjnych norm i wzorów ludzkiego działania oraz systemów wartości, narastającej fali postaw konsumpcyjnych i walka z dehumanizacją. Ważnym jest ukształtowanie umiejętności człowieka w zakresie kreowania warunków dla działania i współżycia w ramach społeczności międzynarodowej. Przed systemem edukacji stoją zadania dalszego dostosowania form edukacji do potrzeb alfabetyzacji oraz rewolucji technologicznej, ekonomicznej i kulturowej; wprowadzenie nowych technologii informacyjnych (NTI) do upowszechniania wiedzy i kompetencji, a także do redukowania barier dostępu do edukacji. Główne zadanie edukacji szkolnej sprowadzać powinno się do kształtowania człowieka, który będzie dbał o swój rozwój indywidualny na wszystkich etapach życia. Edukacja ma więc służyć dobru indywidualnemu każdego człowieka i jednocześnie dobru wspólnemu społeczności, w której będzie on żył.

Zmienność cywilizacyjna promuje kulturę związaną z autokreacją, samokierowaniem i dążeniem do kształtowania odpowiedzialności za własny los. Promowana jest również umiejętność przekraczania osobistych i zewnętrznych barier, uniezależniania się od innych, samodzielnego decydowania o sobie, aktywności i przekraczania granic własnych możliwości[19]. Zatem szkoła powinna rozwijać model kształcenia, w którym wiedzę definiuje się jako bogaty zbiór procedur radzenia sobie z rzeczywistością informacyjną i narastającą niepewnością, dokonywania selekcji informacji, ich oceny i wyboru, przygotowania do funkcjonowania w świecie nieprzejrzystym i ambiwalentnym.

Konkluzje i wnioski

Świat w XXI wieku znamionują różnorodne procesy, a wśród nich: globalizacja życia oraz umiędzynarodowienie problemów do rozwiązania w procesie przechodzenia od gospodarki lokalnej do regionalnej i globalnej; przechodzenia od społeczeństwa przemysłowego do społeczeństwa informacyjnego opartego na wiedzy; zakłócenia w postępie technologicznym i naukowym, którego rezultaty nie zapewniają równowagi w zaspokajaniu duchowych potrzeb ludzi i kształtowaniu nowego humanizmu; przechodzenia od myślenia krótkofalowego do długofalowego i antycypacyjnego; od pomocy zinstytucjonalizowanej do samopomocy; od demokracji przedstawicielskiej do uczestniczącej; od schematu działania do wyboru.

Dokonujące się zmiany społeczne i ekonomiczne wymagają od systemu edukacji przygotowania ludzi do sprawnego funkcjonowania w nowych realiach społeczno-politycznych, w różnorodnych relacjach z innymi narodami oraz do realizacji swoich aspiracji i planów ży-

[19] J. Kozielecki, *Społeczeństwo transgresyjne. Szansa i ryzyko*, Wydawnictwo Akademickie „Żak", Warszawa 2004.

ciowych. Ważne jest wspieranie uczących się w dokonywaniu wyborów życiowych i zawodowych oraz umiejętności poszukiwania i zrozumienia współczesnych idei społecznych. Edukacja jako wartość autonomiczna jest sposobem przygotowania ludzi do życia zgodnego z wartościami europejskimi, rozbudzania krytyczno-kreatywnego poszukiwania innowacji i ich realizacji w duchu humanizmu, kształtowania umiejętności reagowania na ciągle zmieniające się sytuacje i radzenia sobie w nieopisanych jeszcze okolicznościach.

Nieodzowne jest stworzenie nowych, przejrzystych więzi społecznych, dających jednostce poczucie bezpieczeństwa, przynależności i sensu. Edukacja jest wartością, od której oczekuje się pomocy ludziom w odtworzeniu i zrozumieniu przeszłości, ukształtowaniu kluczowych umiejętności pozwalających zrozumieć otoczenie i ułatwiających sprawne adaptowanie się do otoczenia, a także pomocy w przekształcaniu obecnego położenia zawodowego i społecznego w sposób świadomy, odpowiedzialny i twórczy. Związany z tym jest rozwój refleksyjności, krytycznego rozważania świata, kultury i własnego człowieczeństwa, a także umiejętność ustawicznego uczenia się, aktywnej samorealizacji i współdziałania z innymi.

Bibliografia

Botkin J.W., Elmandjra M., Malitza M., *Uczyć się – bez granic. Jak zewrzeć lukę ludzką?*, Raport Klubu Rzymskiego, PWN, Warszawa 1982.

Czapiński J., Panek T. (red.), *Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków*, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2009.

Delors J. (red.), *Edukacja – jest w niej ukryty skarb. Raport dla UNESCO Międzynarodowej Komisji ds. Edukacji dla XXI wieku*, Stowarzyszenie Oświatowców Polskich, Warszawa 1998.

Domański H., *Struktura społeczna*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004.

Gerlach R., *Pozaszkolna edukacja zawodowa wobec zmian cywilizacyjnych. Nowe trendy i wyzwania*, Uniwersytet Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2012.

GUS, *Subiektywny dobrobyt w Polsce w 2015 r.*, Warszawa 20.11.2015.

Kleer J., *Między upadkiem a odrodzeniem państwa opiekuńczego*, [w:] „Przyszłość. Świat – Europa – Polska" 2008, nr 2 (18).

Kleer J., *Otoczenie światowe – Polska 2050*, [w:] *Konferencja Polska 2050*, Polska Akademia Nauk, Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus", Warszawska Drukarnia Naukowa PAN, Warszawa 2011.

Kozielecki J., *Społeczeństwo transgresyjne. Szansa i ryzyko*, Wydawnictwo Akademickie „Żak", Warszawa 2004.

Nikitorowicz J., *Meandry wielokulturowości. Perspektywy analizy zjawiska i zadania edukacji międzykulturowej*, [w:] I. Wojnar (red.), *Edukacja i kultura. Idea i realia interakcji*, Polska Akademia Nauk, Kancelaria PAN, Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus", Warszawa 2006.

Potulicka E., *Pytania o skutki neoliberalizmu. Aspekt jednostkowy*, [w:] E. Potulicka, J. Rutkowiak, *Neoliberalne uwikłania edukacji*, Impuls, Kraków 2010.

Potulicka E., *Pytania o skutki neoliberalizmu. Aspekt społeczny*, [w:] E. Potulicka, J. Rutkowiak (red.), *Neoliberalne uwikłania edukacji*, Impuls, Kraków 2010.

Rajkiewicz A., *Polska w obliczu starzenia się społeczeństwa*, [w:] *Polska w obliczu starzenia się społeczeństwa. Diagnoza i program działania*, Polska Akademia Nauk, Kancelaria PAN, Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus", Warszawa 2008.

Rifkin J., *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*, Wyd. Dolnośląskie, Wrocław 2001.

Sloman J., *Podstawy ekonomii*, PWN, Warszawa 2001.

Speck O., *Być nauczycielem*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2005.

Szempruch J., *Nauczyciel w warunkach zmiany społecznej i edukacyjnej*, Impuls, Kraków 2012.

Zarządzanie wiedzą w społeczeństwie uczącym się, OECD, Ministerstwo Gospodarki, Departament Strategii Gospodarczej, Polska 2000.

Ryszard Gerlach
Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

EDUKACJA ZAWODOWA ZORIENTOWANA NA RYNEK PRACY

Streszczenie

Edukacja zawodowa jest integralną, a zarazem autonomiczną częścią systemu społeczno-gospodarczego. W związku z tym oczekiwania i potrzeby rynku pracy powinny być ważnym wyznacznikiem dla tej edukacji. Podstawowym zadaniem edukacji zawodowej jest przygotowanie do zatrudnienia na współczesnym, często niestabilnym, „kapryśnym", ale także zmieniającym się, nieprzewidywalnym rynku pracy. Rację ma A. Giddens, kiedy pisze, że „przyszłość przeważającej większości ludzi zależeć będzie bezpośrednio od ich powodzenia w życiu zawodowym". A powodzenie to z kolei zależy od kwalifikacji i kompetencji przez nich posiadanych. Drogą do nich wiodącą jest właśnie edukacja zawodowa. Dlatego mówić należy o edukacji zorientowanej na rynek pracy.

Słowa kluczowe: edukacja, edukacja zawodowa, rynek pracy, wymagania rynku pracy, zmiany na rynku pracy.

LABOUR MARKET – ORIENTED EDUCATION

Abstract

Vocational education is both an integral and autonomic part of the socio-economic system. Thus, the expectations and requirements of the labour market ought to be an important indicator for this kind of education. The basic task of vocational education is to prepare for the employment in the modern, often unstable and "fickle" but also changeable and unpredictable labour market. As it is true what A. Giddens writes, that the future of the majority of people will directly depend on their being successful in their professional lives. Their success, in turn, depends on the qualifications and competences they present. Vocational education is the way leading to them. This is why one should consider its orientation towards the labour market.

Key words: education, vocational education, labour market, labour market requirements, labour market changes.

Wprowadzenie

Rozważania swoje chciałbym rozpocząć od przypomnienia tezy, że edukacja i gospodarka występują w układzie wzajemnie sprzężonym. Edukacja wpływa na ład społeczny i aktywność pracowniczą, gospodarka zaś stymuluje możliwości poczynań materialnych i organizacyjnych

instytucji edukacyjnych. Dotyczy to w szczególności edukacji zawodowej, której podstawowym zadaniem jest przygotowanie uczniów do zatrudnienia na współczesnym, stale zmieniającym się rynku pracy. Osoby posiadające odpowiednie do wymagań tego rynku kwalifikacje i kompetencje umożliwiają rozwój gospodarki zarówno w skali makro, jak i poszczególnych organizacji, przyczyniając się także do wzrostu nakładów także na funkcjonowanie edukacji zawodowej, współuczestnicząc jednocześnie w jej programowaniu i realizacji. Edukacja ta zorientowana powinna być na rynek pracy. Można więc przyjąć, że konieczność uwzględniania w tej edukacji potrzeb bardzo szybko zmieniającego się rynku pracy nie budzi już dzisiaj wątpliwości. Trudno sobie wyobrazić funkcjonowanie gospodarki bez wysoko kwalifikowanych kadr pracowniczych wszystkich szczebli. A jeśli tak, to zastanowić się należy czy system kształcenia zawodowego jest w stanie przygotować absolwentów do zatrudnienia na polskim, nadal niestabilnym, nieprzewidywalnym, a może wręcz „kapryśnym" rynku pracy, także rynku europejskim? Czy jesteśmy w stanie precyzyjnie określić rzeczywiste, nie tylko aktualne, ale przede wszystkim przyszłe potrzeby rynku pracy, czy znamy te potrzeby w miarę precyzyjnie, czy tylko hasłowo? Czy znamy tylko kwalifikacje formalne określone rangą dyplomu lub świadectwa, czy też treści na nie się składające? To tylko niektóre pytania, które warto stawiać i na które należy poszukiwać odpowiedzi. Próbę jej zasygnalizowania podejmę w swoich rozważaniach.

Rynek pracy wyzwaniem dla edukacji zawodowej

Oczekiwania i potrzeby rynku pracy powinny być ważnym wyznacznikiem dla edukacji zawodowej. Jej celem, bez względu na jakim etapie życia jest ona realizowana, powinno być przygotowanie jednostki do zatrudnienia a wymagania rynku podstawą do programowania treści oraz organizacji procesu kształcenia w szkołach zawodowych.

Współczesne myślenie o edukacji zawodowej nie zamyka się jednak tylko w schemacie funkcji kształcących z zakresu wiedzy i umiejętności zawodowych, ale otwiera się na holistyczną koncepcje człowieka, jego dążenia do autokreacji i samorealizacji, jako osoby i jako członka społeczeństwa. Zgodnie z teoretycznymi założeniami, powinna ona orientować w kierunku godzenia się ze zmiennością zdarzeń, podejmowania decyzji lub wyboru rozwiązań problemów prywatnych i zawodowych, poszukiwania szans samorealizacji czy osiągania sukcesu społeczno-zawodowego.

Z pojęciem rynku pracy ściśle wiąże się pojęcie pracy w ujęciu pracy zawodowej. W tym miejscu przytoczyć warto stwierdzenie A. Giddensa, który pisze, że „przyszłość przeważającej większości ludzi zależeć będzie bezpośrednio od ich powodzenia w życiu zawodowym"[1]. A powodzenie to z kolei zależy od kwalifikacji i kompetencji przez nich posiadanych.

Chcąc osiągnąć powodzenie na rynku pracy nie wystarczą już wiedza, umiejętności i nawyki typowo zawodowe. Nie wystarczy też wiedza o rynku pracy oraz sposobach jej poszukiwania. Ważna jest także wiedza o sobie. Znajomość siebie to ważny element umożliwiający uzyskiwanie i utrzymanie zatrudnienia. Znajomość swoich zalet i słabych stron, swoich zainteresowań zawodowych, talentów, a także swojej wiedzy i umiejętności, to bardzo ważny czynnik

[1] Praca zwarta: A. Giddens, *Europa w epoce globalnej*, Warszawa 2009, s. 108.

umożliwiający osiągnięcie powodzenia zawodowego. Dlatego umiejętność samooceny jest jedną z ważniejszych, które należy kształtować w procesie edukacji, również zawodowej.

Zastanowić się warto, czy edukacja zawodowa ma być odpowiedzią tylko na potrzeby rynku pracy? Czy ma to być tylko aktualny rynek pracy, czy brać się powinno pod uwagę zmiany na nim przewidywane?

Konieczność dostosowania edukacji zawodowej do rynku pracy nie budzi zastrzeżeń. Jak to jednak uczynić, kiedy potrzeby rynku pracy się zmieniają, a zapotrzebowanie na pracowników trudne jest do przewidzenia? „Gospodarka rynkowa, jak pisze W. Komar, potrzebuje – paradoksalne – mistrzów specjalności i równocześnie ludzi otwartych na problemy zawodów pokrewnych, a nawet daleko odbiegających od danej profesji”[2].

Coraz powszechniejsze jest przekonanie, że najcenniejszym walorem organizacji są zatrudnieni w niej pracownicy. Ich kwalifikacje i kompetencje decydują o konkurencyjności firmy na rynku, o jej powodzeniu. Dlatego inwestowanie w kadry, to inwestowanie w pozycję i rozwój organizacji. Edukacja, głównie zawodowa, zarówno młodych ludzi przygotowujących się do zatrudnienia, jak i kadry już pracującej, to inwestycja najbardziej efektywna. Dotyczy to wszystkich grup pracowniczych.

Ważny jest też sposób wykorzystywania kapitału ludzkiego. Jak stwierdza P.F. Drucker „Ludźmi nie należy zarządzać. Zadaniem jest przewodzenie ludziom”[3]. Coraz powszechniejsze jest też przekonanie, że pracowników „trzeba traktować jak partnerów, a z definicji partnerstwa wynika teza, że partnerzy mają równe prawa. […] partnerom nie wydaje się poleceń. Ich trzeba przekonać”[4]. A jeśli tak, to w ramach edukacji zawodowej należy kandydatów na pracowników, jak i osoby już pracujące, przygotować do bycia partnerem. Poza wiedzą i umiejętnościami ważne są takie cechy jak odpowiedzialność, lojalność, identyfikacja z pracą i firmą. „Ludzie zatrudnieni w organizacjach, a zwłaszcza pracownicy wiedzy, będą musieli nauczyć się zarządzać sobą. Będą musieli znaleźć sobie miejsce, w którym ich wkład w organizację będzie największy. Będą zmuszeni przyswoić sobie zdolność rozwoju osobowego, nauczyć się zachowywać energię i sprawność umysłową przez cały okres swego pięćdziesięcioletniego stażu zawodowego. Będą zmuszeni decydować o tym, co zmienić w swojej pracy i kiedy wdrożyć te zmiany w życie, by móc efektywnie działać w zmieniającym się środowisku pracy”[5].

Do zarządzania sobą trzeba potencjalnych pracowników oraz osoby już pracujące przygotować w toku edukacji zawodowej. Trzeba przygotować ich także do planowania własnej kariery zawodowej.

Zjawisko dostosowania zapotrzebowania na pracowników do potrzeb rynku pracy ma zdaniem T. W. Nowackiego charakter ilościowy i jakościowy[6]. Charakter ilościowy, to liczba miejsc pracy w stosunku do liczby kandydatów w danym zawodzie zgodnie z oczekiwaniami

---

[2] Artykuł w pracy zbiorowej: W. Komar, *O polskim kapitale ludzkim i edukacyjnym w perspektywie integracji z Unią Europejską*, [w:] S. M. Kwiatkowski (red.), *Niektóre uwarunkowania edukacji szkolnej*, Warszawa 1998, s. 234.

[3] Praca zwarta: P. F. Drucker, *Zarządzanie XXI wieku – wyzwania*, Warszawa 2009, s. 30-31.

[4] *Ibidem*, s. 30.

[5] *Ibidem*, s. 171.

[6] Artykuł w pracy zbiorowej: T. W. Nowacki, *Przygotowanie do pracy w kontekście rynku pracy*, [w:] T. Lewowicki, J. Wilsz, I. Ziaziun, N. Nyczkało (red.), *Kształcenie zawodowe. Pedagogika i psychologia*, Częstochowa-Kijów 2008, s. 85.

rynku pracy. Z kolei charakter jakościowy, to przede wszystkim jakość tego przygotowania mierzona nie liczbą chętnych do pracy posiadających określone dyplomy i świadectwa, ale mających rzeczywistą wiedzę, umiejętności i nawyki oczekiwane przez pracodawców.

Wśród zasadniczych zadań edukacji jest zdaniem J. Delorsa „umożliwić każdemu człowiekowi zrozumienie samego siebie i zrozumienie innych ludzi poprzez lepszą wiedzę o świecie. Aby każdy człowiek mógł zrozumieć rosnącą złożoność zjawisk światowych i opanować uczucie niepewności, jakie ona wzbudza, powinien po pierwsze – zdobyć zespół wiadomości, po drugie – nauczyć się relatywizować fakty oraz przejawiać krytyczną postawę wobec napływu informacji”[7]. Zdaniem tego autora „młodzi ludzie bez dyplomów w momencie poszukiwania pracy w przedsiębiorstwach natrafiają na trudności niemal nie do pokonania”[8]. Są oni często określani jako „niezdolni do zatrudnienia”. Trzeba te osoby ponownie włączyć do systemu edukacji. Uznać można, że działania w zakresie edukacji zawodowej zorientowanej na rynek pracy skupiać się powinny na:

- przygotowywaniu do życia i pracy w warunkach konkurencji na rynku krajowym i konkurencji międzynarodowej;
- kształtowaniu umiejętności podstawowych, przydatnych zarówno w pracy zawodowej na różnych stanowiskach, jak i w życiu pozazawodowym;
- przygotowywaniu do elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy;
- kształceniu w zakresie swobodnego posługiwania się komputerem;
- nauczaniu języków obcych umożliwiających swobodne porozumiewanie się;
- urozmaicaniu ofert edukacyjnych i stwarzaniu przez to możliwości wyboru oraz umożliwianiu korzystania z różnych źródeł wiedzy;
- dawaniu „drugiej szansy” tym wszystkim, którzy nie uzyskali wykształcenia w okresie młodzieńczym i zmierzaniu przez to do ograniczania zjawiska wykluczenia;
- przekwalifikowywaniu osób będących bez pracy i zagrożonych bezrobociem;
- popularyzacji zasad samokształcenia[9].

Przygotowanie do zatrudnienia, a także jego uzyskania, a więc przygotowanie zgodnie z potrzebami pracodawców jest ważnym zadaniem współczesnej edukacji zawodowej. Dotyczy młodzieży stojącej przed podjęciem swojej pierwszej pracy, a także osób dorosłych podejmujących kolejne zatrudnienie oraz pracowników chcących utrzymać dotychczasowe stanowisko, awansować, rozwijać się zawodowo. Zgodzić się więc należy z K. Denkiem, że „tylko człowiek wielostronnie wykształcony, zdolny do myślenia w kategoriach innowacyjnych i alternatywnych, energiczny, sprawny, wrażliwy na wartości, uznający je za dyrektywy postępowania, drogowskazy życia, czyli człowiek pełny” jest zdolny sprostać wyzwaniom XXI wieku[10]. Kształcenie takiego człowieka to zadanie szeroko rozumianej edukacji.

Wiąże się to z koniecznością uwzględniania w edukacji nie tylko wiedzy i umiejętności ściśle zawodowych, ale także kompetencji ogólnych, zwanych też kluczowymi, czy metakompetencjami. Pojęcie to odnieść należy do nowych wymagań wobec pracownika, od którego

[7] Praca zwarta: J. Delors, *Edukacja. Jest w niej ukryty skarb*, Warszawa 1998, s. 44.

[8] *Ibidem*, s. 54.

[9] Artykuł w pracy zbiorowej: R. Gerlach, *Problemy i dylematy dalszej edukacji zawodowej w warunkach transformacji*, [w:] H. Bednarczyk (red.), *Wokół problemów kształcenia ustawicznego*, Warszawa - Ryki - Radom 1999, s. 252 i nast.

[10] Praca zwarta: K. Denek, *Aksjologiczne aspekty edukacji szkolnej*, Toruń 1999, s. 61.

oczekuje się nie tylko umiejętności rozwiązywania zadań typowych dla danego zawodu, czy stanowiska pracy, ale jednocześnie wykonywania trzech różnych zakresów czynności: planowania, realizacji i kontroli wyników swoich działań. Warto zaznaczyć, że konieczność posiadania kompetencji podstawowych dotyczy zarówno młodzieży, jak i osób dorosłych, pracujących i bezrobotnych. Kształtowanie tego rodzaju kompetencji jest zadaniem przede wszystkim szkoły, zarówno ogólnokształcącej, jak i zawodowej. Wówczas stać się one powinny bazą dla realizacji przygotowania ściśle zawodowego[11].

Edukacja zawodowa w warunkach zmian na rynku pracy

Trudno dzisiaj przewidzieć, jaki będzie obraz pracy w przyszłości. Zmiany, które zachodzą w tym obszarze są bardzo szybkie i wielozakresowe. W wielu publikacjach podejmowane są jednak próby kreślenia scenariuszy przyszłości pracy. Są to jednak tylko przewidywania mniej lub bardziej prawdopodobne. Wielu autorów zgadza się jednak z poglądem, że przyszłości nie da się przewidzieć, przynajmniej w dłuższej perspektywie czasowej. Nie oznacza to jednak, że takie próby nie powinny być podejmowane. Ma to bowiem znaczenie dla projektowania edukacji, szczególnie zawodowej.

W raporcie „Praca. Scenariusze przyszłości" zaproponowano pięć scenariuszy dotyczących przyszłości pracy. Zdaniem autorów każdy ze scenariuszy jest odpowiedzią na inny czynnik zmian. I tak:

1. Czynnik społeczny (working forever) – to starzejące się społeczeństwo i wydłużający się czas życia, co następuje na skutek zmian społeczno-technologicznych, głównie postępu w medycynie, technologii, edukacji, itp. Pozwalają one na pokonywanie ograniczeń człowieka, zarówno fizycznych, jak i psychicznych. Biorąc pod uwagę starzejące się społeczeństwo, a także coraz mniejszą liczbę urodzeń, przewidywać należy kurczenie się liczby pracowników na rynku pracy. Powoduje to wydłużenie się w wielu krajach wieku emerytalnego, zarówno mężczyzn, jak i kobiet. Wymagać to będzie większego dbania o formę fizyczną, jak i intelektualną, a także uczestnictwa w licznych formach edukacji zawodowej.
2. Czynnik technologiczny (the useless class) – to automatyzacja, robotyzacja, sztuczna inteligencja. Wszystko to wpływa na ludzkie działanie i jak można się spodziewać zmieni rynek pracy. Już dzisiaj rozwój technologii w wielu zakresach wkracza do zawodów zarówno powtarzalnych, odtwórczych, jak i kreatywnych, np. komponowanie muzyki, pisanie wierszy, praca lekarzy. Rodzi to obawy, że ludzie stracą pracę na rzecz technologii, głównie z obszaru sztucznej inteligencji (AI). Rozwój technologii z obszaru sztucznej inteligencji już teraz stopniowo zaczyna wkraczać w obszar pracy człowieka. Z badań przeprowadzonych przez naukowców Oksfordu w 2013 r. wynika, że w ciągu najbliższych 20 lat zniknie prawdopodobnie połowa istniejących zawodów. Zanikanie

[11] Praca zwarta: R. Gerlach, *Pozaszkolna edukacja zawodowa wobec zmian cywilizacyjnych. Nowe trendy i wyzwania*, Bydgoszcz 2012, s. 219.

pewnych zawodów to także pojawianie się nowych. Prawdopodobnie 65% dzieci urodzonych po 2007 r. będzie pracowało w zawodach, które jeszcze nie istnieją. Wiele wskazuje też, że w przyszłości ludzie nie będą musieli pracować tyle czasu co dzisiaj.

3. Czynnik ekonomiczny (people per hour) – to mobilność, elastyczność, praca zdalna, własny biznes. Związany jest ze zmianą podejścia do pracy pokolenia tzw. „Millennialsów" (współcześni 20 i 30-latkowie) oraz pokolenia „Z" (współcześni nastolatkowie). Cenią oni pracę dla siebie i na siebie, cenią elastyczność, możliwości osobistego rozwoju, możliwość pracy zdalnej, możliwość zarządzania swoim czasem. Z badań wynika, że ważna jest dla nich praca jako freelancer, praca na etat w domu, własna działalność czy też samozatrudnienie. W 2025 r. 75% siły roboczej na świecie stanowić będą millennialni. Może to pogłębić kłopoty pracodawców z pozyskiwaniem pracowników. Pozytywne będzie natomiast zmniejszenie kosztów pracy.
4. Czynnik środowiskowy (tere ave no jobs on a dead planet) – to zmiana klimatu, gospodarka niskoemisyjna, wyczerpywanie się zasobów, gwałtowne zjawiska pogodowe. Spowoduje to wzrost liczby zawodów z obszaru służby cywilnej (strażaków, policjantów, ratowników medycznych). Spowoduje też kryzys gospodarczy, wzrost bezrobocia, zmniejszenie się inwestycji i konsumpcji.
5. Czynnik polityczny (thourgh the glass door) – to przede wszystkim transparentność. Ludzie bardziej ufają firmom, które są transparentne. Transparentność cenią zarówno pracownicy, jak i klienci tych firm. „Według badań Gallupa pracownicy, którzy wiedzą za jakie projekty i zadania są odpowiedzialni, siedmiokrotnie bardziej zaangażowani są w swoją pracę. Oprócz tego są również bardziej efektywni. Przejrzyste firmy częściej też przyciągają pracowników"[12].

Jak wynika z przedstawionego materiału zmiany na rynku pracy będą prawdopodobnie zmierzały w zasygnalizowanych kierunkach. Podkreślić należy termin prawdopodobnie ponieważ również w tej publikacji był on bardzo często używany. Pewności co do przyszłości nie możemy mieć żadnej. Biorąc jednak pod uwagę te oraz inne przewidywania, warto moim zdaniem mieć je na uwadze podczas projektowania edukacji zawodowej, która ma przygotowywać do życia i pracy w przyszłości.

Próby przewidywania przyszłości pojawiają się w wielu publikacjach. Na ile przewidywania te są realne trudno stwierdzić. M. Kaku pisze, że „w sytuacji kiedy następuje gwałtowny skok poziomu produkcji na wyższy poziom produkcji pojawiają się wygrani i przegrani. Drogą do zapobiegania temu zjawisku może być edukacja, w tym przekwalifikowanie"[13]. Wśród zawodów przyszłościowych autor ten wymienia: rozrywkę, oprogramowanie, naukę i technikę, usługi, rzemiosło i zajęcia wymagające wysokich kwalifikacji, usługi informatyczne oraz służbę zdrowia i biotechnologię. Zwraca też uwagę, że nie wszystkie zajęcia będzie można powierzyć maszynie[14].

Przewidywać można, że w ciągu kilku następnych dziesięcioleci inteligentne technologie zastąpią ludzką pracę. Jak pisze J. Rifkin „trzecia rewolucja przemysłowa jest prawdopodobnie

[12] Infuture Hatalska Foresight Institute, *Praca. Scenariusze przyszłości*, 2016.
[13] Praca zwarta: M. Kaku, *Wizje. Czyli jak nauka zmieni świat w XXI wieku*, Warszawa 2011, s. 178-180.
[14] *Ibidem*, s. 175-177.

ostatnią szansą na stworzenie milionów konwencjonalnych miejsc pracy i zapobiegnięcia kataklizmowi, który wykolei technologiczny postęp na dekady a nawet wieki"[15]. Zmiany dokonujące się na rynku pracy powodują zmiany w zatrudnieniu. Już nie tylko zmiany proporcji zatrudnienia w poszczególnych sektorach, rolniczym przemysłowym i usługowym, ograniczenia w dwóch pierwszych i wzrost w trzecim. Autor ten wymienia 4 obszary, w których ludzie mogą znaleźć zatrudnienie. Są to rynek, instytucje rządowe, gospodarka nieformalna oraz społeczeństwo obywatelskie. „Społeczeństwo obywatelskie to przestrzeń, w której ludzie tworzą kapitał społeczny w wielu dziedzinach, takich jak organizacje religijne i kulturalne, edukacja, badania, opieka zdrowotna, opieka społeczna, organizacje ochrony środowiska, sport i rekreacja czy działalność doradcza – ich celem jest budowanie więzi społecznych"[16]. To właśnie społeczeństwa obywatelskie stanowią przestrzeń, w której ludzie tworzą kapitał społeczny. Społeczeństwo obywatelskie jest w wielu krajach rozwiniętych głównym pracodawcą. Część osób angażuje się w tego typu działalność jako społeczną, miliony innych znajdują jednak w tym obszarze zatrudnienie. „Chociaż inteligentna technologia będzie w coraz większym stopniu zastępować pracę ludzką w produkcji dóbr i całym wachlarzu usług, jej zasięg będzie znacznie ograniczony w trzecim sektorze, z tej prostej przyczyny, że główna działalność na tym obszarze dotyczy społecznej interakcji. Jeśli pozbawimy ów sektor ludzkiego wymiaru, pozostanie on jedynie otoczką bez treści"[17].

Pisząc na temat zmiany A. Toffler zwraca uwagę, że „słowo zmiana to klucz do zrozumienia naszych czasów, przyszłość zaś dla wielu będzie stawać się zbyt szybko"[18]. Autor zwraca też uwagę na zagadnienie nietrwałości lub przejściowości oraz podkreśla obawę wielu ludzi przed mającymi nastąpić zmianami. Pisze: „Niepokojącym faktem jest to, że przeważająca większość ludzi, w tym również ludzie myślący i wykształceni, uznaje samo pojęcie zmiany za coś tak groźnego, iż woli nie dostrzegać tej grozy. Ci znów, którzy są zdolni objąć swym umysłem zjawisko przyśpieszenia dokonujących się zmian, nie starają się sprawdzić teorii w praktyce. Nawet kiedy planują swe osobiste życie, nie uwzględniają tego ważnego zjawiska społecznego"[19]. Zwracając uwagę na konieczność zastępowania ekonomii trwałości przez ekonomię nietrwałości oraz przejściowy charakter wiedzy i konieczność odrzucenia przestarzałych idei, podkreśla, że „Jasiowi nie wystarczy teraz tylko zrozumienie przeszłości, nie wystarczy nawet, aby rozumiał teraźniejszość, gdyż istniejące środowisko charakteryzuje się przejściowością. Jasio musi nauczyć się sztuki przewidywania kierunków i tempa przemian. Wyrażając się ściślej, musi nauczyć się coraz bardziej dokładnego i dalekosiężnego prognozowania przyszłości"[20].

Zmienność otaczającego nas świata, która widoczna jest szczególnie w gospodarce spowodowała konieczność bieżącego dostosowywania edukacji do tych zmian. Potrzeby rynku pracy możliwe są do przewidzenia tylko w krótkiej perspektywie. Dlatego niemożliwe, a przynajmniej utrudnione jest planowanie zmian edukacyjnych, kierunków kształcenia, jego treści, uwzględniających potrzeby rynku pracy w dłuższej perspektywie czasowej. Rację miał bowiem

[15] Praca zwarta: J. Rifkin, *Trzecia rewolucja przemysłowa*, Katowice 2012, s. 357.
[16] *Ibidem*, s. 360.
[17] *Ibidem*, s. 360-362.
[18] Praca zwarta: A. Toffler, *Szok przyszłości*, Przeźmierowo 2007, s. 12.
[19] *Ibidem*, s. 22.
[20] *Ibidem*, s. 348.

T. Lewowicki, kiedy pisał, że „strategiczne myślenie i działanie w sferze edukacji wymaga profesjonalnego, racjonalnego planowania – skoordynowanego z planowaniem gospodarczym i polityką społeczną”[21]. A. Toffler z kolei podkreśla, że „ludzie którzy będą zmuszeni do życia w społeczeństwach superprzemysłowych, muszą opanować umiejętności w trzech zasadniczych dziedzinach: uczenia się, nawiązywania kontaktów z innymi ludźmi i dokonywania wyboru”[…] „Nowy system kształcenia musi nauczyć każdego, w jaki sposób klasyfikować i przeklasyfikowywać informacje, jak oceniać ich wiarygodność, jak zmieniać w razie potrzeby kategorie, jak przechodzić od konkretu do abstrakcji i odwrotnie, jak rozpatrywać znany problem z różnych punktów widzenia i jak umieć się samemu uczyć. Niebawem nie będziemy nazywać analfabetą kogoś, kto nie umie czytać, ale tego, kto nie nauczył się jak się uczyć”[22]. Z kolei w Białej Księdze Kształcenia i Doskonalenia podkreślono, że „nowe oferty pracy dla jednostki wymagają od każdego wysiłku edukacyjnego, szczególnie jeśli chodzi o zdobycie właściwych kwalifikacji jako uzupełnienia elementarnej wiedzy nabytej wcześniej. Społeczeństwo przyszłości będzie więc społeczeństwem uczącym się”[23]. Zgodzić się należy z autorami tego raportu, którzy piszą: „Kształcenie i doskonalenie staną się więc w przyszłości głównymi nośnikami tożsamości, przynależności, promocji społecznej i rozwoju osobowego. Dzięki kształceniu i doskonaleniu nabytym w systemie zinstytucjonalizowanym, w przedsiębiorstwie, czy też w mniej formalny sposób kwalifikacjom, jednostki będą w stanie zaplanować swoją przyszłość i zapewnić sobie właściwą drogę rozwoju”[24]. Zasygnalizowane zmiany stawiają więc przed edukacją, szczególnie zawodową, nowe wyzwania.

Przewidywanie zmian, które prawdopodobnie będą następowały na rynku pracy i które uznać należy za ważne dla edukacji ułatwiają też liczne badania i analizy. Oto kilka przykładów w tym zakresie. Firma badawcza Fast Future na zlecenie brytyjskiego rządu wytypowała obszary, które do 2030 roku będą się najszybciej rozwijały, a tym samym generowały popyt na specjalistów w tych dziedzinach[25]. Na liście zawodów szczególnie poszukiwanych znalazły się: pracownik socjalny integrujący różne grupy wykluczone, w tym osoby starsze i niepełnosprawne, specjalista od hodowania sztucznych organów i kończyn na potrzeby transplantologii, nano-medyk, czyli lekarz posiadający umiejętność dokonywania skomplikowanych operacji przy pomocy mikroskopijnego sprzętu, pilot statku kosmicznego, specjalista do zmian klimatycznych, chirurg plastyczny.

Na poziomie europejskim od wielu lat regularne badania dotyczące diagnozy potrzeb rynku pracy w zakresie kwalifikacji i kompetencji zawodowych pracowników prowadzi Cedefop[26] (Europejskie Centrum Kształcenia Zawodowego). Z prognozy na lata 2006-2020 (dane dla 25 państw członkowskich Unii Europejskiej łącznie z Norwegią i Szwajcarią) wynika, że przez cały ten czas utrzymywać się będzie tendencja do zmniejszania się zatrudnienia w rolnictwie

[21] Artykuł w pracy zbiorowej: T. Lewowicki, *Edukacja i pedagogika wobec rynku pracy. O sposobach kształtowania wzajemnych relacji i powinności pedagogiki*, [w:] R. Gerlach (red.), *Edukacja wobec rynku pracy. Realia – możliwości – perspektywy,* Bydgoszcz 2003, s. 28.

[22] A. Toffler, *Szok …, op. cit.*, s. 357-358.

[23] *Nauczanie i uczenie się. Na drodze do uczącego się społeczeństwa. Biała księga kształcenia i doskonalenia*, Warszawa 1997, s. 16.

[24] *Ibidem*, s. 16-17.

[25] B. Lis, *Zawody przyszłości – rewolucja na rynku pracy?*, www.odkrywcy.pl [10.06.2012].

[26] Zob. Cedefop, *Skill Needs in Europe. Focus on 2020*, Luksemburg 2008.

i tradycyjnych gałęziach przemysłu wytwórczego na rzecz usług i sektorów opartych na wiedzy. Oczekuje się, że w okresie od 2006 do 2020 roku powstać ma ponad 20 mln dodatkowych miejsc pracy, w tym około 6,5 mln w latach 2015-2020. Nastąpi wzrost, prawie 19,6 mln miejsc pracy, wymagających kwalifikacji na poziomie wyższym i około 13,1 mln na poziomie średnim, przy jednoczesnym spadku blisko 12,5 mln etatów dla osób bez lub z niskimi kwalifikacjami. Najwięcej, ponad 14 mln, wolnych etatów pojawi się w biznesie i innych usługach (w tym: bankowości, finansach, ubezpieczeniach, usługach komputerowych). Około 4,9 mln stanowisk pracy powstanie w edukacji, ochronie zdrowia i administracji publicznej, a ponad 4,5 mln w dystrybucji i transporcie. W efekcie prawie ¾ miejsc pracy w UE25 w 2020 roku będzie w usługach. Dodatkowo w latach 2006-2020 kolejne 85 mln wolnych etatów dostępnych będzie z powodu odejść pracowników na emeryturę lub opuszczenia rynku pracy z innych powodów. Oznacza to, że całkowita liczba miejsc pracy w tym okresie wyniesie ponad 105,3 mln[27].

Czy możliwa jest prognoza kompetencji, które będą oczekiwane od pracowników za 5-10 lat? Czy można przewidzieć, w jakim kierunku rozwinie się gospodarka i już teraz pracować nad umiejętnościami, które mogą zagwarantować pracownikom zatrudnienie w przyszłości? Autorzy raportu „Future work skills 2020" twierdzą, że jest to możliwe. Przeprowadzili oni prognozę (metodą *foresight*) dla gospodarki światowej, identyfikując sześć pól – motorów zmiany, które będą miały największy wpływ na kształtowanie się rynku pracy. Na ich podstawie zidentyfikowali dziesięć najbardziej poszukiwanych kompetencji. Zdaniem autorów, czynniki mające wpływ na zmianę rynku pracy to: wydłużająca się oczekiwana długość życia, wzrost użytkowania maszyn wykonujących powtarzające się rutynowe czynności, świat zmierzający w stronę systemu, który można zaprogramować, środowisko nowych mediów komunikacji, wzrost znaczenia dużych ustrukturyzowanych organizacji oraz postępująca globalizacja. Na podstawie powyższych czynników zidentyfikowano dziesięć kompetencji potrzebnych pracownikom, aby odnaleźć się na rynku pracy przyszłości. Są to:

1. Zdolność do wyciągania ukrytych sensów, głębszego znaczenia – ta zdolność zyska na wartości, gdy proste powtarzalne procesy będą mogły być wykonywane przez maszyny.
2. Inteligencja społeczna – możliwość komunikacji z innymi na poziomie emocjonalnym.
3. Myślenie narracyjne i zdolność do adaptacji – zdolność do myślenia i dochodzenia do rozwiązań, które nie podlegają ścisłym, określonym regułom; reakcja na nietypowe sytuacje czy tworzenie czegoś wymagającego kreatywności, czego maszyny nie potrafią.
4. Kompetencje multikulturowe – zdolność do działania w różnych środowiskach.
5. Myślenie analityczne – zdolność do łączenia wielkich ilości danych w abstrakcyjne koncepcje oraz rozumienie dowodów bazujących na danych.

[27] Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy Przewidywanie wymogów rynku pracy i potrzeb w zakresie umiejętności oraz ich wzajemne dopasowywanie*, Bruksela, dnia 16.12.2008 KOM(2008) 868, s. 7-9.

6. Biegłość w obsłudze nowych mediów – zdolność do rozumienia i czytania nie tylko papierowych tekstów, ale także różnorodnych form informacji w postaci video bądź obrazów.
7. Transdyscyplinarność – zdolność do rozumienia konceptów obejmujących różne dyscypliny.
8. Nastawienie projektowe – zdolność do rozwijania zadań i procesów pracy tak, aby realizować założone cele.
9. Zarządzanie poznaniem – umiejętność filtrowania informacji.
10. Współpraca wirtualna – umiejętność działania, zaangażowania się w pracę jako członek wirtualnego zespołu[28].

Jeżeli przyjąć, że są to przewidywania przynajmniej w części realne, stanowić mogą punkt odniesienia dla edukacji, również zawodowej.

Zakończenie

Podsumowując uznać należy, że orientowanie edukacji zawodowej na rynek pracy wydaje się nie podlegać dyskusji. Ważne jest jednak, aby brać pod uwagę nie tylko aktualne, ale także, a może przede wszystkim przyszłe potrzeby rynku pracy. Faktem bezspornym jest bowiem postępująca erozja funkcji adaptacyjnej edukacji. Szybkie tempo zmienności świata sprawia, że człowieka nie ma już do czego adoptować. Konieczna jest edukacja do pracy i życia w warunkach nieustannej zmienności otaczającej nas rzeczywistości. Dotyczy to także edukacji zawodowej. Pamiętać jednak trzeba, że rynek pracy jest bardzo ważnym, ale nie jedynym wyznacznikiem dla tej edukacji. Koniecznym jest również, o czy wspominałem, kształtowanie kompetencji ogólnych, kluczowych. Programując tą edukację nie można o tym zapominać.

I na koniec jeszcze jedna uwaga. W swoich rozważaniach skupiłem się głównie na edukacji realizowanej w szkołach zawodowych dla młodzieży. Edukacja zawodowa to jednak również edukacja dorosłych realizowana zarówno w instytucjach szkolnych, jak i pozaszkolnych. Edukacja zorientowana na rynek pracy odnosi się również do tej grupy osób, w myśl zasady całożyciowego uczenia się.

Zorientowanie edukacji zawodowej na rynek pracy ułatwić może aktywne włączenie się pracodawców w proces programowania kształcenia, a także egzaminowania. Jesteśmy obecnie na progu reformy edukacji w Polsce. Informacje płynące z Ministerstwa Edukacji Narodowej na temat zmian w edukacji zawodowej pozwalają przypuszczać, że w tym właśnie kierunku będą zmierzać zmiany. Trudno jednak ustosunkować się do tego zagadnienia, ponieważ przedstawiane propozycje są jeszcze zbyt ogólnikowe. Mieć tylko można nadzieję, że rozwój edukacji zorientowanej na rynek pracy, która dostępna będzie dla młodzieży z różnych środowisk i w której realizacji znaczącą rolę odgrywać będą pracodawcy stanie się faktem. Będzie to

[28] A. Davies, D. Fidler, M. Gorbis, *Future Work Skills 2020*, Institute for the Future for University of Phoenix Research Institute, Phoenix 2011, [za:] A. Solak, *Oczekiwania kompetencyjne pracodawców w Polsce*, http://www.rynekpracy.pl/artykul.php/wpis.732 [13.11.2013].

z pożytkiem zarówno dla młodych ludzi chcących uzyskać po raz pierwszy pracę, osób dorosłych chcących zmienić pracę, uzyskać zatrudnienie po okresie bezczynności zawodowej oraz rozwijać się zawodowo i awansować. Dotyczy to także pracodawców poszukujących coraz częściej pracowników o odpowiednich do wymagań runku pracy kwalifikacjach i kompetencjach.

Bibliografia

Cedefop, *Skill Needs in Europe. Focus on 2020*, Luksemburg, 2008.
Denek K., *Aksjologiczne aspekty edukacji szkolnej*, Toruń 1999.
Delors J., *Edukacja. Jest w niej ukryty skarb*, Warszawa 1998.
Drucker, P. F., *Zarządzanie XXI wieku – wyzwania*, Warszawa 2009.
Gerlach R., P*ozaszkolna edukacja zawodowa wobec zmian cywilizacyjnych. Nowe trendy i wyzwania*, Bydgoszcz 2012.
Gerlach R., *Problemy i dylematy dalszej edukacji zawodowej w warunkach transformacji*, [w:] H. Bednarczyk (red.), *Wokół problemów kształcenia ustawicznego*, Warszawa - Ryki - Radom 1999.
Giddens A., *Europa w epoce globalnej*, Warszawa 2009.
Infuture Hatalska Foresight Institute, *Praca. Scenariusze przyszłości*, 2016.
Kaku M., *Wizje. Czyli jak nauka zmieni świat w XXI wieku*, Warszawa 2011.
Komar W., *O polskim kapitale ludzkim i edukacyjnym w perspektywie integracji z Unią Europejską*, [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Niektóre uwarunkowania edukacji szkolnej*, Warszawa 1998.
Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy Przewidywanie wymogów rynku pracy i potrzeb w zakresie umiejętności oraz ich wzajemne dopasowywanie*, Bruksela, dnia 16.12.2008 KOM(2008) 868.
Lewowicki T., *Edukacja i pedagogika wobec rynku pracy. O sposobach kształtowania wzajemnych relacji i powinności pedagogiki*, [w:] R. Gerlach (red.), *Edukacja wobec rynku pracy. Realia – możliwości – perspektywy*, Bydgoszcz 2003.
Lis A, *Zawody przyszłości – rewolucja na rynku pracy?*, www.odkrywcy.pl [10.06.2012].
Nauczanie i uczenie się. Na drodze do uczącego się społeczeństwa. Biała księga kształcenia i doskonalenia, Warszawa 1997.
Nowacki T.W., *Przygotowanie do pracy w kontekście rynku pracy*, [w:] T. Lewowicki, J. Wilsz, I. Ziaziun, N. Nyczkało (red.), *Kształcenie zawodowe. Pedagogika i psychologia*, Częstochowa-Kijów 2008.
Rifkin J., *Trzecia rewolucja przemysłowa*, Katowice 2012.
Solak A., *Oczekiwania kompetencyjne pracodawców w Polsce*, http://www.rynekpracy.pl/artykul.php/wpis.732 [13.11.2013].
Toffler A., *Szok przyszłości*, Przeźmierowo 2007.

Czesław Plewka
Politechnika Koszalińska

PROFESJONALISTA NA NOWE CZASY

Osoba, która wie JAK, zawsze znajduje pracę. Osoba, która wie DLACZEGO, zawsze będzie jej szefem.
— Alanis Morissette

Dyplom nie oznacza, że człowiek jest produktem skończonym, ale przesłanką, że jest on przygotowany do życia.
— ks. Edward A. Malloy

Streszczenie

Nieustanny rozwój większości procesów cywilizacyjnych (w tym: techniki i nowoczesnych technologii wytwarzania, systemów informacji, organizacji pracy itp.) sprawia, że ciągle rosną wymagania formułowane pod adresem osób funkcjonujących w owej cywilizacji. Rośnie zapotrzebowanie na człowieka, nie tylko na takiego, który uzyskał dyplom renomowanej uczelni, ale głównie na takiego, który zdobytą w procesach edukacyjnych wiedzę i umiejętności potrafi należycie spożytkować na użytek własny i swojego otoczenia. Osoba, która ma wysokie kompetencje, potrafi myśleć holistycznie, poszukiwać nowych innowacyjnych rozwiązań i skutecznie je wdrażać w życie realizując ambitne cele, rozumie innych, dba o swój nieustanny rozwój osobowy i zawodowy itd. Słowem jest kompetentnym fachowcem, urzędnikiem, czy menadżerem (określany mianem profesjonalisty) zmierzającym do osiągania profesjonalizmu. Problematyce profesjonalizmu i pożądanym cechom, które winny charakteryzować profesjonalistę poświęcone zostały rozważania zawarte w niniejszym tekście.

Słowa kluczowe: profesjonalizm, profesjonalista, charakterystyka współczesnej cywilizacji.

NEW TIMES PROFESSIONAL

Abstract

Continuous development of the majority civilization processes (including technology and advanced manufacturing technology, information systems, organization of work, etc.) makes a constant grow of demands formulated to the people operating in this civilization. There is a growing demand not only for man, who graduated from prestigious universities but mainly for man, who is able to properly use the knowledge and skills gained in process of learning for their own use and their surrounding areas. A person who is highly competent, can think holistically, looking for new innovative solutions and effectively implement them in life pursuing ambitious goals. A man who understands the other, take care of his continuous personal and professional development

etc. In one word he is a competent expert, officer or manager (referred as professional) aimed to achieve professionalism. Issues of professionalism and a desirable feature that should characterize a professional devoted to the considerations contained herein.

Key words: professionalism, professional, characteristics of modern civilization.

Wstęp

Żywię nadzieję, że oba aforyzmy przytoczone na początku tego tekstu stanowią dobrą ilustrację sytuacji człowieka aspirującego do godziwego funkcjonowania w warunkach nowej, nieustannie zmieniającej się rzeczywistości. Owe zmiany, czy inaczej przemiany cywilizacyjne, mają charakter ciągły bądź incydentalny (sytuacyjny). W przypadku większości procesów cywilizacyjnych, przemiany te mają charakter ciągły i zazwyczaj, w większym lub mniejszym stopniu, dotyczą wszystkich sfer otaczającej nas rzeczywistości. Ich naturalnym celem i zarazem skutkiem jest rozwój owej cywilizacji, w której podmiotem jest (albo przynajmniej powinien być) człowiek. Zazwyczaj to on jest sprawcą, ale również beneficjentem owych przemian. W pewnym stopniu będąc sprawcą owych przemian, sam wpływa zarówno na ich zakres, jak i dynamikę. Natomiast jako ich beneficjent uzyskuje określone profity w zakresie własnego rozwoju (w tym rozwoju zawodowego), poziomu i komfortu życia, osiągania satysfakcji, możliwości spełniania swoich marzeń i realizacji planów życiowych, a także wielu innych korzyści. Żeby jednak owe profity mógł osiągać, to (jak wynika z myśli ks. E.A. Malloya wyrażonej w motcie do niniejszego artykułu) ów człowiek nie może być „skończonym produktem". Bazując na swoich dotychczasowych zasobach musi on w sposób nieustanny zmierzać do profesjonalizmu.

Profesjonalizm jest tu rozumiany jako swoistego rodzaju konstelacja wiązana na ogół z osobistymi i zawodowymi aspektami odnoszonymi do danej profesji oraz kulturowo uzasadnionymi standardami[1] stanowi przedmiot rozważań dotyczących jednostki funkcjonującej we współczesnej cywilizacji.

Wyzwania społeczne okresu „późnej nowoczesności"

Sformułowanie tytułu tej części niniejszego tekstu wskazuje, że mamy w nim do czynienia – jak to określa A. Giddens – z okresem przełomu stuleci zwanym fazą „późnej nowoczesności", której główne cechy to:

– zaufanie do niezwykle skomplikowanych systemów technicznych i organizacyjnych,

[1] Zob.: E. Hoyle, *Professionality, professionalism and control in teaching*, [w:] V. Houhgton i in (red.), *Management of organizations and individuals*, World Lock Educational in association with Open University Press, London 1975; L. Stenhouse, *Authority, education and emancipation*, London 1985; I. Evetts, *Introduction, trust and professionalism: challenges and occupational changes*, Current Sociology 2006, nr 4, s. 515-531; B.D. Gołębniak, *Zmiany edukacji nauczycieli. Wiedza – biegłość – refleksyjność*, Edytor, Poznań-Toruń 1998; A.M. Kaniewski, *Etyka i pedagogika. Etyczne aspekty pracy nauczyciela: wyzwania dla profesjonalizmu nauczycielskiego*, [w:] J.M. Michalak (red.), *Etyka i profesjonalizm w zawodzie nauczyciela*, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2010, s. 13-47; M. Noworolnik-Mastalska, *Rozwój profesjonalny jako uczenie się w relacjach*, „Studia Zawodoznawcze" 2013, nr 2, s. 64-84.

– nowe wymiary ryzyka, związane ze zmianami cywilizacyjnymi i technicznymi,
– nieprzejrzystość, niepewność i chaotyczność życia społecznego,
– postępująca globalizacja ekonomiczna, polityczna i kulturowa[2].

Przyjmując za A. Giddensem można uznać, że życie w ponowoczesnym świecie („późnej nowoczesności") jest wędrówką, ale nie posiada – tak jak to miało miejsce wcześniej – z góry ustalonego kierunku, celu, do którego człowiek bez względu na okoliczności mógłby dążyć. Niesie ono ze sobą wiele alternatyw, spośród których człowiek nieustannie musi wybierać. Musi odpowiadać sobie na pytanie: „Jak działać?", „Co robić?", „Kim być?" itp. Co więcej wybór dziś dokonany jutro może okazać się bezużyteczny, co oznacza, że znów trzeba sięgać po nową alternatywę. Oznacza to, że żyjemy w ciągłej niepewności i gotowości do zmiany.

W związku z alternatywnością następuje pluraryzacja świata, norm, wartości, co w konsekwencji zwykle prowadzi do dyferencjacji stylów życia i wzorów osobowych. Ponadto, ze względu na to, że w świecie ponowoczesnym istnieje trudność w osiąganiu spójności, niekiedy dochodzi do swoistego rodzaju wykorzenienia kulturowego.

Dynamiczne, wielostronne i wielopłaszczyznowe przemiany współczesnego świata obejmują wszystkie sfery, w których przejawia się obecna cywilizacja ludzka. Przemiany te – jak trafnie dostrzega M.I. Malinowski – mają „swoje charakterystyczne cechy jakościowe i ilościowe, dynamikę rozwoju, określone kierunki ewolucji i perspektywy dalszego kształtowania się w drugiej i następnych dekadach XXI wieku"[3]. Stanowią one przedmiot rozległych badań, obserwacji i analiz podejmowanych w ramach różnych dyscyplin naukowych zarówno w wymiarze krajowym, jak i międzynarodowym. Ich celem jest dążenie do zrozumienia, kwantyfikacji i właściwej oceny kształtujących się zjawisk o różnorodnym charakterze.

Warto podkreślić, że problematyka przemian mających miejsce w okresie „późnej nowoczesności" wiąże się integralnie z ekspansją procesów globalizacyjnych i integracyjnych, którym towarzyszą przeciwstawne w swojej istocie zjawiska: różnicowania się owego świata we wszystkich płaszczyznach życia publicznego i prywatnego, burzliwego rozwoju tendencji nacjonalistycznych i ksenofobicznych w różnych częściach kuli ziemskiej[4]. Jest to także powód skłaniający ku prowadzeniu w tym względzie intensywnych badań i podejmowania na ich podstawie stosownych działań, których celem jest kształtowanie nowego modelu społeczeństwa (po)nowoczesnego.

Należy w tym miejscu odnotować, że przemiany współczesnej rzeczywistości implikują potrzebę podejmowania różnych prób zarówno definiowania, jak i charakteryzowania owej rzeczywistości, a także kreowania modelu społeczeństwa funkcjonującego w tej „innej rzeczywistości". Jedną z wielu propozycji teoretycznych zarysowanych przez U. Becka jest koncepcja „społeczeństwa ryzyka" akcentująca „ryzyko" jako podstawowy atrybut współczesnej rzeczywistości, który sprawia w ocenie U. Becka, że ulega „zatarciu różnicowanie mające miejsce

[2] Zob. A. Giddens, *Nowoczesność i tożsamość: „Ja" i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, PWN, Warszawa 2002; U. Beck, *Społeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, przeł. S. Cieśla, Wyd. „Scholar", Warszawa 2002; A. Giddens, S. Laskem, *Modernizacja refleksyjna. Polityka, tradycja i estetyka w porządku społecznym nowoczesności*, przeł. J. Konieczny, PWN, Warszawa 2009.

[3] M. J. Malinowski, *Przemiany współczesnego świata. Charakterystyka, dynamika, kierunki i perspektywy*, [w:] Rocznik Filozoficzno-Społeczny „Civitas Hominibus", Wyd. Wydziału Humanistycznego Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi, Łódź 2014, nr 9, s. 7-8.

[4] *Ibidem*.

pomiędzy obliczalnym ryzykiem a nieobliczalnymi niepewnościami oraz pomiędzy ryzykiem a jego świadomością”[5].

Społeczeństwo ryzyka w stosunku do społeczeństwa przemysłowego (charakteryzującego okres industrialny) różni się zarówno rozumieniem, jak i zasięgiem ryzyka tworzonego przez nowe technologie i procesy racjonalizacji oraz sposobem radzenia sobie z ryzykiem. Ryzyka wynikające z procesów modernizacyjnych przestają być zjawiskiem ukrytym i stają się niemal normą w życiu człowieka okresu „późnej nowoczesności”.

Podstawową kategorią w koncepcji U. Becka jest indywidualizacja rozumiana nie tylko jako indywiduacja (czyli stawanie się osobą niepowtarzalną), ale jako proces, w którym akcentowana jest zależność jednostki od rynku pracy i środowiska, w którym praca ta jest realizowana. Oznacza to, że pod wpływem procesu indywidualizacji kreowanie tożsamości jednostki polega na „wyzwalaniu jej od zastanych stosunków, uzależnienie tylko od własnych decyzji, które takie własne zupełnie nie są, bo także są zdeterminowane instytucjonalnie”[6]. W zindywidualizowanym społeczeństwie ryzyka jednostka musi nauczyć się pojmować samą siebie jako ośrodek działania, „jako biuro planistyczne własnej biografii, własnych umiejętności, orientacji, kontaktów partnerskich itd.”[7]. W sytuacji tej wpływy społeczne traktowane są jako zmienne środowiskowe, których oddziaływanie może zostać przez jednostkę zmienione w wyniku podejmowania przez nią różnych (mniej lub bardziej) profesjonalnych działań.

W niektórych koncepcjach społeczeństwo okresu „późnej nowoczesności” traktowane jest jako „społeczeństwo wiedzy”, dla którego zmiana w obszarze wiedzy odgrywa szczególne znaczenie nie tylko w życiu jednostki, ale także stanowi istotę współczesnych przemian społecznych. Wobec tak pojmowanego społeczeństwa „późnej nowoczesności” generują się nowe wyzwania zarówno dla edukacji, jak również wielu instytucji społecznych – w tym także gospodarczych, które współuczestniczą w tworzeniu warunków w dochodzeniu jednostki do profesjonalizmu.

Profesjonalizm jako postawa społeczna, źródło władzy i mechanizm uzyskiwania przewagi konkurencyjnej

Nowa rzeczywistość okresu „późnej nowoczesności” sprawiła, że pojawiło się coraz większe zapotrzebowanie na ludzi kompetentnych, kreatywnych, umiejących się znaleźć w nowej, nie znanej wcześniej sytuacji, potrafiących dostosowywać siebie – swoje zawodowe i rodzinne życie – do warunków owej ponowoczesności, słowem ludzi permanentnie i konsekwentnie zmierzających do profesjonalizmu. W związku z tym faktem zarówno w życiu potocznym, jak i w literaturze coraz częściej zaczęły się zakorzeniać takie terminy jak: „profesjonalizm”, „profesjonalizacja”, „profesjonalność” czy też „profesjonalista”.

[5] U. Beck, *op. cit.*, s. 348.

[6] A. Cudowska, *Tożsamość społeczna w „innej nowoczesności”. Ulricha Becka koncepcja społeczeństwa ryzyka*, [w:] J. Nikitorowicz, D. Misiejuk, M. Sobecki, T. Human (red.), *Etniczność i obywatelskość w Nowej Europie. Konteksty edukacji międzykulturowej*, Wyd. Uniwersyteckie, Białystok 2007, s. 98.

[7] U. Beck, *op. cit.*, s. 203.

„Profesjonalizm" jest terminem wieloznacznym, który od początku drugiej połowy poprzedniego stulecia zarówno w literaturze, jak również w potocznym języku jest używany niemal w każdej sytuacji. Najczęściej z terminem tym kojarzy się wysoki poziom wiedzy teoretycznej i doświadczenie praktyczne, którym towarzyszy przestrzeganie określonego zestawu norm i wartości oraz akceptacja związanego z nim wzoru kulturowego[8]. W potocznym języku stał się synonimem doskonałości w działaniu i odnosi się najczęściej do osób, które stosując się do zasad przyjętych w danej dziedzinie życia, osiągają ponadprzeciętne rezultaty, nie zapominając jednocześnie o regułach etycznych. Pojęcie profesjonalizmu wywodzi się z łacińskiego terminu *professio*, oznaczającego kunszt, sztukę. Łaciński „*profitor* to osoba zajmująca się profesją, ktoś, kto jest ćwiczony w jakiejś umiejętności"[9]. Jednak do języka polskiego termin ten trafił z języka angielskiego i pochodzi od słowa *profession* oznaczającego „zajęcie wymagające zdobycia szerokiej i specjalistycznej wiedzy oraz długich ćwiczeń, dzięki którym wykonujący je uzyskuje sprawność i skuteczność w działaniu"[10].

W okresie minionym zakres znaczeniowy terminu „profesjonalizm" ewoluował wraz ze zmianami obowiązujących paradygmatów, które służyły do określenia tego, co może być badane w ramach nauki, jakie pytania powinny być formułowane oraz jakie reguły należy stosować do interpretacji otrzymanych wyników badań[11]. Oznacza to, że w obrębie danego paradygmatu obowiązuje jednoznacznie określony model pojęciowy i dlatego definicja badanego zjawiska będzie za każdym razem inna – stosownie do uznanych za prawomocne kategorii analitycznych. Z tego też względu uważa się, że nie można formułować uniwersalnej definicji pojęcia „profesjonalizm" bez jednoznacznego odniesienia się do ogólnych paradygmatycznych norm. Zatem jakie normy paradygmatyczne należy uwzględniać przy używaniu terminu profesjonalizm?

Otóż w naukach społecznych w klasycznej typologii dokonanej przez G. Barrella i G. Morgana[12] wyróżnia się najczęściej cztery zasadnicze paradygmaty. Oto one:

1) funkcjonalistyczny – poszukujący funkcji, jaką pełnią poszczególne elementy składowe rzeczywistości społecznej w kontekście funkcjonowania społeczeństwa jako całości;
2) radykalnego strukturalizmu, który traktuje strukturę społeczną i istniejące w jej obrębie nierówności społeczne jako powód i wynik walki o władzę, o wpływy i dysponowanie strategicznymi zasobami;
3) interpretatywny, ujmujący społeczną rzeczywistość jako intersubiektywny wytwór ludzkiej świadomości, któremu ludzie uwikłani w sieci podzielonych znaczeń tworzą tę rzeczywistość i nadają jej sens;
4) realnego humanizmu, w którym rzeczywistość traktowana jest jako społeczny kontekst przy założeniu, że tworzona rzeczywistość jest niejednorodna, fragmentaryczna i pełna wewnętrznych sprzeczności[13].

---

[8] Zob. L. D. Czarkowska, *Nowy profesjonalizm. Kultura profesjonalna informatyków – antropologia organizacji*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2010.

[9] F. Bobrowski, *Słownik łacińsko-polski*, Wilno 1910, t. 2, s. 928.

[10] *Ibidem*, s. 46.

[11] Zob. P. Sztompka, *Teoria socjologiczna XX wieku*, [w:] J.H. Turner, *Struktura teorii socjologicznej*, PWN, Warszawa 1985.

[12] G. Burrell, G. Morgan, *Sociological paradigms and organizational analysis*, Heinemann, London 1979.

[13] Zob. L.D. Czarkowska, *op. cit*., s. 32-36.

W koncepcjach dotyczących badań pedagogicznych[14], a zwłaszcza badań dotyczących różnych obszarów edukacji, ukształtowały się trzy główne paradygmaty: paradygmat interpretatywny i paradygmat krytyczny oparty na przesłankach generujących wyjaśnienie idiograficzne prowadzące do budowania teorii jednostkowych, przy pomocy których badacz dąży do wyjaśniania tego, co specyficzne, indywidualne, oraz trzeci paradygmat – normatywny, oparty na przesłankach obiektywistycznych, generuje wyjaśnienia nomotetyczne, prowadzące do budowy teorii formułujących prawidłowości odniesione do populacji.

Tak rozumiane paradygmaty stanowią ramy teoretyczne do interpretowania badanej rzeczywistości, przy czym zarówno na gruncie socjologii, jak i pedagogiki toczyły się i nadal się toczą nieustanne spory o to, który z paradygmatów jest najlepszą ramą do interpretowania wybranego obszaru badanej rzeczywistości.

Przez większą część XX wieku duża liczba teorii profesjonalizmu lokowana była w nurcie uniwersalistycznym (nomotetycznym). Dopiero pod koniec XX i na początku XXI wieku, gdy spora część badaczy uznała, że teorie uniwersalistyczne, poszukując ponadczasowych definicji profesjonalizmu, minimalizują lub wręcz pomijają wiele kwestii związanych z czynnikami swoistymi dla danego zawodu, miejsca bądź czasu, coraz wyraźniej zaczęła się zwracać w kierunku teorii kontekstualnych (idiograficznych). Przywołam w tym miejscu chociażby prace S. Selandera dotyczące procesu profesjonalizacji i scjentyfikacji (unaukowienia)[15]; R. Collinsa, który prowadzi rozważania na temat istoty profesjonalizmu w aspekcie dwóch wyróżnionych modeli teoretycznych procesów profesjonalizacji[16]: modelu angloamerykańskiego „rynkowego" i modelu „kontynentalnego"; S. Beckmanna, który podjął analizę zjawiska profesjonalizacji w kategoriach: a) rodzaju wykonywanej pracy, określanej przez odpowiedni stopień autonomii w pracy i znaczenia formalnego przygotowania zawodowego oraz b) w kategoriach dominującego typu autorytetu[17]; a także R. Torstendahla – zwolennika teorii kontekstualnych, który dokonał analizy kluczowych czynników sytuacyjnych, wywierających wpływ na kształtowanie się określonego typu strategii, które umożliwiają mu rozwijać się, a tym samym stawać się coraz lepszymi profesjonalistom[18].

Wychodząc z głównych założeń owych teorii współcześnie rozumiany profesjonalizm traktuje się jako swoistego rodzaju postawę społeczną lub źródła szeroko rozumianej władzy pojmowanej jako jedna z postaci interakcji, której specyfika polega na wzajemnej zależności stron tej interakcji, wywierających na siebie nierównoważny wpływ, a także jako mechanizm uzyskiwania przewagi konkurencyjnej.

[14] Charakterystyki owych koncepcji i paradygmatów ukazane zostały również w tekście autora: Cz. Plewka, *Nauczyciel na drodze do profesjonalizmu*, [w:] I. Adamek, U. Szuścik (red.), *Kreatywność w edukacji szkolnej*, Wyd. „LIBRON", Kraków 2015, s. 31-33.

[15] S. Salander, *Associative strategies in the process of professionalization. Professional strategies and scientification of occupations*, [w:] M. Burrage, R. Torstendahl (red.), *Professions in theory and history. Rethinking the study of the professions*, Sage Publications, London 1990.

[16] R. Collins, *Conflict sociology: towards an explanatory science*, Academic Press, New York 1975.

[17] S. Beckman, *Professionalization: borderlty and autonomy in work,* [w:] M. Burrage, R. Torstendahl (red.), *op. cit.*

[18] R. Torstendahl, *Essential properties, strategic aims and historical development: Tyree approaches to theories of professionalism*, [w:] M. Burrage, R. Torstendahl (red.), *op. cit.*

Traktując w teoriach interakcjonistycznych „profesjonalizm" jako podstawę pozycji społecznej, uważa się, że jest to swoistego rodzaju „ideologia i powiązane z nią działania przejawiane przez członków wielu rozmaitych grup zawodowych aspirujących do osiągnięcia profesjonalnego statusu"[19].

W nurcie pozyskiwania władzy i dominacji mieści się teoria A. Etzioniego, według którego władza to „zdolność jednej osoby do wpływania na inną (innych) w celu zapewnienia wykonania własnych poleceń lub postępowania zgodnego z uznawanymi przez siebie normami"[20]. Najczęściej przyjmuje się, że źródłem władzy są wysokie kwalifikacje i specjalistyczne umiejętności, trudne do opanowania przez innych członków organizacji. Drugim nie mniej istotnym punktem władzy odniesionej do danej jednostki jest dostęp do informacji, który w przypadku określonej organizacji wynika ze struktury systemu komunikacyjnego i sposobu przepływu informacji w organizacji.

Pojmując profesjonalizm jako jeden z mechanizmów zdobywania i utrzymywania przewagi konkurencyjnej przyjmuje się, że jednym ze znaczących czynników umożliwiających jego osiąganie jest uczenie się przez całe życie. To edukacja, twierdzi R. Collins, „staje się współcześnie specyficzną formą rytuału i to rytuału na tyle rozciągniętego w czasie, aby umożliwił nie tylko nabywanie wiedzy eksperckiej [stanowiący istotny mechanizm przewagi konkurencyjnej – przyp. autora], ale przede wszystkim aby zapewnić ukonstytuowanie się poczucia profesjonalnej tożsamości, czyli pełną socjalizację do odgrywania konkretnej roli społecznej"[21]. Oznacza to, że w postrzeganiu profesjonalizmu jako jednego z mechanizmów uzyskiwania przewagi konkurencyjnej ważne jest, żeby osoby pretendujące do roli profesjonalisty wykorzystywały w swojej praktyce specjalistyczne umiejętności nabyte w procesach edukacji formalnej i pamiętały o tym, że umiejętności te wymagają dalszego doskonalenia, a świadczona przez nich praca musi spełniać najwyższe standardy jakości. Tylko wtedy mogą uzyskać społeczne zaufanie i być nie tylko ekspertem lub wzorem do naśladowania przez innych, ale przede wszystkim mieć poczucie osoby spełniającej się w życiu i w pracy zawodowej.

Postulowany wizerunek współczesnego profesjonalisty

Profesjonalista w ujęciu słownika języka polskiego to: 1) «osoba zajmująca się zawodowo jakąś dziedziną», 2) «ktoś, kto ma duże umiejętności w jakiejś dziedzinie i doskonale wykonuje swoją pracę»[22].

W innych współczesnych słownikach termin ten definiowany jest w podobny sposób. Eksponowane są głównie te cechy, które w mniejszym bądź większym stopniu mają związek

[19] H.M. Vollmer, D.L. Mills (red.), *Professionalization*, New Jersey 1966, [za:] L.D. Czarkowska, *op. cit.*, s. 72.

[20] A. Elzioni, *A comparative analysis of complex organizations. On power involvements and their correlates*, Free Press, New York 1961, [za:] J. Łucewicz (red.), *Socjologia organizacji. Problemy podstawowe*, Wyd. Akademii Ekonomicznej, Wrocław 1995, s. 74; S. Kownacki, H. Sterniczuk, R. Zach, *Zarządzanie jako sprawowanie władzy w organizacji*, [w:] A. K. Koźmiński (red.), *Współczesne koncepcje zarządzania*, PWN, Warszawa 1987, s. 18.

[21] R. Collins, *Market closure and the conflict theory of the professions*, [w:] J. M. Burrage, R. Torstendahl (red.), *op. cit.*, s. 26.

[22] *Słownik 100 tysięcy potrzebnych słów*, J. Bralczyka (red.), PWN, Warszawa 2005, s. 636.

z pracą, którą dana osoba wykonuje zawodowo. Wypada jednocześnie w tym miejscu podkreślić, że w przeszłości w zależności od tego, jakie zmiany zachodziły w społecznym podziale pracy i towarzyszącej tym zmianom przemianie struktury społecznej, definicja owego terminu (w tym głównie eksponowane w niej pożądane cechy charakteryzujące osobę zwaną profesjonalistą) ulegała stosownej modyfikacji. Modyfikacja ta dotyczyła w głównej mierze wzorów ról zawodowych realizowanych przez profesjonalistów w określonych warunkach społecznych, kulturowych i gospodarczych, bowiem niemal zawsze profesjonalizacja była rozumiana jako proces instytucjonalizacji pewnych czynności w kształtowaniu się pożądanych ról zawodowych. Tworzony wzór profesjonalisty dotyczył zarówno kompetencji zawodowych opartych o wiedzę i umiejętności, jak również cech osobowości, postaw i cenionych wartości. Oznacza to, że dwa podstawowe wymiary: 1) fachowa wiedza i umiejętności osoby uważanej za profesjonalistę, a więc posiadającej wysoki poziom kompetencji zawodowych, których osiągnięcie wymagało wieloletniego specjalistycznego treningu oraz 2) kodeks etyczny, którego podstawową wartością była idea służenia dobru społeczeństwa[23].

Sądzę, że również współcześnie nie trzeba nikogo przekonywać, iż obydwa te czynniki w odniesieniu do osoby mieniącej się profesjonalistą mają nie tylko istotne znaczenie, ale są również podstawą swoiście rozumianej fachowości. Wiedza – jak podkreśla to A.K. Koźmiński – jest warunkiem rozwoju, a etyka podstawą społecznego zaufania[24] (czy inaczej, jak twierdzą eksperci od zarządzania, jest kapitałem społecznym). Ten sam autor twierdzi, że współcześnie w tak szybko zmieniającym się i nieprzewidywalnym świecie, w którym dominuje stan «uogólnionej niepewności» kreśląc wizerunek profesjonalisty można bazować jedynie na społecznie podzielanych wartościach[25].

Choć wiedza w społeczeństwie zwanym „informacyjnym" czy wprost „społeczeństwem wiedzy" nadal (nie tylko w odniesieniu do osób zwanych profesjonalistami, ale w ogóle w odniesieniu do całości społeczeństwa) pełni szczególną rolę, determinując w istotny sposób pozycję jednostki w strukturze społecznej, dostarczając określonych korzyści, to nie jest już ona tak trwałym zasobem, jak miało to miejsce wcześniej, bowiem w wyniku dynamicznego rozwoju naukowo-technologicznego, czy też szerzej kulturowego, ulega niezwykle szybkiej dezaktualizacji. Między innymi dlatego w licznych katalogach cech, jakie powinny charakteryzować profesjonalistę najczęściej na pierwszym miejscu wymienia się kompetencje obejmujące nie tylko wiedzę, ale również umiejętności i postawy. Coraz częściej podkreśla się, że nie wystarczy posiadać duży zasób wiedzy, trzeba jeszcze potrafić ją dobrze spożytkować (umieć zastosować w różnych często nieprzewidywalnych sytuacjach) i nieustannie aktualizować. Niemal powszechnie podkreśla się, że dyplom jedynie otwiera drogę, którą przez całe swoje zawodowe życie zmierza się w stronę profesjonalizmu, ale tak naprawdę to nigdy na stałe nie stajemy się profesjonalistami. Trzeba być świadomym, że nawet najlepsze doświadczenia z przeszłości z czasem w wyniku dynamicznych przemian cywilizacyjnych nie wystarczają przy realizacji bieżących wyzwań, a co dopiero wyzwań, które będą jawić się w świecie jutra.

---

[23] Por. L. D. Czarkowska, *op. cit*., s. 13.

[24] A.K. Koźmiński, *Kultura menedżerska*, [w:] J. Kozielecki (red.), *Humanistyka przełomu wieków*, Wyd. Akademickie „Żak", Warszawa 1999.

[25] A. K. Koźmiński, *Zarządzanie w warunkach niepewności. Podręcznik dla zaawansowanych*, PWN, Warszawa 2004.

Wszystkie okoliczności charakterystyczne dla okresu „późnej nowoczesności" sprawiają, że w wyniku nieustannie prowadzonych badań naukowych dotyczących profesjonalizmu, a także licznych debat, co jakiś czas pojawia się próba sporządzenia katalogu znamiennych cech, które w danym czasie powinny charakteryzować profesjonalistę. Przykładem takich prób mogą być opinie np. Cz. Sikorskiego czy T. Oleksyna.

Cz. Sikorski profesjonalizm utożsamia głównie z:

- wysokim poziomem wiedzy i umiejętności,
- akceptacją określonych wzorów kulturowych,
- przestrzeganiem uznanych społecznie norm etycznych[26].

Natomiast profesjonalista w opinii T. Oleksyna to:

- fachowiec mający kompetencje,
- szybki, sprawny i skuteczny w działaniu,
- rzetelny i uczciwy,
- gwarantujący wysoką jakość swojej pracy[27].

W opiniach innych specjalistów od zarządzania i przedstawicieli szeroko rozumianego rynku pracy najczęściej pojawiają się takie cechy, które powinny charakteryzować współczesnego profesjonalistę jak:

- kompetencje,
- konsekwencja i wytrwałość w działaniu,
- niezawodność i obowiązkowość,
- wiarygodność,
- opanowanie i pewność siebie,
- uczciwość , prawdomówność i lojalność,
- pasja, pozytywne nastawienie i optymizm,
- troska o własny rozwój (w tym rozwój zawodowy),
- komunikatywność,
- innowacyjność w myśleniu i działaniu.

Tak oto w 2012 roku A. Klesyk, ówczesny prezes PZU w dodatku do „Gazety Wyborczej" zatytułowanym „GazetaPraca.pl" w swoim artykule pisał o oczekiwaniach, jakie pracodawcy formułują pod adresem poszukiwanych do zatrudnienia osób: „Szukamy tych, którzy myślą samodzielnie, a nie tych, którzy potrafią zapamiętać klucze i schematy tekstów. Słowem – szukamy tych, którzy swoje mózgi trzymają w głowach, a nie w przenośnych komputerach. (…) Szukamy kogoś, kto np. jest zdolny do myślenia holistycznego i nieschematycznego, umie się uczyć i selekcjonować wiedzę, potrafi pracować w zespole lub w sieci, wie, jak zaplanować i wykonać na czas swoją pracę. Ma zdolność rozumienia innych i współczucia im, jest uczciwy, odważny, zdolny do stawiania sobie ambitnych celów i osiągania ich bez naruszania godności innych"[28].

Można chyba przyjąć, że w opinii tej zawarte zostały wszystkie cechy, które powinny charakteryzować współczesnego profesjonalistę. Pozostawiam jednak ocenie czytelników tego

[26] Cz. Sikorski, *Profesjonalizm. Filozofia zarządzania nowoczesnym przedsiębiorstwem*, PWN, Warszawa 1995, s. 11-16.

[27] T. Oleksyn, *Zarządzanie kompetencjami*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 70.

[28] Zob. artykuł M. Piątkowskiej zatytułowany *Skazani na sukces*, „GazetaPraca.pl" – dodatek do „Gazety Wyborczej" nr 18 z dnia 30 kwietnia 2012 r.

tekstu to, czy jest to katalog zamknięty i na ile w obecnej rzeczywistości mamy do czynienia z takimi właśnie osobami?

Zakończenie

Podjęte w niniejszym tekście rozważania w sposób oczywisty nie wyczerpują problematyki dotyczącej różnych aspektów obecnej rzeczywistości – w tym również sytuacji człowieka funkcjonującego w owej rzeczywistości, a zarazem tworzącego tę rzeczywistość. Wskazują jednak na niektóre uwarunkowania i oczekiwania, jakie jawią się przed człowiekiem okresu zwanego „późną nowoczesnością". Szczególnie tych, które w dyskursie neoliberalnym budują wizję człowieka opierając ją na takich wartościach jak: wolność dokonywanych wyborów, indywidualizm, odpowiedzialność i obowiązkowość, równość, ekonomiczna racjonalność i przedsiębiorczość, sprawiedliwość oparta na kryteriach pracy i jej wartości rynkowej oraz praworządność wobec reguł prawnych równych dla wszystkich[29].

W treści niniejszego artykułu wskazano, że wartościami człowieka funkcjonującego w życiu publicznym cenionymi w realiach wolnego rynku są zdolności intelektualne ujmowane jako zbiór kompetencji, a oprócz nich: wytrwałość, gotowość do ciężkiej pracy, dyspozycyjność, lojalność wobec pracodawców i współpracowników, a także posłuszeństwo i wiele innych. Są to te wartości, na podstawie których współcześnie najczęściej orzeka się o tym, czy o danej osobie można mówić w kategoriach profesjonalisty. Wynika z tego, że współcześnie wśród cech charakteryzujących profesjonalistę promowana jest wizja człowieka pracy – jednostki angażującej wiele wysiłku i ogromu czasu w swój rozwój zawodowy i sukces ekonomiczny swojego pracodawcy. W tym miejscu, za D.A. Michałowską można zadać pytanie: Na ile etos współczesnej szkoły wspomaga ten wzór osobowy, który jest zgodny z tendencjami neoliberalnymi?[30] Pytanie to pozostawiam bez odpowiedzi oczekując, że będzie ono inspiracją do dalszej dyskusji dotyczącej szeroko pojmowanego profesjonalisty współczesnej rzeczywistości społecznej i gospodarczej.

Bibliografia

Beck U., *Społeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, przeł. S. Cieśla, Wyd. „Scholar", Warszawa 2002.

Beckman S., *Professionalization: borderlty and autonomy in work,* [w:] M. Burrage, R. Torstendahl (red.), *Professions in theory and history. Rethinking the study of the professions*, Sage Publications, London 1990.

Bobrowski F., *Słownik łacińsko-polski*, Wilno 1910, t. 2.

Burrell G., Morgan G., *Sociological paradigms and organizational analysis*, Heinemann, London 1979.

Collins R., *Conflict sociology: towards an explanatory science*, Academic Press, New York 1975.

Collins R., *Market closure and the conflict theory of the professions*, [w:] J. M. Burrage, R. Torstendahl (red.), *Professions in theory and history. Rethinking the study of the professions*, Sage Publications, London 1990.

Cudowska A., *Tożsamość społeczna w „innej nowoczesności". Ulricha Becka koncepcja społeczeństwa ryzyka*, [w:] J. Nikitorowicz, D. Misiejuk, M. Sobecki, T. Human (red.), *Etniczność i obywatelskość w Nowej Europie. Konteksty edukacji międzykulturowej*, Wyd. Uniwersyteckie, Białystok 2007.

Czarkowska L.D., *Nowy profesjonalizm. Kultura profesjonalna informatyków – antropologia organizacji*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2010.

[29] Więcej na ten temat zob.: D.A. Michałowska, *Wartości w świecie edukacji na początku XXI wieku*, Wyd. Naukowe Wydziału Nauk Społecznych UAM, Poznań 2013.

[30] *Ibidem*, s. 15.

Elzioni A., *A comparative analysis of complex organizations. On power involvements and their correlates*, Free Press, New York 1961.

Evetts I., *Introduction, trust and professionalism: challenges and occupational changes*, Current Sociology 2006, nr 4.

Giddens A., Laskem S., *Modernizacja refleksyjna. Polityka, tradycja i estetyka w porządku społecznym nowoczesności*, przeł. J. Konieczny, PWN, Warszawa 2009.

Giddens A., *Nowoczesność i tożsamość: „Ja" i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, PWN, Warszawa 2002.

Gołębniak B.D., *Zmiany edukacji nauczycieli. Wiedza – biegłość – refleksyjność*, Edytor, Poznań-Toruń 1998.

Hoyle E., *Professionality, professionalism and control in teaching*, [w:] V. Houhgton i in. (red.), *Management of organizations and individuals,* World Lock Educational in association with Open University Press, London 1975.

Kaniewski A.M., *Etyka i pedagogika. Etyczne aspekty pracy nauczyciela: wyzwania dla profesjonalizmu nauczycielskiego*, [w:] J.M. Michalak (red.), *Etyka i profesjonalizm w zawodzie nauczyciela*, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2010.

Kownacki S., Sterniczuk H., Zach R., *Zarządzanie jako sprawowanie władzy w organizacji*, [w:] A.K. Koźmiński (red.), *Współczesne koncepcje zarządzania*, PWN, Warszawa 1987.

Koźmiński A.K., *Kultura menedżerska*, [w:] J. Kozielecki (red.), *Humanistyka przełomu wieków*, Wyd. Akademickie „Żak", Warszawa 1999.

Koźmiński A.K., *Zarządzanie w warunkach niepewności. Podręcznik dla zaawansowanych*, PWN, Warszawa 2004.

Łucewicz J. (red.), *Socjologia organizacji. Problemy podstawowe*, Wyd. Akademii Ekonomicznej, Wrocław 1995.

Malinowski M.J., *Przemiany współczesnego świata. Charakterystyka, dynamika, kierunki i perspektywy*, [w:] Rocznik Filozoficzno-Społeczny „Civitas Hominibus", Wyd. Wydziału Humanistycznego Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi, Łódź 2014, nr 9.

Michałowska D.A., *Wartości w świecie edukacji na początku XXI wieku*, Wyd. Naukowe Wydziału Nauk Społecznych UAM, Poznań 2013.

Noworolnik-Mastalska M., *Rozwój profesjonalny jako uczenie się w relacjach*, „Studia Zawodoznawcze" 2013, nr 2.

Oleksyn T., *Zarządzanie kompetencjami*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.

Piątkowska M., Skazani na sukces, „GazetaPraca.pl" – dodatek do „Gazety Wyborczej" nr 18 z dnia 30 kwietnia 2012 r.

Plewka Cz., *Nauczyciel na drodze do profesjonalizmu*, [w:] *Kreatywność w edukacji szkolnej*, I. Adamek, U. Szuścik (red.), Wyd. „LIBRON", Kraków 2015.

Salander S., *Associative strategies in the process of professionalization. Professional strategies and scientification of occupations*, [w:] M. Burrage, R. Torstendahl (ed.), *Professions in theory and history. Rethinking the study of the professions*, Sage Publications, London 1990.

Sikorski Cz., *Profesjonalizm. Filozofia zarządzania nowoczesnym przedsiębiorstwem*, PWN, Warszawa 1995.

Słownik 100 tysięcy potrzebnych słów, J. Bralczyka (red.), PWN, Warszawa 2005.

Stenhouse L., *Authority, education and emancipation*, London 1985.

Sztompka P., *Teoria socjologiczna XX wieku*, [w:] J.H. Turner, *Struktura teorii socjologicznej*, PWN, Warszawa 1985.

Torstendahl R., *Essential properties, strategic aims and historical development: Tyree approaches to theories of professionalism*, [w:] M. Burrage, R. Torstendahl (red.), *Professions in theory and history. Rethinking the study of the professions*, Sage Publications, London 1990.

Vollmer H.M., Mills D.L. (red.), *Professionalization*, New Jersey 1966.

II. KONCEPCJE I ANALIZY

Renata Tomaszewska-Lipiec
Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

WSPÓŁPRACA NAUK SPOŁECZNYCH Z GOSPODARKĄ – WYBRANE KONSTATACJE

Streszczenie

W artykule podjęto problematykę współpracy nauk społecznych z gospodarką. Wydaje się bowiem, iż te dwa światy: nauki społeczne i gospodarka są jeszcze zbyt odległe od siebie, a potencjał wspomnianych nauk nie jest wykorzystywany w optymalnym stopniu. Szeroki kontekst teoretyczny dla prezentowanych analiz oparto na zagadnieniu niskiej innowacyjności Polski na tle krajów Unii Europejskiej, a także roli uczelni wyższych we wdrażaniu innowacji i ich komercjalizacji. Centralną część niniejszej pracy stanowi zagadnienie komercjalizacji wiedzy w naukach społecznych.

Słowa kluczowe: gospodarka, nauki społeczne, innowacje, komercjalizacja.

THE COOPERATION OF SOCIAL SCIENCES AND ECONOMY – SELECTED FINDINGS

Abstract

The article concerns the issue of the cooperation of social sciences and economy. It seems that those two worlds: social sciences and economy are still too distant from each other, and their potential is not realized in an optimal way. A broad theoretical context for the presented analyses was based on the question of the low innovativeness of Poland when compared to the other European Union member countries, as well as on the role of tertiary schools in introducing innovation and commercialising it. The central part of this article is the issue of the commercialisation of knowledge in social sciences.

Key words: economy, social sciences, innovation, commercialisation.

Wstęp

Inspiracją do podjęcia rozważań na temat współpracy nauk społecznych i gospodarki były doświadczenia autorki wyniesione z trzech projektów poświęconych komercjalizacji wyników badań naukowych oraz uczestnictwa w sześciomiesięcznym stażu, którego celem było wdrożenie modelu organizacji uczącej się do przedsiębiorstwa przemysłowego. Jak dowodzi liczna już literatura poświęcona temu zagadnieniu oraz wyniki coraz częściej prowadzonych na jego te-

mat badań empirycznych, w naukach społecznych funkcjonuje przekonanie, iż nie jest możliwe, czy też nie powinny one podejmować komercyjnych relacji z gospodarką „sprzedając wiedzę" i ryzykując utratą autonomii i tradycji. W zbyt małym zatem stopniu dostrzega się, iż współpraca nauk społecznych i gospodarki powinna być raczej rozpatrywana w szerszym kontekście jej społecznej wagi i obopólnych wartości wynikających z procesów wzajemnej wymiany. Wybranym zagadnieniom wpisującym się w ten właśnie obszar tematyczny poświęcono poniższe konstatacje.

Polska jako „umiarkowany innowator Europy"

Polska należy do najmniej innowacyjnych krajów w Europie, czyli wdrażających w praktyce gospodarczej *innowacje* rozumiane jako „nowe albo znacząco udoskonalone produkty, usługi, procesy, a także nowe metody marketingowe lub organizacyjne redefiniujące sposób pracy lub relacje firmy z otoczeniem"[1]. Przytoczona definicja OECD uwzględnia szereg kluczowych cech innowacji. Po pierwsze, nie każde nowe rozwiązanie jest innowacją. Po drugie, nie każda innowacja musi być nowością sensu stricto. Po trzecie, nie każda innowacja ma charakter techniczny[2]. Przykładowo, z perspektywy nauk społecznych, szczególnie istotne wydaje się być zagadnienie *innowacji społecznej*, które autorka sygnalizuje w dalszej części artykułu. Pod pojęciem tym rozumie się nowe, bardziej skuteczne metody rozwiązywania problemów społecznych, które mogą dotyczyć zarówno wytwarzanych produktów, sposobu pracy, jak i kreowania nowych zjawisk oraz społecznej wartości dodanej. Termin ten, zapożyczony z sektora technologicznego, stał się odpowiedzią na liczne problemy i kryzysy zachodzące w Unii Europejskiej[3]. Tworzenie, wdrażanie oraz popularyzowanie innowacji służących podniesieniu jakości życia ludzi to jedno z wyzwań stojących przed naukami społecznymi. Należy również podkreślić, iż proces powstawania nowych rozwiązań jest złożony i zazwyczaj nie przebiega liniowo. Za autorami raportu „Potencjał i bariery polskiej innowacyjności" przyjąć można przynajmniej pięć etapów powstawania i wdrażania innowacji w gospodarce:

badania podstawowe $\Rightarrow$ *badania stosowane* $\Rightarrow$ *prace rozwojowe* $\Rightarrow$ *demonstracja* $\Rightarrow$ *dyfuzja*[4]

Według rankingu „Innovation Union Scoreboard 2014", który wspiera monitoring postępów wdrażania celów strategii *Europa 2020*, Polska charakteryzuje się nie tylko bardzo słabą, ale wręcz stale słabnącą pozycją w rankingu innowacyjnych państw europejskich. Na indeks ogólny zasygnalizowanego rankingu składa się 8 grup wskaźników podzielonych na trzy duże kategorie. Są to:

[1] Praca zwarta: M. Bukowski, A. Szpor, A. Śniegocki, *Potencjał i bariery polskiej innowacyjności*, Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa 2012, s. 3. Publikacja powstała w ramach projektu (Eko)innowacje – szansą dla Polski finansowanego ze środków otrzymanych z Fundacji im. Stefana Batorego.

[2] *Ibidem*, s. 3.

[3] Zob. Oś IV Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój „Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa", https://www.funduszeeuropejskie.gov.pl/media/5460/Regulamin_konkursu_4_1_0615.pdf [29.01.2017].

[4] M. Bukowski, A. Szpor, A. Śniegocki, *Potencjał.. op. cit.*, s. 9.

1) czynniki sprzyjające, takie jak: kapitał ludzki, możliwości pozyskania finansowania z rynku lub wsparcia państwa dla innowatorów, a także jakość, otwartość i atrakcyjność krajowego systemu badań;
2) działalność firm, w tym: inwestycje w innowacje, współpraca z innymi podmiotami oraz tworzenie własności intelektualnej;
3) wyniki, tzn.: liczebność innowatorów oraz efekty gospodarcze innowacji.

Ze względu na fakt, iż dynamika rocznego wzrostu wskaźnika innowacyjności naszego kraju, mierzona w latach 2008-2012, była najniższa w Europie, a w 2013 r. zajęliśmy 24 miejsce wśród 27 krajów Unii Europejskiej, Polska zaliczana jest do grupy państw o efektywności innowacyjnej zdecydowanie poniżej średniej, nazwanej „umiarkowanymi innowatorami". Podkreślić należy, iż wykazujemy wręcz cechy charakterystyczne dla grupy „najmniej innowacyjnych" państw Unii. Cechuje nas bowiem niezrównoważony potencjał innowacyjności opierający się głównie na zasobach ludzkich, z bardzo słabą skłonnością do wprowadzania innowacji i współpracy badawczo-rozwojowej[5].

Wydaje się zatem, iż potrzeba zwiększenia innowacyjności polskiej gospodarki w stosunku do innych krajów, nie powinna budzić wątpliwości. Koresponduje ona z potrzebą zwiększenia konkurencyjności gospodarki europejskiej, która doprowadziła do stworzenia *Strategii Lizbońskiej* w 2000 r. i strategii *Europa 2020* w 2010 r. *Innowacyjność gospodarki* zdefiniować można jako „zdolność i motywację przedsiębiorców do ciągłego poszukiwania i wykorzystywania w praktyce wyników badań naukowych i prac rozwojowych, nowych koncepcji, pomysłów i wynalazków"[6]. Zgodnie z metodyką zawartą w „Podręczniku Frascati. Proponowane procedury standardowe dla badań statystycznych w zakresie działalności badawczo-rozwojowej" opracowanym przez OECD, w analizach danych z zakresu tego rodzaju działalności (tzw. B+R) wykorzystywana jest klasyfikacja instytucjonalna, w ramach której wyróżniono: sektor przedsiębiorstw, sektor rządowy, sektor szkolnictwa wyższego, sektor prywatnych instytucji niekomercyjnych oraz zagranicę.

Tab. 1. Nakłady wewnętrzne na działalność B+R według sektorów wykonawczych

Sektory wykonawcze	**2014 (w mln)**	**2015 (w mln)**
Ogółem	16 168,2	18 060,7
Przedsiębiorstw	7 532,1	8 411,4
Rządowy	3 872,7	4 405,8
Szkolnictwa wyższego	4 714,8	5 215,2
Prywatnych instytucji niekomercyjnych	48,6	28,4

Źródło: GUS, *Działalność badawcza i rozwojowa w Polsce w 2015 r.*, Warszawa, s. 2.

W 2015 r. najwyższe nakłady wewnętrzne na działalność B+R, spośród wszystkich sektorów wykonawczych, poniosły podmioty z sektora przedsiębiorstw. W drugiej kolejności były

[5] *Ibidem*, s. 15-16.

[6] Cit. za: D. Grodzka, A. Zygierewicz, *Innowacyjność polskiej gospodarki*, [w:] Biuro Analiz Sejmowych „Infos", nr 6(30), 27.03.2008.

to instytucje szkolnictwa wyższego. Dane na ten temat przedstawiono w tabeli 1, (z wyłączeniem sektora – zagranica).

W nawiązaniu do powyższej klasyfikacji dodać należy, iż choć w świetle raportu KPMG „Dojrzałość innowacyjna przedsiębiorstw w Polsce" w roku 2014 aż 78% średnich i dużych przedsiębiorstw podjęło w ostatnich trzech latach prace nad rozwiązaniami o nowatorskim charakterze, to jednocześnie tylko 17% przedsiębiorstw przemysłowych oraz 13% przedsiębiorstw handlowych i usługowych określić można mianem „doświadczonych innowatorów" lub „liderów innowacji". Podkreślić również należy, iż przedsiębiorstwa najczęściej kładą większy nacisk na przejmowanie najlepszych praktyk z rynku (12%) niż na wypracowywanie zupełnie nowych rozwiązań (6%). Ponadto dominującym podejściem jest oparcie prac nad innowacjami na wewnętrznych zasobach, jednak przy współpracy z podmiotami zewnętrznymi, od których możliwe jest pozyskiwanie potrzebnej wiedzy[7]. Jednym z takich podstawowych podmiotów/źródeł wiedzy są właśnie uczelnie wyższe. Potencjał, jaki wiąże się z ich funkcjonowaniem w otoczeniu gospodarczym jest ogromny; a one same mogą stać się swego rodzaju katalizatorem rozwoju gospodarczego. Aby tego dokonać, konieczne jest nie tylko wypracowanie spójnych i przynoszących obopólne korzyści zasad współpracy środowiska biznesu z uczelniami wyższymi[8], ale przede wszystkim precyzyjne określenie roli uczelni wyższych we wdrażaniu innowacji i ich komercjalizacji.

Rola uczelni wyższych we wdrażaniu innowacji i ich komercjalizacji

Przechodząc do rozważań związanych z sektorem szkolnictwa wyższego, warto podkreślić, iż obecnie kształtuje się model tzw. *uczelni nowej generacji* przekształcający się z powstałego w wieku XX *modelu uniwersytetu przedsiębiorczego*. Kanonem akademickim XXI stulecia – zdaniem Jerzego Woźnickiego –„staje się uniwersytet trzech misji: tradycyjnie dwóch pierwszych – *kształcenia* i *badań naukowych* oraz tzw. *trzeciej misji*, obejmującej wymiar społeczny, przedsiębiorczość i innowacyjność w działalności uniwersytetu"[9]. „Jednocześnie – zdaniem Jacka Gulińskiego – instytucje szkolnictwa wyższego w Europie odgrywają coraz bardziej aktywną i efektywną rolę zarówno w poszerzaniu wiedzy o otaczającym świecie, jak i podnoszeniu poziomu innowacyjności całej europejskiej gospodarki, dla zwiększenia jej konkurencyjności na rynku globalnym i umacniania dobrobytu mieszkańców naszego kontynentu"[10]. *Uniwersytet trzeciej generacji* to uczelnia, która umiejętnie łączy rolę edukacyjną i badawczą z wdrażaniem innowacji i biznesem, głównie poprzez tzw. *przedsiębiorczość akademicką*[11].

Zdaniem autorów publikacji „Komercjalizacja wyników badań naukowych. Praktyczny poradnik dla naukowców" innowacyjność gospodarki, a także postęp ekonomiczny i społeczny

[7] Raport KPMG, *Dojrzałość innowacyjna przedsiębiorstw w Polsce,* 2014.

[8] Zob. J. Szwed, *Współpraca nauki i biznesu: niewykorzystany potencjał?* http://www.rynekpracy.pl/artykul.php/wpis.858 [04.11.2014].

[9] Praca zbiorowa: S. Łobejko, A. Sosnowska (red.), *Komercjalizacja wyników badań naukowych. Praktyczny poradnik dla naukowców*, Mazowiecka Sieci Innowacji, Warszawa, styczeń 2013, s. 68.

[10] *Ibidem*, s. 68.

[11] *Ibidem*, s. 68.

w dużym stopniu zależą od pomysłowości i przedsiębiorczości środowiska naukowego, tj. studentów, pracowników naukowych, absolwentów, władz uczelni. Definicja przedsiębiorczości akademickiej może być rozpatrywana w dwóch ujęciach – szerszym i węższym:

- „przedsiębiorczość akademicka w szerszym ujęciu to zachęcanie do tworzenia firm przez wszystkie osoby w jakimkolwiek stopniu związane z uczelnią, jak też przedsiębiorczość samej uczelni, która występuje jako oferent nowych technologii i know-how (stosowana w krajach anglosaskich);
- przedsiębiorczość akademicka w węższym ujęciu to ograniczenie do zaangażowania pracowników nauki w aktywność biznesową, np. poprzez tworzenie nowych przedsiębiorstw typu spin off”[12].

Przedsiębiorczości akademickiej, łączącej w sobie aktywne postawy środowiska naukowego oraz jego najbliższego otoczenia wobec zagadnienia komercjalizacji dorobku uczelni oraz sposobów ułatwiania przepływu nowych wyrobów i technologii do gospodarki, służą następujące działania:

1) *kreowanie przez uczelnie postaw przedsiębiorczych* – a zatem rozwijanie kapitału ludzkiego w oparciu o przemyślane programy, formy i metody prowadzenia zajęć, samorządność studencką, udział studentów w projektach badawczych i kołach naukowych itp.;
2) *komercjalizacja wyników badań* – czyli wykorzystywanie i udostępnianie wyników prac badawczo-rozwojowych w taki sposób, aby umożliwiało to osiąganie korzyści finansowych na zasadach rynkowych;
3) *tworzenie firm odpryskowych (spin off)* – komercjalizacja dorobku naukowego uczelni nie zawsze oznacza „sprzedaż myśli”. Coraz częściej stosowanym rozwiązaniem jest urynkowienie poprzez zakładanie przedsiębiorstw przez studentów i pracowników naukowych, wykorzystujących koncepcje, technologie i wyroby powstałe na uczelni;
4) *nauczanie przedsiębiorczości* – powszechnie rozumianej jako zdolność do podejmowania różnych przedsięwzięć oraz charakteryzującej ludzi aktywnych i energicznych. Ta cecha osobowości poparta niezbędną wiedzą daje trudny do przecenienia potencjał intelektualny i co ważne sprawczy, tak istotny dla gospodarki[13].

W tym miejscu prezentowanej refleksji warto odnieść się do barier rozwoju rynku badań naukowych. Fakt, że rynek badań naukowych w Polsce praktycznie nie funkcjonuje, czy też raczej funkcjonuje w szczątkowej formie, można wyjaśnić istnieniem potężnych barier, które paraliżują sprawne działanie zarówno jego strony popytowej, jak i podażowej. Przykładowe bariery zawarto w poniższej tabeli.

---

[12] G. Antonowicz, *Wsparcie innowacyjnej działalności akademickiej*, materiały z konferencji nt. Rola Inkubatorów Technologicznych w rozwoju przedsiębiorczości i globalizacji biznesu, 27.09.2007, Politechnika Łódzka, [za:] *Komercjalizacja wyników…*, *op. cit.*, s. 64-65.

[13] J. Guliński, K. Zasiadły (red.), *Innowacyjna przedsiębiorczość akademicka – światowe doświadczenia*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2005, [za:] *Komercjalizacja wyników…*, *op. cit.*, s. 64-66.

Tab. 2. Bariery rozwoju rynku badań naukowych

Strona popytowa	Strona podażowa
Brak zainteresowania przedsiębiorców innowacjami	Niewielkie zainteresowanie materialne wynalazców komercjalizacją
Niski rozwój kultury innowacyjności oraz niewielkie doświadczenie w zakresie współpracy biznesu z nauką.	Brak doświadczeń i umiejętności współpracy z biznesem
Zagraniczne centra podejmowania decyzji w większości dużych firm	Brak jasnych zasad rozliczania kosztów i dochodów z komercjalizacji w instytucjach naukowych
Słaby rozwój rynków finansowych w sferze finansowania innowacji	Wewnętrzne mechanizmy blokujące w instytucjach naukowych
Mała atrakcyjność strony podażowej Słabość mechanizmu transmisji Brak odpowiednio skutecznej polityki regulacji rynku	Dostępność „miękkiego" finansowania i brak przymusu dla poszukiwania długookresowych dochodów z komercjalizacji

Źródło: Praca zwarta: W. M. Orłowski, *Komercjalizacja badań naukowych w Polsce. Bariery i możliwości ich przełamania*, Pwc Polska, Warszawa, lipiec 2013, s. 27-29.

Należy podkreślić, iż w przypadku sprawnego rynku badań naukowych, to właśnie instytucje sfery nauki znajdują się po stronie podażowej. Dlatego też warto, jak się wydaje, zwrócić uwagę na zasadnicze warunki aktywizacji wynalazców oraz uczelni wyższych/instytutów badawczych.

Tab. 3. Główne warunki aktywizacji na rynku badań naukowych

Główne warunki aktywizacji wynalazców na rynku badań naukowych	Główne warunki aktywizacji instytucji nauki na rynku badań naukowych
Bodźce zainteresowania finansowego komercjalizacją badań	Zapewnienie wysokiego stopnia wolności intelektualnej i organizacyjnej
Umożliwienie prowadzenia badań od strony technicznej, w szczególności w sytuacji, gdy badania wymagają wykorzystania kosztownej infrastruktury badawczej	Istnienie silnych bodźców zainteresowania finansowego komercjalizacją. Wobec oczywistego konfliktu interesu finansowego pomiędzy badaczem a instytucją w sprawie podziału bezpośrednich dochodów z komercjalizacji, zainteresowanie to powinno mieć głównie charakter pośredni, a więc nakierowany na długookresowe korzyści, które osiąga uczelnia/instytut badawczy w wyniku dużej aktywności badaczy
Usunięcie przeszkód dla badań natury organizacyjnej np. ewentualnych przeszkód tworzonych przez instytucje naukowe (uniwersytety/instytuty badawcze)	Istnienie silnych bodźców zmuszających do aktywnego poszukiwania długookresowych korzyści z komercjalizacji badań
Stworzenie odpowiedniej atmosfery akceptacji dla aktywności rynkowej	Stworzenie właściwych zachęt ze strony instytucji regulacji rynku dla aktywności na rynku badań naukowych
Skuteczne wsparcie ze strony instytucji mechanizmu transmisji oraz instytucji regulacji rynku, w tym zwłaszcza w zakresie dostępu do informacji w sprawie potrzeb rynku, zachęt do zachowań prorynkowych, ułożenia odpowiednich relacji z instytucjami naukowymi	

Źródło: Praca zwarta: W. M. Orłowski, *Komercjalizacja badań naukowych w Polsce…, op. cit.,* s. 19-20.

Zdaniem autorów wspomnianej wcześniej publikacji „Komercjalizacja wyników badań naukowych. Praktyczny poradnik dla naukowców", znaczące problemy w Polsce w zakresie komercjalizacji wiedzy, wynikają głównie z ograniczonego potencjału i aktywności badawczej uczelni i ich poszczególnych jednostek, jak również z ograniczonego zainteresowania kadry naukowej i studentów. W środowisku akademickim identyfikuje się wręcz skrajne postawy wobec praktycznych wdrożeń wyników prac naukowych. Są one następujące:

- *entuzjaści* – wychodzący z założenia, iż tworzenie innowacji i komercjalizacja wyników badań to niepowtarzalna szansa na jakościową przebudowę środowiska naukowego;
- *zdroworozsądkowcy* – przyjmujący, iż takie jest wyzwanie czasu, „nie można płynąć pod prąd", a trzeba wykorzystać okazję;
- *neutralni* – osoby takie uważają, że jako pracownicy naukowi mają swoje cele i nie są zainteresowani biznesem;
- *wrogowie* – postawę taką prezentują osoby uważające, iż komercjalizacja to sposób na zniszczenie renomowanych uczelni i wielowiekowej tradycji akademickiej[14].

Analizując na poziomie krajowym, wydaje się, iż polska nauka i szkolnictwo wyższe nadal w zbyt małym zakresie dostrzegają szanse w aktywizacji przedsiębiorczości akademickiej i rozwoju współpracy z biznesem. Długoletnie doświadczenia wskazują ponadto, że współpraca ta jest trudna do zorganizowania. W praktyce oznacza bowiem łączenie przysłowiowego „ognia z wodą", tzn.:

- „naukowca – skoncentrowanego na poznawaniu świata, eksperymentach związanych z pasją tworzenia wiedzy i odnajdywania odpowiedzi na trudne pytania,
- przedsiębiorcy – dążącego do nadwyżki ekonomicznej (zysku), skupionego na walce o klientów, rynek i konkurencyjność, pod ciągłą presją czasu"[15].

Występujące różnice w podejściu do realizowanych zadań oraz w charakterze pracy prowadzą w konsekwencji do sytuacji, w której:

- „oba światy mówią innym językiem i bardzo trudno udrożnić komunikację między nimi;
- występują znaczne różnice mentalne i osobowościowe między naukowcem i przedsiębiorcą w zakresie warunków pracy, statusu, poziomu dochodów;
- uzależniony od publicznego finansowania sektor B+R nie szuka szansy komercjalizacji posiadanego know-how;
- przedsiębiorstwa w małym zakresie zgłaszają popyt na badania naukowe, uznając z reguły niewielką rynkową użyteczność wyników;
- występują różnice w zakresie oceny i gotowości do podjęcia ryzyka"[16].

Konkludując tą część refleksji, należy jeszcze zwrócić uwagę, iż uczelnie wyższe są w Polsce postrzegane jako podmioty zasadniczo niezainteresowane tym, aby pracownicy czy studenci rozwijali działalność gospodarczą. Wyniki badań przeprowadzonych na ten temat, pokazują m.in., iż:

---

[14] J. Guliński, *Przedsiębiorczość akademicka w kraju - próba analizy stanu*, Referat w ramach III Letniej Szkoły Innowacji SOOIPP, Koszelów, 7 września 2008 [za:] *Komercjalizacja wyników…*, *op. cit*., s. 62-64.

[15] *Komercjalizacja wyników…*, *op. cit*., s. 63.

[16] *Ibidem*, s. 64.

- tylko 6% badanych osób prowadziło własną firmę (w tym: 9% kadry naukowej i 2% studentów);
- zdecydowanie częściej swoją firmę w przyszłości chcieliby mieć studenci (51%) niż pracownicy naukowi (31%);
- prawie połowa studentów była zainteresowana posiadaniem firmy niezależnej od uczelni w porównaniu z 25% naukowców;
- chęć prowadzenia firmy zależnej od uczelni deklarowało 18% studentów i 24% naukowców;
- 80% pracowników naukowych stwierdziło, że przewidywane rezultaty prowadzonych przez nich badań naukowych mogą być skomercjalizowane. Jedynie 9% pracowników miało wątpliwości odnośnie użyteczności gospodarczej swoich badań;
- pracownicy naukowi wszystkich badanych uczelni jednakowo ocenili swoją wiedzę na temat możliwości komercjalizacji wyników badań naukowych – 52% badanych na poziomie wysokim lub bardzo wysokim, a tylko 19% na poziomie niskim lub bardzo niskim[17].

Odnosząc się do przytoczonych danych można zauważyć dysonans związany z faktem, iż w deklarowanych odpowiedziach pracownicy naukowi pozytywnie ocenili swoją wiedzę na temat komercjalizacji wyników badań naukowych, a mimo to, zbyt rzadko jeszcze decydują się na podjęcie rzeczywistej współpracy z gospodarką.

Nauki społeczne a komercjalizacja wiedzy

Stymulowanie przedsiębiorczości i komercjalizacji wiedzy to niewątpliwie trendy wyznaczające wyzwania rozwojowe współczesnym uczelniom. Wydaje się także, iż nacisk na działalność B+R, transfer wiedzy i przedsiębiorczość akademicką dotyczy przede wszystkim nauk przyrodniczych i technicznych. W czasach, kiedy programy wsparcia innowacji są skierowane przede wszystkim na dotowanie nauk ścisłych i tworzenie nowych rozwiązań technologicznych, ważne jest zatem postawienie pytania o społeczną użyteczność innowacji. Jak zauważają autorzy publikacji wydanej w ramach projektu „BRing. Nauki społeczne dla gospodarki" (w którym uczestniczyła autorka niniejszego artykułu), potencjał nauk społecznych w komercjalizacji wiedzy i tworzeniu innowacyjności w gospodarce wydaje się być również bardzo duży. Mimo, że nie pojawia się w tej sferze klasycznie pojmowana „technologia", to powstają wyspecjalizowane, analityczne i eksperckie „produkty", których istotą jest wyjątkowa zdolność rozumienia zjawisk społecznych[18]. Mogą one przybierać postać właśnie *innowacji społecznej*,

[17] Praca zwarta: G. Banerski, A. Gryzik, K. B. Matusiak, M. Mażewska, E. Stawasz, *Przedsiębiorczość akademicka*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2009, s. 10-18. Bazą dla przygotowania raportu były przeprowadzone w marcu 2009 r. badania empiryczne zrealizowane na próbie n = 454 studentów, doktorantów i pracowników naukowych z 44 wylosowanych uczelni z całej Polski.

[18] Praca zbiorowa: S. Rudnicki (red.), *Nauki społeczne a komercjalizacja wiedzy. Jak humaniści tworzą innowacje dla gospodarki i społeczeństwa*, Copyright by Wyższa Szkoła Europejska im. ks. Józefa Tischnera, Kraków 2013, s. 7-8. Publikacja została przygotowana w ramach projektu BRing. Nauki społeczne dla gospodarki współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Działanie 4.2 Rozwój kwalifikacji kadr systemu B+R i wzrost świadomości roli nauki w rozwoju gospodarczym.

czyli innowacyjnego przedsięwzięcia i usługi mających na celu zaspokajanie potrzeb społecznych. Innowacja społeczna powinna – aby zostać za taką uznana – wpływać dodatnio na jakość bądź na wzrost kluczowych wskaźników ilościowych związanych z ludzkim życiem. Jak piszą A. Bukowski i J. Strycharz w takim rozumieniu innowacją może być zarówno Internet (który jest także innowacją technologiczną), nowy lek (będący też innowacją biznesową) oraz program aktywizacji lokalnych społeczności (którego społeczny sens jest pierwszoplanowy). Nie mogą być nią natomiast rozwiązania przynoszące negatywne skutki społeczne lub służące wyłącznie celom biznesowym. Istotnym, w tym obszarze tematycznym, wydaje się także społeczny kontekst wdrażania, a z którym wiąże się swoista wartość dodana innowacji społecznej. Jest ona bowiem rezultatem ciągłych interakcji, współpracy oraz wzajemnego zaufania między podmiotami i organizacjami będącymi częścią różnych, autonomicznych wobec siebie środowisk i kręgów społecznych. Jak piszą dalej wspomniani autorzy, odnosząc komercjalizację wiedzy naukowej do dziedziny nauk społecznych, najczęściej za przykłady posłużyć mogą pewne produkty tworzone przez naukowców reprezentujących dyscypliny społeczne na bazie prowadzonej przez nich działalności badawczo-dydaktycznej. Produkty te mogą mieć charakter finalny – jak przedmiot w programie studiów „konsumowany" przez użytkownika końcowego, mogą też w formie doradztwa czy ekspertyzy wzbogacać proces produkcji i dystrybucji realizowany przez inne podmioty. Choć naukowcom społecznym o wiele trudniej pracować nad gotowymi produktami przyjmującymi kształt dobra materialnego, które może zostać sprzedane tzw. klientowi masowemu, to z powodzeniem mogą one zostać wykorzystane np. w udoskonaleniu procesu produkcji i/lub dystrybucji, przyczyniając się do lepszej jakości produktów przeznaczonych dla konsumenta końcowego. Można zatem powiedzieć, że naukowcy społeczni oferują produkty raczej organizacjom niż konsumentom indywidualnym, co klasyfikuje ich w gałęzi przedsięwzięć biznesowych, tzw. *B2B – czyli business-to-business*[19].

Przykłady dobrych praktyk związanych z komercjalizacją wyników badań naukowych realizowane przez naukowców reprezentujących nauki społeczne zostały zdiagnozowane i opisane m.in. w ramach projektu „B+R=€. Nauki społeczne dla gospodarki"[20]. W czasie jego trwania przeprowadzono 40 wywiadów z przedstawicielami różnego typu instytucji, m.in. jednostek uczelnianych, organizacji pozarządowych czy przedsiębiorstw. Na ich podstawie dokonano analizy działalności B+R w naukach społecznych pod względem różnych wymiarów, decydujących o powodzeniu przedsięwzięcia, m.in.:

1) w wymiarze *motywacji* zidentyfikowano m.in., iż najsilniejszymi bodźcami orientującymi współpracę naukowców z gospodarką są: możliwość połączenia pracy naukowej

[19] Artykuł w pracy zbiorowej: A. Bukowski, J. Strycharz, *Innowacja i komercjalizacja a nauki społeczne*, [w:] *Nauki społeczne…*, *op. cit.,* s. 19-24. Typologia działalności gospodarczej z podziałem na aktywność B2B i B2C (business-to-consumer) istnieje po to, by zwrócić uwagę na rolę danego podmiotu w łańcuchu gospodarczym. B2B – business to business– należy rozumieć jako działalność, której odbiorcami czy konsumentami są firmy, podczas gdy działalność B2C – business to consumer – skierowana jest do indywidualnego konsumenta.

[20] Artykuł w pracy zbiorowej: A. Otręba-Szklarczyk, D. Szklarczyk, *Między światami: współpraca nauk społecznych z gospodarką w Polsce*, [w:] S. Rudnicki (red.), *Nowe perspektywy. Nauki społeczne dla gospodarki*, Wyższa Szkoła Europejska im. ks. Józefa Tischnera, Kraków 2011, s. 13-21. Publikacja została przygotowana w ramach projektu „B+R = €. Nauki społeczne dla gospodarki", współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Działanie 4.2 Rozwój kwalifikacji kadr systemu B+R i wzrost świadomości roli nauki w rozwoju gospodarczym.

z szansą na finansowy zysk; posiadanie praktycznego doświadczenia, które podnosi jakość pracy naukowej, zwłaszcza badawczej; a także świadomość dokonywania inwestycji w samego siebie, podnoszącej wartość naukowca na rynku pracy w przypadku jego rezygnacji z kariery naukowej;

2) w obszarze *oferty i rozwiązań organizacyjnych*, ustalono, że przedstawiciele nauk społecznych swoją ofertę kierują przede wszystkim do jednostek administracji rządowej i samorządowej, a także biznesu. Pracownicy naukowi współpracują również z organizacjami pozarządowymi oraz ośrodkami badawczo-analitycznymi. Oferta realizowanych przez nich usług, doradztwa, konsultingu, ekspertyz i szkoleń powstaje w ramach różnego rodzaju jednostek: zarówno tych działających na lub przy uczelni (centra, instytuty, pracownie itp.), we współpracy z uczelnią (tzw. „spółki odpryskowe", spin-off), jak i w prywatnych podmiotach gospodarczych. Zdarzają się również przypadki zakładania fundacji lub stowarzyszenia;
3) w obszarze *finansowania* zdiagnozowano z kolei, iż pieniądze umożliwiające komercjalizację badań w naukach społecznych pochodzą z różnych źródeł. Często, zwłaszcza na początek, w zupełności wystarczą środki własne, gdyż przedstawicielom tych nauk zazwyczaj do pracy wystarczy jakieś pomieszczenie, komputer z oprogramowaniem i dostęp do literatury. W tym zakresie mogą również uzyskać wsparcie np. ze strony uczelni lub inkubatora przedsiębiorczości. Środki finansowe, umożliwiające prowadzenie prac badawczych, których efekty mogą być sprzedawane, zdobywać można też formie grantów przyznawanych przez krajowe i zagraniczne instytucje lub konkursów organizowanych w ramach funduszy europejskich. Jednostki uczelniane, jak i osoby fizyczne spełniające wymagane kryteria mogą ponadto przystępować do przetargów organizowanych przez jednostki administracji rządowej i samorządowej. Bardziej aktywna strategia działania polega natomiast na ukierunkowanym poszukiwaniu sponsora, inwestora czy patrona, który wsparłby finansowo bądź organizacyjnie dane prace badawcze;
4) analizując *trudności i bariery współpracy* między naukami społecznymi a gospodarką ustalono, iż wciąż istnieje dużo przeszkód o charakterze systemowym i instytucjonalnym, które utrudniają działalność na pograniczu tych dwóch światów. Problematyczna bywa przykładowo organizacja współpracy pomiędzy różnymi podmiotami, np. w ramach konsorcjów projektowych lub w zakresie tworzenia i podpisywania umów z zamawiającymi. Wreszcie różnice pomiędzy światem nauki a innymi światami (biznesu, urzędów, polityki) w zakresie obowiązujących standardów i wartości czy stosowanego języka powodują, że ich przedstawiciele postrzegają się wzajemnie w stereotypowy sposób, co nie służy rozwojowi współpracy międzysektorowej[21].

Konkludując ostatnią część refleksji, w nawiązaniu do prezentowanego materiału można sformułować, z umiarkowanym jak się wydaje optymizmem, wniosek iż możliwe jest podejmowanie i skuteczne realizowanie współpracy między naukami społecznymi, tzn. reprezentującymi je naukowcami, a gospodarką w zakresie komercjalizacji wyników badań.

[21] *Ibidem*, s. 13-21.

Zakończenie

Zgodnie z rozwijającym się *modelem uniwersytetu nowej generacji*, współpraca uczelni wyższych z gospodarką i wdrażanie do praktyki rezultatów prac badawczych, staje się jedną z trzech podstawowych funkcji, a zatem i jednym z najważniejszych elementów ich działalności. Od pomyślnej realizacji tego zadania będzie w znacznym stopniu zależała innowacyjność i konkurencyjność naszego kraju. Współpraca ta, realizowana szczególnie poprzez komercjalizację wyników badań naukowych, dotyczy także nauk społecznych. Koniecznym wydaje się zatem usprawnienie procesów komercjalizacji i zapewnienie skutecznego transferu wiedzy z uczelni wyższych do gospodarki.

Bibliografia

Banerski G., Gryzik A., Matusiak K.B., Mażewska M., Stawasz E., *Przedsiębiorczość akademicka*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2009.

Bukowski A., Strycharz J., *Innowacja i komercjalizacja a nauki społeczne*, [w:] S. Rudnicki (red.), *Nauki społeczne a komercjalizacja wiedzy. Jak humaniści tworzą innowacje dla gospodarki i społeczeństwa*, Wyższa Szkoła Europejska im. ks. Józefa Tischnera, Kraków 2013.

Bukowski M., Szpor A., Śniegocki A., *Potencjał i bariery polskiej innowacyjności*, Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa 2012.

Grodzka D., Zygierewicz A., *Innowacyjność polskiej gospodarki*, [w:] Biuro Analiz Sejmowych „Infos", nr 6(30), 27.03.2008.

GUS, *Działalność badawcza i rozwojowa w Polsce w 2015 r.*, Warszawa.

KPMG, *Dojrzałość innowacyjna przedsiębiorstw w Polsce,* 2014.

Łobejko S., Sosnowska A. (red.), *Komercjalizacja wyników badań naukowych. Praktyczny poradnik dla naukowców*, Mazowiecka Sieci Innowacji, Warszawa, styczeń 2013.

Orłowski W.M., *Komercjalizacja badań naukowych w Polsce. Bariery i możliwości ich przełamania*, PwC Polska, Warszawa, lipiec 2013.

Otręba-Szklarczyk A., Szklarczyk D., *Między światami: współpraca nauk społecznych z gospodarką w Polsce*, [w:] S. Rudnicki (red.), *Nowe perspektywy. Nauki społeczne dla gospodarki*, Wyższa Szkoła Europejska im. ks. Józefa Tischnera, Kraków 2011.

Rudnicki S. (red.), *Nauki społeczne a komercjalizacja wiedzy. Jak humaniści tworzą innowacje dla gospodarki i społeczeństwa*, Wyższa Szkoła Europejska im. ks. Józefa Tischnera, Kraków 2013.

Rudnicki S. (red.), *Nowe perspektywy. Nauki społeczne dla gospodarki*, Wyższa Szkoła Europejska im. ks. Józefa Tischnera, Kraków 2011.

Szwed J., *Współpraca nauki i biznesu: niewykorzystany potencjał?*
http://www.rynekpracy.pl/artykul.php/wpis.858 [04.11.2014].

Dorota Nawrat
Społeczna Akademia Nauk w Łodzi

EDUKACJA I SZKOŁA W KSZTAŁTOWANIU KOMPETENCJI UCZNIÓW DO RYNKU PRACY – MIĘDZY TEORIĄ A PRAKTYKĄ

Streszczenie

W artykule dokonuję analizy wybranych zagadnień dotyczących wyzwań i zadań stojących przed edukacją i szkołą – w obliczu turbulentnych przemian i potrzeb współczesnego rynku pracy. Omawiam problematykę przygotowania ucznia do samodzielnego planowania kariery edukacyjno-zawodowej poprzez kształtowanie kompetencji kariery i budowanie przez ucznia jego osobistego kapitału kariery[1]. Zwracam uwagę na wybrane aspekty dotyczące wskazanej problematyki, podkreślając przede wszystkim wagę rozwijania podmiotowości, kreatywności i innowacyjności ucznia, jak również stymulowania jego dobrostanu psychospołecznego. Przyjmuję tezę, że wymienione kompetencje stanowią istotny element budowania jednostkowego kapitału kariery i służą lepszemu przygotowaniu człowieka do planowania i zarządzania własną karierą zawodową, szczególnie w kontekście uwarunkowań współczesnego rynku pracy.

Słowa kluczowe: kompetencje kariery, edukacja w przygotowaniu do kariery zawodowej, szkoła kreatywna.

EDUCATION AND SCHOOL IN THE DEVELOPMENT OF STUDENT COMPETENCE FOR THE LABOUR MARKET - BETWEEN THEORY AND PRACTICE

Abstract

The article analyzes a selection of issues concerning the challenges and tasks facing education and schools - in the face of turbulent change and the needs of the modern labour market. It also discusses the issues of preparing students for independent educational and professional career planning and through the development of career competences and building the student's personal career capital. An emphasis is put on certain aspects of the indicated issues especially on the importance of developing subjectivity, creativity and innovation of students, as well as on the stimulation of their psychosocial well-being. It is theorised as well that these competencies are an important part of building an individual career capital and of better preparation to plan and manage their own career, particularly in the context of the conditions of the modern labour market.

Key words: career competences. education in preparation for a career, creative school.

[1] A. Cybal-Michalska, *Rozwój kariery jako proces inwestowania w kapitał kariery,* [w:] „Studia Edukacyjne" 2012, nr 22, s. 201-211.

Wstęp

Zygmunt Bauman[2] twierdzi, że współczesny rynek pracy przypomina „ruchome piaski", gdzie nic nie jest pewne, stabilne, bezpieczne, a grząski grunt ciągle usuwa się spod nóg idącemu. Przygotowanie człowieka do poruszania się po tych „ruchomych piaskach" stanowi dla edukacji i szkoły nie lada wyzwanie. Systemy edukacji, tak w Polsce, jak i na świecie są wciąż udoskonalane, a wymagania współczesności znajdują odzwierciedlenie w zmianach w obrębie struktur i organizacji szkół, w programach kształcenia czy też podejściu do ucznia i procesu kształcenia. Mimo to szkoła wciąż raczej z trudem próbuje nadążyć za przemianami świata i rynku pracy, niż je wyprzedza. Ponadto szkoła, rozumiana jako system oświatowy, boryka się z ciasnymi, formalno-instytucjonalnymi ramami, które ograniczają działania tak kadry pedagogicznej, jak i aktywność samego ucznia. Sztywny program szkolny często ogranicza odkrywanie i rozwijanie potencjału tkwiącego w jednostce – uczniu. Tymczasem pracodawcy oczekują od kandydatów samodzielności, kreatywności, rozwiniętych kompetencji społecznych i umiejętności rozwiązywania problemów. Turbulentny, niestabilny rynek pracy wymaga od pracobiorców także odpowiedzialności za kierowanie własną karierą zawodową. Z problemem, w jaki sposób wyposażać uczniów w kompetencje niezbędne do optymalnego radzenia sobie na rynku pracy boryka się wiele systemów edukacyjnych, szkół oraz nauczycieli[3]. W niniejszym artykule ukazuję tylko wybrane zagadnienia dotyczące tego szerokiego tematu. Skupiam się w szczególności na trzech aspektach: kształtowaniu podmiotowości uczniów, ich kreatywności i innowacyjności, budowaniu kapitału kariery oraz kształtowaniu kompetencji zdrowotnych i poczucia dobrostanu psychospołecznego.

Warto przypomnieć, że wiek XX był dla edukacji i oświaty okresem wielkich eksperymentów i osiągnięć pedagogicznych. Stworzono różnorodne modele szkół, wdrażano nowe paradygmaty i ideologie oraz wprowadzono cały szereg udoskonaleń systemowych i metodycznych w programach kształcenia i metodach wychowawczych. Ideologia Nowego Wychowania oraz zainspirowane nią liczne nurty i kierunki pedagogiczne na zawsze zmieniły myślenie o uczniu, nauczycielu, szkole i procesie kształcenia oraz zaowocowały zmianami w praktyce szkolnej. Nie oznacza to jednak, że udało się znaleźć optymalne rozwiązania dotyczące tak kierunków rozwoju edukacji, jak i wyzwań stojących przed nią. Udało się natomiast dojść do pewnych rozstrzygnięć pomiędzy tradycyjnym podejściem, a nowymi postulatami. Współczesne, europejskie systemy edukacyjne, w tym polski, realizują cele polityki państwa, gwarantują dostęp oświaty dla wszystkich, koncentrują się na standaryzacji i porównywalności poziomu osiągnięć uczniów i służą podnoszeniu poziomu skolaryzacji społeczeństw. Tym samym edukacja, a szczególnie oświata, ma przyczyniać się do zwiększania kapitału intelektualnego, stanowiącego strategiczny zasób każdego państwa i gospodarki. Zadaniem szkoły jest także przygotowanie ucznia do przyszłego pełnienia ról społecznych, pracy zawodowej oraz aktywnego uczestnictwa w dobrach kultury i sprawowania powinności obywatelskich. Poprzez edukację szkolną realizowane są więc z jednej strony cele społeczno-

[2] Z. Bauman, *Gdyby nie było terrorystów, trzeba by ich było wymyślić*, [w:] S. Sierakowski, http://opinie.wp.pl/prof-zygmunt-bauman-gdyby-nie-bylo-terrorystow-trzeba-by-ich-bylo-wymyslic-6016709661267073a [13.04.2016].

[3] por. K. Robinson, *Kreatywne szkoły. Oddolna rewolucja, która zmienia edukację,* Wyd. Element, Kraków 2015.

polityczne, z drugiej zaś ma ona służyć jednostce i optymalnie przygotowywać ją do życia i pracy zawodowej. Te dwie perspektywy trudno pogodzić w ramach jednolitego systemu, tym bardziej, że szkoła działa w warunkach stale przyspieszającego rozwoju cywilizacyjnego i turbulentnej rzeczywistości.

Doświadczenia ubiegłego wieku przyczyniły się do dywersyfikacji oferty edukacyjnej, stworzenia różnorodnych modeli szkół i unowocześnienia systemów, co dostrzegamy tak w Polsce, jak i innych państwach Europy. Mimo starań i dobrej woli ze strony kolejnych decydentów, przejawiających się licznymi reformami oświaty, polski system oświatowy jest silnie zcentralizowany i zbiurokratyzowany, co skutkuje powolną adaptacją do zmian turbulentnego otoczenia. Skutkiem tego programy nauczania i treści kształcenia są skostniałe, czasem wręcz nieaktualne, zaś formy i metody pracy sformalizowane i mało elastyczne. Centralizacja systemu i ograniczona decyzyjność (także finansowa) dyrektora szkoły i nauczyciela przyczynia się do utrwalania rutyny, a przyzwyczajenia i stare schematy działania stanowią istotną blokadę dla dobrej zmiany. Standaryzacja powoduje dążenie do ujednolicenia poziomu osiągnięć wszystkich uczniów[4] oraz koncentrację na przygotowywaniu uczniów do egzaminów. W efekcie uczniowie wiele godzin spędzają na pamięciowym opanowywaniu jałowego materiału „pod test", a wielu z nich podczas lekcji bezczynnie czeka aż „słabsi" koledzy dokończą wykonywanie zadań. Biurokratyzacja i standaryzacja sprawiają, że nauczyciele nie są motywowani do rozbudzania ciekawości poznawczej uczniów i wprowadzania innowacji, lecz do osiągania wysokich wyników nauczania (tj. „dobrych ocen"). Wyniki, czyli poziom osiągnięć uczniów, stają się miarą wartości pracy nauczyciela. Koncentracja na wynikach powoduje ponadto, że rozwijanie kompetencji osobistych, społecznych, przedsiębiorczych oraz samodzielności i kreatywności zepchnięte jest na margines, gdyż nie wypracowano odpowiednich standardów do ich pomiaru. Wciąż brak miejsca i czasu na indywidualne podejście do ucznia oraz na jego autonomiczny rozwój. Szkoła przygotowuje przede wszystkim do egzaminów zewnętrznych, a nie do radzenia sobie z wyzwaniami teraźniejszości i przyszłości. Uczy rozwiązywania zadań powtarzalnych, opartych na schematach, w związku z czym, nierzadko uczniowie, nawet z bardzo dobrymi wynikami, nie radzą sobie z rozwiązywaniem zadań i problemów niestandardowych, wykraczających poza program szkolny lub codziennych. Dla przykładu – neurodydaktycy wskazują na takie negatywne aspekty systemu szkolnego jak choćby: niewykorzystanie możliwości, zdolności i złożonego potencjału ucznia, przymus, nuda, stres, niska aktywność ucznia czy brak wpływu i decyzyjności w zakresie własnego uczenia się[5]. Tymczasem to właśnie szkoła ma przygotować ucznia do radzenia sobie z wyzwaniami tak współczesnej, jak i przyszłej rzeczywistości, w tym wymaganiami rynku pracy. Uwzględnianie w praktyce szkolnej osiągnięć z zakresu różnych dyscyplin, jak choćby z zakresu neurodydaktyki czy psychologii pozytywnej, nie wymaga kosztownych reform ale przede wszystkim wdrażania niewielkich zmian, w tym odejścia od rutyny, schematów i mitów dotyczących zadań szkoły, roli ucznia i nauczyciela.

[4] z wyjątkiem uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, przyp. Autorki.

[5] zob. M. Spitzer, *Jak uczy się mózg?* Wydawnictwo Naukowe PWN SA, Warszawa 2012.

Edukacja kształtująca samodzielność, odpowiedzialność, podmiotowość

Przygotowanie ucznia do podejmowania różnorodnych ról społecznych, w tym do rozwoju zawodowego i satysfakcji z pracy zawodowej jest jednym z kluczowych zadań edukacji i szkoły. Cechami charakteryzującymi współczesność są między innymi: otwartość, dostępność, mobilność i wolność, przejawiające się w różnych sferach życia. Wyzwaniem wychowawczym staje się przygotowanie młodego człowieka do wolności i podejmowania świadomych wyborów w świecie aksjologicznego chaosu oraz zastąpienie kimś? (czymś) upadających autorytetów i dogmatów dających dotąd jednostce poczucie bezpieczeństwa i oparcia moralnego. Przykładem niebezpiecznego poszukiwania kierunkowskazów moralnych i wyrazistych autorytetów może być przyłączanie się młodych mieszkańców Europy do ideologii państwa islamskiego, w której zasady życiowe są wyraźnie określone, jednoznaczne i kategoryczne. Wydaje się, że ten niebezpieczny trend może być przejawem potrzeby życia w uporządkowanym, wypełnionym ideą i „jednoznacznym" społeczeństwie. Innym niepojącym zjawiskiem, w którym widoczna jest kontestacja uznanych społecznie wartości jest rosnąca liczba tzw. NEET-ós – młodych ludzi, który nie uczą się i nie pracują, mają trudności z akceptacją reguł życia społecznego. W 2013 roku odsetek NEET-sów w 6 krajach przekroczył 20%[6]. W Polsce odsetek NEET-sów w 2013 roku wynosił 16,2%. Te przykładowe zjawiska, ale także narastanie zachowań agresywnych i ryzykownych wśród młodzieży oraz spadek kondycji psychicznej młodych ludzi powoduje konieczność zwrócenia większej uwagi na aspekty wychowania adekwatnie do potrzeb współczesności.

Wyzwaniem szkoły w nowych czasach jest niewątpliwie przygotowanie jednostki do samodzielności i radzenia sobie z wolnością. Pedagodzy od lat poszukują modelu szkoły, która sprosta temu wyzwaniu. Przykładem „wolnej szkoły" jest funkcjonująca od niemal stu lat szkoła Summerhil, a także inne szkoły alternatywne[7], do których zaliczyć można dynamicznie rozwijające się szkoły demokratyczne[8] i innowacyjne[9]. Szkoły te nie skupiają się na wynikach w nauce osiąganych przez ucznia, ale koncentrują się na jego indywidualnym i twórczym rozwoju. Wyznacznikami w pracy nauczyciela, w tego typu szkołach, są indywidualne zasoby ucznia, jego potrzeby edukacyjne, aspiracje i motywacje, i wokół nich tworzy się środowisko sprzyjające uczeniu się. Działania nauczyciela rozumiane są w tym modelu jako wspieranie ucznia w procesie samodzielnego uczenia się poprzez zabawę, doświadczanie, eksperymentowanie, poszukiwanie i rozwiązywanie problemów, współdziałanie, zadawanie pytań i refleksję, samopoznanie i samoocenę. Szkoły alternatywne nazywane są przez krytyków „szkołami ryzyka edukacyjnego", gdyż zakłada się, że uczniowie nie poddani przymusowi, naciskowi i rygorowi szkolnemu mogą nie osiągnąć wyznaczonych w standardach efektów kształcenia. Z drugiej strony uczniowie w szkołach o indywidualnym podejściu mają szansę odkrywać i rozwijać swoją osobowość i kreatywność, stają się samodzielni kształtując własne poczucie sprawstwa i odpowiedzialności. Zagadnienie dotyczące przygotowania ucznia do

[6] J. Szwed, *Młodzi roszczeniowi: pokolenie NEETs coraz większym wyzwaniem dla rynku pracy,* [w:] http://rynekpracy.pl/artykuly/mlodzi-roszczeniowi-pokolenie-neet-coraz-wiekszym-wyzwaniem-dla-rynku-pracy [13.04.2016].

[7] zob. W. Okoń, *Dziesięć szkół alternatywnych XX wieku,* WSiP, Warszawa 1997.

[8] zob. www.eudec.org [23.04.2016].

[9] zob. K. Robinson, *Kreatywne…*, *op. cit.*

podejmowania wyborów i samodzielności staje się coraz bardziej istotnym problemem wychowawczym.

W związku z tak zaakcentowanymi potrzebami i oczekiwaniami kierowanymi wobec szkoły ważnym jej zadaniem jest kształtowanie podmiotowości, samodzielności i odpowiedzialności uczniów. Podmiotowość można zdefiniować jako „uświadamianą działalność inicjowaną i rozwijaną przez jednostkę według jej własnych wartości i standardów”[10]. Oznacza ona aktywne uczestnictwo człowieka w rzeczywistości oraz świadome i celowe jej współtworzenie. W procesie „stawania się” podmiotem nie wystarczy fakt, że człowiek działa w sposób świadomy na siebie i otoczenie, ale ważne jest, by sam był źródłem tego działania i sam określał jego cel[11]. Jak zauważa Kazimierz Obuchowski, człowiek może być podmiotem dopiero wówczas, gdy „zadania i sposoby ich realizacji wynikają z własnych preferencji osoby, powiązanych z całością jej dążeń i traktowanych jako jej własne”[12]. Obuchowski podkreśla ponadto, że ważne jest, czy zadania stawiane sobie przez jednostkę pochodzą z zewnątrz, tj. zostały jej „zadane”, czy też ona sama je wytwarza i zadaje sobie i innym[13]. Według tego badacza szeroko rozumiane działania edukacyjno-wychowawcze (o ile w ogóle mają być dokonywane) nie powinny polegać na indoktrynacji i przekonywaniu do jakiejś konkretnej idei, ale mają stanowić pomoc udzielaną człowiekowi w tym, by umiał sam wytworzyć sobie pogląd na dany temat, jak również umiał go zmienić w wyniku negocjacji ze światem lub z innymi ludźmi oraz umiał pomóc innym ludziom tak, aby „sami potrafili zbudować własny gmach przekonań”[14]. W podmiotowości zawiera się zdolność i dążenie jednostki do samorozwoju, do przekraczania własnych granic, do samoprzekształcania siebie – wynikające z możliwości i nieprzymusowej chęci. Według Józefa Kozieleckiego podmiotowość to orientacja zakładająca, że człowiek jest zarówno przyczyną, jak i współtwórcą zdarzeń, jest sprawcą, a nie tylko odbiorcą informacji. Podstawową kategorią podmiotowości jest więc poczucie sprawstwa i samodzielnego decydowania o podejmowanych działaniach[15].

Bycie „autorem samego siebie”[16] nie jest łatwą i wygodną dla człowieka sytuacją, gdyż obciążone bywa bagażem odpowiedzialności za własne wybory i działania oraz związanym z tym lękiem. Bauman, odnosząc się do przepowiadanego kryzysu demokracji, tak obrazuje nastawienie do kwestii wolności: „po zakosztowaniu uroków wolności (czytaj: prawa czy obowiązku samostanowienia), przemieszanych z udręką wystrzegania się pułapek i coraz większego ryzyka w przeskakiwaniu coraz wyżej ustawianych poprzeczek, wielu ludzi dojrzewa do wyrzekania się kolejnych wolnościowych dobrodziejstw na rzecz większego zabezpieczenia przed ryzykiem i scedowania odpowiedzialności za wybór sposobu życia i jego los na czynniki możniejsze niż wątłe siły jednostki, a przeto bardziej wiarygodne w czynieniu słowa ciałem”[17]. Powstaje jednak pytanie, czy człowiek może powrócić do przeszłości i uciec

[10] K. Korzeniowski, R. Zieliński, W. Daniecki, *Podmiotowość jednostki w koncepcjach psychologicznych i organizacyjnych,* Ossolineum, Wrocław 1983, s. 43.

[11] por. D. Nawrat, *Podmiotowość–twórczość–wolność. Od teorii do praktyki edukacyjnej,* [w:] Edukacyjne wyzwania XXI wieku, Warszawa 2003, s. 215.

[12] K. Obuchowski, *Rewolucja podmiotów,* Wyd. WSHE w Łodzi, Łódź 2004, s. 25.

[13] *Ibidem*, s. 26.

[14] *Ibidem.*

[15] J. Kozielecki, *Koncepcja transgresyjna człowieka*, PWN, Warszawa 1987, s. 39-40.

[16] K. Obuchowski, *Rewolucja…,* op. cit, s. 4 i s. 83.

[17] Bauman, *Gdyby nie było terrorystów….*, *op. cit.*

od wolności, którą sobie „zadał" oraz związanej z nią odpowiedzialności? Wydaje się, że zbyt daleko zaszły zmiany w ludzkiej mentalności oraz organizacji życia społecznego i kulturowego, aby było to możliwe. Ponadto, w chaosie aksjologicznym współczesnego świata, jednostka coraz częściej staje przed wyborami, „dla których jednoznaczne kryterium dobra i zła nie zostało nigdy stworzone"[18]. Kto zatem ma rozstrzygać: co jest dobrem, a co złem, którą wartość wybrać – jeśli nie jednostka? Przezwyciężenie kryzysu autorytetów może się dokonać, gdy człowiek sam dla siebie staje się „źródłem sensu i ustawicznego odtwarzania sensu. Jednostka musi dokonać stosownych zmian w sobie, by swoimi właściwościami uzupełnić to, co dotychczas dostawała gotowe, do czego wystarczyło dostosować się"[19]. Do rozstrzygania takich wyborów i świadomego kształtowania siebie człowiek winien być odpowiednio przygotowany.

Edukacja zorientowana na kształtowanie podmiotowości uczniów nie jest nowością i opracowano w tym zakresie szereg założeń teoretycznych, metod i technik pracy z uczniem[20]. Dla przykładu: w szkołach demokratycznych uczniowie od najmłodszych lat doświadczają sytuacji dokonywania wyborów i uczą się przyjmować ich konsekwencje, także te związane ze współdziałaniem w grupie. Ponadto samodzielność w doborze przedmiotu uczenia się, miejsca, materiału i czasu nauki oraz metod uczenia się przygotowuje do podejmowania odpowiedzialności za własny proces uczenia się. Możliwość decydowania o sobie w kontekście funkcjonowania w grupie uczy rozpoznawania i szanowania potrzeb własnych, i innych ludzi, kształtuje poczucie własnej wartości i autonomii, jak również stymuluje motywację wewnętrzną do poznawania otoczenia. Neurodydaktycy zwracają uwagę, że samodzielność ucznia odgrywa kluczową rolę w procesie uczenia się i odkrywaniu świata, wskazują nawet, że wyjaśnianie problemów przez nauczyciela hamuje proces uczenia się oparty na samodzielnym odkrywaniu[21]. Dlatego ważniejsze jest zadawanie trafnych pytań uczniowi niż klarowanie ze strony nauczyciela. Proponuje się w związku z tym, by jednostka dydaktyczna była dzielona na naprzemienne sekwencje, gdzie wiedza jest dostarczana, a następnie przetwarzana przez ucznia na głębokich poziomach[22]. Edukacja do wolności, samodzielności i odpowiedzialności przygotowuje jednostkę do rozwiązywania problemów współczesności, samodzielnego planowania i kierowania własnym życiem i karierą zawodową.

Budowanie kompetencji kariery w procesie edukacji

Jak już wspomniano, samodzielność i samostanowienie dotyczą nie tylko rozwoju osobistego człowieka, ale także jego rozwoju zawodowego. Współczesny rynek pracy i czynniki kształtujące go podlegają nieustannym przeobrażeniom. Na te zmiany duży wpływ wywiera globa-

[18] K. Obuchowski, *Człowiek intencjonalny*, PWN, Warszawa 1993, s. 134.

[19] *Ibidem.*

[20] por. D. Nawrat, B. Marcinkowska, *Pedagogy of Subjectivity – basic principles and their practical usage in education,* [w:] B. Jostingmeier, H. J. Boeddrich (red.), *Cros-Cultural Innovation Results of the 8-th European Conference on Creativity and Innovation,* Wyd. Universitataats-Verlag, Wiesbaden 2005, s. 234-242.

[21] M. Żylińska, *Neurodydaktyka. Nauczanie i uczenie się przyjazne mózgowi,* Wyd. Naukowe UMK, Toruń 2013, s. 25.

[22] *Ibidem.*

lizacja, która generuje takie zjawiska jak: multikulturowość, tranasgraniczność i związane z nią tzw. „kariery ponad granicami”[23], wzmożoną mobilność zawodową i narastające migracje zarobkowe. Zmienia się środowisko pracy człowieka oraz warunki jej wykonywania i formy świadczenia pracy. Transformacjom ulegają zawody, zadania i czynności zawodowe. Środowisko pracy człowieka wymaga od pracobiorców kreatywności, innowacyjności i ciągłego uczenia się. Przygotowanie do kariery zawodowej to obecnie nie tylko wyuczenie się zawodu poprzez zdobycie biegłości w danej profesji. To całożyciowy proces konstruowania własnej kariery[24] rozpatrywany na tle konstruowania własnego życia[25], który odbywa się poprzez rozwijanie tzw. kompetencji kariery[26], umożliwiających jednostce poruszanie się po ruchomych piaskach turbulentnego rynku pracy.

Konstruowanie własnej kariery to, według Marka Savickasa[27], umiejętność poznawania siebie w kontekście trzech ról: aktora, autonomicznie działającego podmiotu (*agent*) oraz autora (swojego życia, własnej kariery)[28]. Przygotowywanie do kariery zawodowej obejmuje więc: poznawanie i rozumienie samego siebie, rozwijanie umiejętności autorefleksji i formułowania trafnej samooceny. Do ważnych kompetencji zalicza się także tolerancję dla niepewności i zmienności oraz zdolność do ponoszenia odpowiedzialności zarówno za własne sukcesy, jak i za porażki. Istotna jest zarówno umiejętność radzenia sobie z sytuacjami nieprzewidywalnymi, jak również gotowość do podejmowania i rozwiązywania zadań przewidywalnych[29]. Kompetencje kariery[30] stanowią swoiste połączenie wiedzy, zdolności i umiejętności, decydujące o jakości porozumiewania się jednostki z otoczeniem i zapewniające jej, poprzez to, sukces zawodowy. W skład tej triady wchodzą kompetencje do uczenia się, zawodowe, osobiste i społeczne, przy czym bazowa, według tego badawcza, jest kompetencja do uczenia się, bez której rozwój osobisty i społeczny nie mógłby się odbywać[31].

Tak postrzegane przygotowanie do kariery zawodowej ułatwi jednostce poruszanie się po „ruchomych piaskach” współczesnego rynku pracy. Podejście to wymaga jednak określonego spojrzenia na edukację i system szkolny. Uczniowie zamknięci w klasach, realizujący podstawy programowe z określonych przedmiotów pozbawieni są bezpośredniego kontaktu ze światem pracy, do radzenia sobie w którym są w istocie przygotowywani. Ponadto doradztwo edukacyjno-zawodowe w polskich szkołach jest mocno ograniczone, między innymi przez brak wyraźnych regulacji prawnych dotyczących zatrudniania w szkołach doradców – co miejmy nadzieję ulegnie poprawie w nowym prawie oświatowym. W rezultacie koncentracji na realizacji treści przedmiotowych i uczeniu się „pod test” uczniowie, w ramach kształcenia ogólnego, nie zdobywają wiedzy o sobie, a jeśli już ją mają – trudno im konfrontować ją

[23] A. Bańka, *Transnacjonalne poradnictwo zawodowe w kontekście zmian w wymiarze europejskim,* [w:] S. M. Kwiatkowski, Z. Sirojć (red.), *Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego*, Wyd. OHP, Warszawa 2006, s. 35.

[24] M. L. Savickas, *Constructing Careers: Actor, Agent and Author*, “Journal of Employment Counselling” 2011, No 48, s. 179-181.

[25] M. Szumigraj, *Poradnictwo kariery*, Warszawa 2011, s. 209.

[26] *Ibidem.*

[27] M. L. Savickas, [za:] J. Minta, *Od Aktora do Autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery* Wyd. KOWEZiU, Warszawa 2012, s. 8.

[28] M. L. Savickas, [za:] J. Minta, *Od Aktora do Autora…Ibidem,* s. 9-10.

[29] *Ibidem*, s. 10.

[30] A. Cybal-Michalska, *Rozwój…*, *op. cit.,* s. 208.

[31] *Ibidem*, s. 208-209.

z oczekiwaniami rynku pracy. Skutkuje to między innymi brakiem umiejętności dokonywania samooceny, która jest istotnym składnikiem budowania własnego kapitału kariery. Wciąż zbyt mało działań w szkole (np. projektów) orientowanych jest na kształtowanie kompetencji społecznych – tak istotnych w odnoszeniu sukcesów zawodowych. Jak wspomniano wcześniej bazową kompetencją kariery jest umiejętność uczenia się. Tymczasem w toku edukacji szkolnej uczeń ma ograniczone możliwości rozwijania swoich indywidualnych umiejętności w tym zakresie, tym bardziej, że ludzie mają różnorodne wzorce uczenia się. Proces uczenia się powoduje zmiany struktury sieci neuronalnej i siły połączeń synaptycznych, a rodzaj aktywności „rzeźbi" mózg w unikatowy i niepowtarzalny sposób. Mózg każdego człowieka jest więc inny, ma własną strukturę i własny sposób przetwarzania informacji, a także percepcji i interpretacji rzeczywistości. Dlatego każdy uczeń uczy się inaczej. W rzeczywistości szkolnej wciąż widoczne jest dążenie do tego, aby wszyscy uczniowie przyswajali wiedzę w takim samym tempie i osiągali przy tym porównywalne efekty uczenia się. Neurodydaktycy uważają, że nie jest to możliwe, a przynajmniej nie służy uczeniu się rozumianemu jako konstruowanie trwałych struktur wiedzy[32].

Przygotowanie ucznia do konstruowania własnej kariery stanowi ważne zadanie dla edukacji i wymaga konkretnych rozwiązań systemowych, jak choćby zatrudnienie doradców zawodowych w szkołach. Ważne jest także włączanie w treści programowe odniesień do świata zawodów, wprowadzanie w większym zakresie metod projektowych oraz wychowanie do pracy, czyli kształtowanie właściwych postaw wobec pracy.

Edukacja ku kreatywności i innowacyjności

Innowacyjność jest nie tylko popularnym hasłem kampanii reklamowych, ale przede wszystkim wymogiem współczesności. Kumulowanie innowacyjnego kapitału intelektualnego stanowi źródło przewagi konkurencyjnej oraz punkt wyjścia i jeden z najistotniejszych celów strategicznych państw Europy. W 2010 roku w Brukseli Rada Europy uznała za jeden z trzech najważniejszych postulatów Strategii Europejskiej na rok 2020: „rozwój inteligentny, czyli rozwój gospodarki opartej na wiedzy i innowacji"[33]. W dokumencie tym, jako jeden z siedmiu kluczowych projektów, wymienia się projekt „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia"[34] oraz wskazuje się trzy główne obszary działania: badania, innowacje i edukację. Obszary te, skupione wokół gospodarki opartej na wiedzy, mają zapewnić Europie konkurencyjność w stosunku do innych wiodących światowych gospodarek. Gospodarka oparta na kapitale intelektualnym i innowacjach wymaga, aby powszechny stał się nowy typ pracownika – pracownik wiedzy. Jest to pracobiorca potrafiący: pracować w zespole, także międzykulturowym, radzić sobie ze stresem, zachowywać równowagę w relacjach praca – życie[35], myśleć kreatywnie, działać innowacyjnie, elastycznie dostosowywać się do zmian oraz stale uczyć się i podnosić swoje kwalifikacje i kompetencje zawodowe.

[32] M. Żylińska, *Neurodydaktyka…, op. cit.,* s. 33.

[33] Komunikat Komisji, Europa 2020 „*Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*", Bruksela 2010, s. 5.

[34] *Ibidem*, s. 6.

[35] Por. A. Pocztowski, *Zarządzanie zasobami ludzkim*, Warszawa 2007, s. 39.

Zdaniem Józefa Kozieleckiego, aby edukacja przygotowywała nowego typu pracowników wiedzy powinna zmienić swój oświeceniowy charakter i kształcić człowieka innowacyjnego[36]. Człowiek innowacyjny to, według tego badacza: osobowość wielowymiarowa, to człowiek-sprawca, który „spostrzega otocznie nie jako trwałą i harmonijną strukturę, do której można się przystosować, ale jako zbiór pytań, na które trzeba odpowiedzieć, jako obszary niepewności poznawczej i praktycznej, które trzeba zredukować, i jako wielorakie trudności, które trzeba racjonalnie pokonać"[37]. Badacz ten już w 1987 roku zwrócił uwagę na konieczność kształtowania kompetencji innowacyjnych człowieka. Zdaniem Kozieleckiego fundamentalne znaczenie ma fakt, że człowiek, który przeszedł trening nauczania innowacyjnego ma znacznie mniejsze trudności w przystosowaniu się do przyszłego świata i kreowaniu go niż człowiek oświecony. „Ten pierwszy nie przeżywa szoków przyszłości na każdym zakręcie historii. Rzadziej doznaje zaburzeń emocjonalnych. Rzadziej przeżywa depresje i akty rozpaczy. Przyszłość staje się dla niego szansą, a nie „ścianą płaczu". Słowem, wydaje się lepiej przygotowany do zmiennych kolei ludzkiego losu"[38]. Kozielecki przedstawił pięć głównych postulatów dotyczących kształcenia człowieka innowacyjnego. Po pierwsze: zauważył, że celem procesu kształcenia winno być kształtowanie postawy badawczej, nastawionej na poszukiwanie problemów w świecie i na samodzielne ich przezwyciężanie. Po drugie: zdaniem Kozieleckiego, w systemie kształcenia i samokształcenia ważniejsze miejsce winno zajmować nabywanie wiedzy o świecie i o sobie samym. Wiedza ta jest bowiem niezbędna w rozwiązywaniu problemów i dylematów, stymuluje myślenie i je ukierunkowuje. W koncepcji człowieka innowacyjnego sposób przyswajania wiedzy bywa specyficzny. Znaczną część wiadomości jednostka nabywa „drogą naturalną (w toku zdobywania osobistego doświadczenia, w toku bezpośredniego kontaktu z poznawaną rzeczywistością, w toku refleksji)"[39]. W procesie nauczania zwiększa się znaczenie informacji typu „wiem jak" w porównaniu z informacjami typu „wiem, że". W edukacji innowacyjnej ważne jest rozwijanie także prawej półkuli mózgu odpowiedzialnej za wyobraźnię, fantazję, intuicję, myślenie metaforyczne. Trzeci postulat Kozieleckiego dotyczy zmieniającej się strukturalizacji wiedzy jednostki. Coraz bardziej jej porządek nie jest narzucany z zewnątrz ponieważ w dużej mierze pochodzi ona z osobistego doświadczenia, odpowiada możliwościom ucznia, który bierze aktywny udział w jej przetwarzaniu, organizacji i rekonstrukcji. W czwartym postulacie Kozielecki zwraca uwagę, że człowiek staje się obecnie przede wszystkim podmiotem, czyli sprawcą, a nie tylko odbiorcą np. informacji. Tak więc „inicjuje działania, przejawia przedsiębiorczość, dokonuje wyboru, określa prawdopodobieństwo i wartość konsekwencji, przyjmuje odpowiedzialność za ryzykowne czyny, za własne niepowodzenia i klęski"[40]. Konsekwencją podejścia podmiotowego jest wychowanie dialogowe, które ma kluczowe znaczenie, ponieważ kształtuje u ucznia poczucie kontroli nad zdarzeniami i poczucie sprawstwa. „A poczucie sprawstwa i poczucie zadowolenia z życia to jedno i to samo"[41]. Piąty postulat edukacji innowacyjnej dotyczy zwiększającego się znaczenia „orientacji prospektywnej", co oznacza nie tyle przy-

[36] J. Kozielecki, *Człowiek oświecony czy innowacyjny,* [w:] „Kwartalnik Pedagogiczny" 1987, nr 1, s. 3-16.
[37] *Ibidem*, s. 8.
[38] *Ibidem*, s. 11.
[39] *Ibidem*, s. 11-12.
[40] *Ibidem*, s. 12-13.
[41] *Ibidem.*

stosowanie się jednostki do przyszłego świata, ale kreowanie w nim mądrych innowacji. Orientacja prospektywna jest adaptacją kreatywną, nastawioną na pobudzanie motywacji i rozwijanie umiejętności samokształcenia.

Postulaty sformułowane przez Kozieleckiego już ponad 30 lat temu nadal stanowią wyzwanie dla szkoły i edukacji.

Kreatywność i innowacyjność nie tylko przyczyniają się do budowania kapitału gospodarczego społeczeństw i rozwijania kariery zawodowej jednostki, ale także do zwiększania dobrostanu zawodowego i zdrowia psychospołecznego. Moje własne badania dotyczące związków pomiędzy postawami twórczymi pracowników, a klimatem innowacyjnym[42] pokazały, że kreatywni pracownicy ponoszą niższe psychologiczne koszty pracy. Możliwość tworzenia, realizowania własnych pomysłów oraz ekspresja własnej osobowości i samorealizacja wzmacnia ich kondycję psychiczną. Ponadto jednostki twórcze dostrzegają możliwości rozwoju także tam, gdzie osoby o postawach odtwórczych ich nie widzą. Kreatywność pomaga jednostce rozwiązywać problemy zawodowe i osobiste, jak również elastycznie radzić sobie z wyzwaniami współczesnego świata. Można posłużyć się metaforą, że człowiek innowacyjny to taki, który jest w stanie skonstruować specyficzne dla siebie instrumenty do przemieszczania się po ruchomych piaskach współczesnego rynku pracy. Tymczasem, w systemie szkolnym, kreatywność i innowacyjność nie jest ani rozwijana ani nawet mile widziana. Wydaje się, że kształcenie człowieka innowacyjnego to jedno z trudniejszych wyzwań dla polskiej szkoły. Stanowi raczej życzeniowy postulat przyszłości zapisany w podstawie programowej niż poparty praktycznymi rozwiązaniami stan rzeczy. Z zarysowanymi wcześniej zagadnieniami wiąże się także kwestia dobrostanu psychospołecznego, czyli ogólnej sprawności psychicznej, która pozwala na zachowanie równowagi w sytuacji trudnej[43].

Edukacja w budowaniu zdrowotnego dobrostanu zawodowego jednostki i społeczeństwa

Czynników wpływających na kondycję zdrowotną współczesnego człowieka jest coraz więcej. Stres wywołuje szkoła, jak również przekroczenie progu dorosłości, jakim jest wchodzenie w świat pracy zawodowej. Kazimierz Czarnecki wymienia różne rodzaje lęków pojawiających się w życiu człowieka, a wśród nich lęki: katastroficzne, ekologiczne, militarne, wojenne, światopoglądowe, ekonomiczne, społeczne, oświatowe i zawodowe[44]. Obecnie rozszerza się kategoria lęków zawodowych o takie jak: lęki związane z zagrożeniem bezrobociem, niepewnością pracy, upadkiem wielu tradycyjnych zawodów, masową migracją zarobkową, czy też związane z trudnościami w adaptacji kulturowej[45] i zagrożeniem bytu materialnego

[42] D. Nawrat, *Psychologiczne koszty pracy w kontekście idei zrównoważonego rozwoju,* [w:] R. Tomaszewska-Lipiec (red.), *Relacje praca–życie pozazawodowe drogą do zrównoważonego rozwoju jednostki*, Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2014, s. 234-242.

[43] B. Woynarowska, *Edukacja zdrowotna. Podręcznik akademicki,* Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 391.

[44] K. M. Czarnecki, *Psychologia pracy zawodowej człowieka,* Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania i Marketingu w Sosnowcu, Sosnowiec 2006, s. 111.

[45] *Ibidem.*

człowieka lub jego rodziny. Lęki rodziców przenoszone są na rodzinę i dzieci, co powoduje ogólny spadek kondycji zdrowotnej społeczeństwa. Także dzieci i nastolatki miewają nerwice, lęki i problemy emocjonalne spowodowane między innymi presją szkoły, środowiska czy rodziców, niezdrową rywalizacją, nastawieniem na wyniki i osiągnięcia, czy też chaosem informacyjnym i aksjologicznym otaczającego świata. Świat epatuje młodego człowieka wielością, różnorodnością, ale także przemocą, konsumpcjonizmem i kryzysem wartości, o czym była mowa wcześniej. Nie stwarza to młodym ludziom korzystnych warunków do kształtowania się zdrowej osobowości. W Polsce około 15-20% dzieci i młodzieży ma problemy ze zdrowiem psychicznym, 11% uczniów odczuwa wysoki dystres psychiczny i miewa myśli samobójcze[46], zaś 40% ma kłopoty emocjonalne oraz z właściwym funkcjonowaniem społecznym[47]. Życie w pośpiechu i chaosie powoduje podwyższony poziom stresu, a także prowokuje do podejmowania zachowań ryzykownych i nie służących zdrowiu, takich jak np. zażywanie środków psychoaktywnych. Wyniki ogólnopolskich badań z 2010 roku[48] dotyczące nałogów wskazują, że 50% 15–16-latków piła często alkohol, ponad jedna dziesiąta paliła codziennie papierosy i około jedna piąta co najmniej raz w życiu próbowała marihuany lub haszyszu. Ponadto polska młodzież ma najwyższe w Europie wskaźniki stosowania leków o działaniu psychoaktywnym, takich jak leki nasenne i uspokajające[49]. Do tego dochodzi spożywanie w znacznych ilościach różnego typu napojów energetyzujących, które zawierają w sobie duże ilości tauryny i kofeiny. Poważnym problemem staje się nadmierne korzystanie i uzależnienie od internetu, komputera, telefonów, gier komputerowych oraz portali społecznościowych np. facebooka.

Zdaniem Henryka Skłodowskiego „problem zdrowia psychicznego społeczeństwa doby globalizacji staje się coraz poważniejszy. Należy traktować go jako ważną dziedzinę wiedzy teoretycznej i działalności praktycznej, ukierunkowanych na ochronę zdrowia psychicznego społeczeństwa"[50]. Dlatego też w procesie edukacji szkolnej powinno kształtować się u uczniów umiejętności radzenia sobie w sytuacjach trudnych, samodzielność w rozwiązywaniu złożonych problemów życiowych i w pokonywaniu wszelkiego rodzaju trudności – aby jednostka potrafiła skutecznie poradzić sobie w sytuacji kryzysowej, w warunkach podwyższonego stresu[51]. Wiedza i umiejętności związane z radzeniem sobie w sytuacji stresu są elementem zwiększania świadomości własnego zdrowia i budowania efektywności zawodowej[52]. Kazimierz Dąbrowski[53] uważa, że kluczem do zdrowia jest świadome podnoszenie energii fizycznej i psychicznej – czyli zarządzanie własnym potencjałem energetycznym.

---

[46] Cz. Czabała, C. Brykczyńska, K. Bobrowski, K. Ostaszewski, *Problemy zdrowia psychicznego w populacji gimnazjalistów warszawskich,* [w:] „Postępy Psychiatrii i Neurologii" 2005, nr 1, s. 1-9.

[47] B. Woynarowska, *Eduakcja…,* 2008, *op. cit.,* s. 391-392.

[48] K. Ostaszewski, A. Pisarska, *Trendy w używaniu substancji psychoaktywnych w latach 1984–2012*: *Substancje psychoaktywne inne niż alkohol*, [w:] Monitorowanie zachowań ryzykownych i problemów zdrowia psychicznego młodzieży. Badania mokotowskie 2012. Instytut Psychiatrii i Neurologii w Warszawie, Warszawa 2013, s. 20-21.

[49] *Ibidem.*

[50] H. Skłodowski*, Psychologiczne wyzwania kryzysu*, „Przedsiębiorczość i zarządzanie" 2010, t. XI, z. 1, SAN, s. 20.

[51] *Ibidem*, s. 20-22.

[52] *Ibidem.*

[53] K. Dąbrowski, *W poszukiwaniu zdrowia psychicznego,* Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1996, s. 22-24.

Osiąganie dobrostanu psychicznego wymaga synchronizowanego oddziaływania na obydwie sfery ludzkiego potencjału: fizyczną i psychiczną, a towarzyszy temu procesowi samoświadomość, czyli wgląd we własny potencjał zdrowotny i ukierunkowane zarządzanie nim w odniesieniu do aktualnych wymagań i wyzwań otoczenia. Warto podkreślić, że umiejętności radzenia sobie ze stresem i trudnymi sytuacjami rzadko bywają przedmiotem edukacyjnych działań, a wydają się być szczególnie ważne w obliczu wyzwań współczesnego świata i zachowania zdrowia. Samoświadomość własnego zdrowia jest kluczową kompetencją nie tylko w radzeniu sobie z życiowymi wyzwaniami, ale także w rozwijaniu własnej kariery zawodowej. Praca zawodowa i liczne zagrożenia związane ze środowiskiem pracy człowieka prowadzą do dolegliwości, chorób, dysfunkcji czy też zaburzeń zachowania. Często ludzie nie zdają sobie sprawy jakie skutki zdrowotne powoduje wykonywana przez nich praca lub niekorzystne środowisko i nie dostrzegają powolnych zmian chorobowych zachodzących w organizmie. Problemy zdrowotne skutkują z kolei brakiem pracy lub trudnościami z jej wykonywaniem. Dlatego problem kształtowania kompetencji zdrowotnych i samoświadomości własnego zdrowia staje się coraz bardziej istotny.

Do obszarów zdrowia zalicza się: zdrowe żywienie, dbałość o ciało i aktywność fizyczną, umiejętność radzenia sobie z emocjami i stresem, optymizm, poczucie tożsamości i własnej wartości, potencjał twórczy oraz umiejętności życiowe[54]. Do tych ostatnich Barbara Woynarowska zalicza[55]: (za: WHO, 1993) umiejętności i komunikację interpersonalną, podejmowanie decyzji i myślenie krytyczne oraz (za: UNICEF, 2001) umiejętności interpersonalne, takie jak: budowanie samoświadomości i własnego systemu wartości, podejmowanie decyzji i kierowanie stresem[56]. Według WHO umiejętności życiowe umożliwiają jednostce podejmowanie takich zachowań, które pozwalają jej efektywnie radzić sobie z zadaniami i wyzwaniami życia codziennego.

Zdaniem Woynarowskiej[57], edukacja zdrowotna w systemie oświaty koncentruje się wokół pojęcia „zdrowie" w ujęciu pozytywnym oraz na czynnikach je warunkujących, jak również na dbałości o zdrowie. Jej celem jest nie tylko ochrona zdrowia, czyli niedopuszczenie do zaburzeń i problemów (profilaktyka), ale także doskonalenie i umacnianie zdrowia uczniów i pracowników przez pomaganie im w kształtowaniu zachowań prozdrowotnych i tworzeniu w szkole środowiska sprzyjającego zdrowiu[58]. W praktyce szkolnej kształtowaniu kompetencji zdrowotnych i profilaktyce zdrowia, w tym zdrowia psychospołecznego, poświęca się niewiele uwagi lub wcale. Tymczasem okres nauki szkolnej to także etap rozwoju, kiedy kształtują się nawyki, postawy, przekonania i wzorce zachowań. Dlatego ten okres jest okazją do kształtowania zachowań prozdrowotnych uczniów oraz nabywania przez nich umiejętności: radzenia sobie ze stresem, zarządzania własnymi emocjami oraz własnym zdrowiem.

---

[54] B. Woynarowska, *Edukacja zdrowotna. Podręcznik akademicki,* Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 6-10.

[55] *Ibidem.*

[56] *Ibidem.*

[57] B. Woynarowska, *Edukacja zdrowotna w podstawie programowej kształcenia ogólnego, jako fundament dla szkolnego programu profilaktyki*, [w:] ORE, ss.1-5. file:///C:/Users/Test/Downloads/Woynarowska% 20(1).pdf, [15.09.2015].

[58] *Ibidem.*

Dbałość o zdrowie to jeden z przejawów dążenia do zachowania równowagi pomiędzy różnymi wymiarami funkcjonowania człowieka w świecie. Zdrowie – według Światowej Deklaracji Zdrowia przyjętej także przez Polskę na Światowym Zgromadzeniu Zdrowia w 1998 roku, jest jednym z podstawowych praw jednostki ludzkiej oraz bogactwem społeczeństwa[59]. W Karcie Ottawskiej z 1986 roku, wskazuje się, że zdrowie jest zasobem (środkiem) dla każdego człowieka, z którego może korzystać w codziennym życiu, a rozwijanie i wykorzystywanie własnego potencjału zdrowotnego umożliwia człowiekowi satysfakcjonujące, twórcze i spełnione życie w wymiarze społecznym i ekonomicznym. W dokumencie tym podkreślono również, że zdrowie rozumiane jako zasób społeczny stanowi jedno z bogactw naturalnych każdego państwa, determinuje jego rozwój ekonomiczny i gospodarczy, przyczyniając się do rozwoju dóbr materialnych, kulturalnych – prowadząc tym samym do rozkwitu i dobrobytu społecznego[60]. Ludzie zdrowi mogą lepiej i efektywniej wykorzystać swoje możliwości i zdolności, sprawniej zaspokajać potrzeby własne i swoich bliskich, łatwiej osiągać cele i zaspokajać aspiracje zawodowe, i w efekcie osiągać wyższą jakość życia. Z tej perspektywy zdrowotny dobrostan zawodowy stanowi jednostkowy kapitał kariery, jak również zasób społeczny.

Wnioski końcowe. Wyzwania wobec edukacji i szkoły XXI wieku

Przedstawione w artykule problemy i wyzwania stawiane współczesnej szkole i edukacji nie wyczerpują długiej listy oczekiwań kierowanych wobec szkoły przez rodziców, pracodawców, decydentów, wreszcie samych uczniów. Skoncentrowałam się na tych wybranych kompetencjach, które stają się coraz bardziej znaczące w satysfakcjonującym funkcjonowaniu człowieka na rynku pracy. Do istotnych spośród nich należy zaliczyć: kształtowanie samodzielności i samoodpowiedzialności uczniów za własną działalność, w tym własny rozwój zawodowy, a dalej przebieg kariery. Ponadto wyzwanie stanowi nadal rozwijanie kreatywności i innowacyjności uczniów, a nowym wyzwaniem staje się kształtowanie świadomości własnego zdrowia skutkujące umiejętnością budowania zdrowotnego dobrostanu zawodowego.

Jak pisał Obuchowski: „rewolucja podmiotów pojawiła się jako zjawisko masowe w drugiej połowie XX wieku, trwa nadal, ulega dalszym modyfikacjom i obejmuje coraz to nowe obszary życia ludzi. Istotnym jej wskaźnikiem jest zakorzenienie się zawartych w niej założeń w treści samookreślenia jednostek ludzkich. W skład tej treści wchodzi przekonanie, że w hierarchii wartości człowieka pozycję dominującą powinny zajmować problemy osobiste, jakość życia i udział w tworzeniu idei sprzyjających dobremu życiu wszystkich ludzi. Zauważę tu, że wartości znaczące dla osobowości roli, takie jak posłuszeństwo, przystosowanie, uległość – zeszły na drugi plan”[61]. Autor ten zwraca uwagę na istotne przesunięcie w podstawowych założeniach edukacji, która jak nigdy wcześniej winna skupiać się na samosterowno-

[59] Za: Narodowy Program Zdrowia na lata 2007-2015, Ministerstwo Zdrowia, [w:] http://www2.mz.gov.pl/wwwfiles/ma_struktura/docs/zal_urm_npz_90_15052007p.pdf, [10.02.2017].

[60] B. Woynarowska, *Edukacja…*2008, *op. cit*., s. 27, 40.

[61] K. Obuchowski, *Rewolucja…., op. cit*., s. 4.

ści uczącego się, jego samopoznaniu i wspomaganiu ucznia w budowaniu indywidualnego kapitału osobistego i zawodowego.

Niewątpliwie szkoła i nauczyciele borykają się obecnie z wieloma trudnościami i stają przed wciąż nowymi wyzwaniami. Wiele wysiłków i środków przeznaczanych jest na ciągłe doskonalenie tak systemu, jak i praktyki szkolnej. Pomimo, iż istotny wpływ na rozwój młodego człowieka ma środowisko rodzinne, społeczne i rówieśnicze oraz mass i social media, to jednak uczniowie spędzają w środowisku szkolnym wiele lat. Dlatego warto podejmować nieustanne wysiłki: debaty i polemiki wokół istotnych problemów i nowych wyzwań oraz dawać szanse oddolnym inicjatywom, nastwionym na to, aby czas spędzony w szkole był przez każdego ucznia wykorzystany optymalnie, efektywnie i służył jak najlepiej jego indywidualnemu rozwojowi i przygotowaniu dla dalszego życia i kariery zawodowej. Obecnie powstaje w Polsce coraz więcej szkół alternatywnych, na przykład szkoły demokratyczne czy innowacyjne, które cieszą się rosnącym zainteresowaniem rodziców. Ponadto czekamy na ostateczny kształt reformy oświaty w Polsce i jej pozytywne dla szkoły skutki. Oby polska szkoła XXI wieku wspomagała uczniów do sprawnego poruszania się po „ruchomych piaskach" współczesnego rynku pracy.

Bibliografia

Bańka A., *Transnacjonalne poradnictwo zawodowe w kontekście zmian w wymiarze europejskim,* [w:] S.M. Kwiatkowski, Z. Sirojć (red.), *Edukacja dla rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego*, Wyd. OHP, Warszawa 2006.

Cybal-Michalska A., *Rozwój kariery jako proces inwestowania w kapitał kariery, „*Studia Edukacyjne" 2012, nr 22.

Czabała C., Brykczyńska C., Bobrowski K., Ostaszewski K., *Problemy zdrowia psychicznego w populacji gimnazjalistów warszawskich, „*Postępy Psychiatrii i Neurologii" 2005, T 14, Zeszyt 1.

Dąbrowski K., *W poszukiwaniu zdrowia psychicznego,* Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1996.

Czarnecki K.M., *Psychologia pracy zawodowej człowieka*, Wydawnictwo Wyższa Szkoła WZiM w Sosnowcu, Sosnowiec 2006.

Konarzewski K., Zieliński R., Daniecki W., *Podmiotowość jednostki w koncepcjach psychologicznych i organizacyjnych,* Ossolineum, Wrocław 1983.

Kozielecki J., *Człowiek oświecony czy innowacyjny, „*Kwartalnik Pedagogiczny" 1987, nr 1.

Kozielecki J., *Koncepcja transgresyjna człowieka*, PWN, Warszawa 1987.

Minta, *Od Aktora do Autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery,* KOWEZiU, Warszawa 2012.

Nawrat D. *Podmiotowość–twórczość–wolność. Od teorii do praktyki edukacyjnej,* [w:] K. Pająk, A. Zduniak (red.), *Edukacyjne wyzwania XXI wieku*, Wydawnictwo „Elipsa", Poznań - Warszawa 2003.

Nawrat D., Marcinkowska B., *Pedagogy of Subjectivity – basic principles and their practical usage in education,* [w:] B. Jostingmeier, H. J. Boeddrich (red.), *Cros-Cultural Innovation Results of the 8-th European Conference on Creativity and Innovation* , Universitataats-Verlag Press, Wiesbaden2005.

Nawrat D., *Psychologiczne koszty pracy w kontekście idei zrównoważonego rozwoju,* [w:] R. Tomaszewska-Lipiec (red.), *Relacje praca–życie pozazawodowe drogą do zrównoważonego rozwoju jednostki*, Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2014.

Obuchowski K., *Rewolucja podmiotów*, Wyd. Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej, Łódź 2004.

Obuchowski, *Człowiek intencjonalny*, PWN, Warszawa 1993.

Okoń W., *Dziesięć szkół alternatywnych XX wieku,* WSiP, Warszawa 1997.

Pocztowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkim*, PWE, Warszawa 2007.

Robinson K., *Kreatywne szkoły. Oddolna rewolucja, która zmienia edukację,* Wyd. Element, Kraków 2015.

Savickas M. L., *Constructing Careers: Actor, Agent and Author*, "Journal of Employment Counselling" 2011, No 48.

Skłodowski H., *Psychologiczne wyzwania kryzysu*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie" 2010, Tom XI, Zeszyt 1.

Spitzer M., *Jak uczy się mózg?*, Wydawnictwo Naukowe PWN SA, Warszawa 2012.

Szumigraj M., *Poradnictwo kariery – ujęcie makrospołeczne,* „Edukacja Dorosłych" 2010, nr 1 (62).

Szumigraj M., *Poradnictwo kariery*, Oficyna Wydawnicza ŁOŚGRAF Wiesław Łoś, Warszawa 2011.
Woynarowska B., *Edukacja zdrowotna. Podręcznik akademicki,* Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008.
Żylińska M., *Neurodydaktyka. Nauczanie uczenie się przyjazne mózgowi,* Wyd. Naukowe UMK, Toruń 2013.

Dokumenty i źródła internetowe:

Bauman Z., *Gdyby nie było terrorystów, trzeba by ich było wymyślić*, [w:] wywiad dla wirtualna polska, S. Sierakowski, http://opinie.wp.pl/prof-zygmunt-bauman-gdyby-nie-bylo-terrorystow-trzeba-by-ich-bylo-wymyslic-6016709661267073a [06.04.2016].
European Democratic Education Community, [w:] http://www.eudec.org/index.html [10.04.2016].
Komunikat Komisji, Europa 2020 „*Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*", [w:] Komisja Europejska, Bruksela 2010.
Narodowy Program Zdrowia na lata 2007-2015, Załącznik do Uchwały Nr 90/2007, Rady Ministrów z dnia 15 maja 2007r., Ministerstwo Zdrowia, [w:] http://www2.mz.gov.pl/wwwfiles/ma_struktura/docs/zal_urm_npz_90_15052007p.pdf, [10.02.2017].
Szwed J., *Młodzi roszczeniowi: pokolenie NEETs coraz większym wyzwaniem dla rynku pracy*, [w:] http://rynekpracy.pl/artykuly/mlodzi-roszczeniowi-pokolenie-neet-coraz-wiekszym-wyzwaniem-dla-rynku-pracy, [13.04.2016].
Woynarowska B., *Edukacja zdrowotna w podstawie programowej kształcenia ogólnego, jako fundament dla szkolnego programu profilaktyki*, [w:] https://www.ore.edu.pl/component/phocadownload/category/300-program-wychowawczy-i-program-profilaktyki-szkoly?download=1358:edukacja-zdrowotna-w-podstawie-programowej-ksztacenia-oglnego-jako-fundament-dla-szkolnego-programu-profilaktyki, [15.09.2016].

Piotr Kowolik
Akademia „Ignatianum" w Krakowie
Wydział Zamiejscowy Nauk Humanistycznych i Społecznych w Mysłowicach

SYTUACJE PROFESJONALNE PRACOWNIKA I ICH CHARAKTERYSTYKA (WYBRANE PREDYKTATORY)

Streszczenie

Opracowanie zaprezentowane przez autora testu definiuje podstawowe pojęcia związane z sytuacjami profesjonalnymi pracownika. Kolejne rozważania skupiają uwagę Czytelnika na szczegółowej charakterystyce profesjonalnej pracy pracownika: start zawodowy absolwentów szkół, zmęczenie i znużenie zawodowe, pracę zmianową, współdziałanie i rywalizację zawodową oraz komunikację interpersonalną pracujących.

Słowa kluczowa: sytuacja, sytuacja zawodowa (profesjonalna), start zawodowy, zmęczenie, znużenie, zmianowość, współdziałanie i rywalizacja zawodowa, komunikacja interpersonalna.

PROFESSIONAL SITUATIONS OF THE EMPLOYER AND THEIR CHARACTERISTICS (SELECTED PREDICTORS)

Abstract

The study presented by the author of the test defines the basic concepts related to the professional situation of the employee. Further considerations focus the reader's attention on the detailed characteristics of the professional work of the employee: professional start of school graduates, fatigue and weariness, shift work, interpersonal and professional competition and interpersonal communication.

Key words: situation, professional situation, professional start, fatigue, fatigue, variability, interpersonal and professional competition, interpersonal communication.

Wstęp

Profesjonalny rozwój oznacza społecznie pożądany i ukierunkowany proces zmian ilościowych i jakościowych człowieka, warunkujących jego świadomy, celowy, aktywny, kontrolowany i odpowiedzialny udział w kształtowaniu samego siebie i przez to swojego bliższego i dalszego otoczenia. Profesjonalny rozwój człowieka jest podstawowy w profesjologii, jako nowej nauce o człowieku.

W profesjonalnej pracy człowieka można wyróżnić kilka sytuacji, które stanowią pełny obraz profesjonalnego rozwoju człowieka. Start zawodowy absolwentów szkół to proces aktywnego przystosowania się do nowej roli społecznej, który przypada jej w udziale z chwilą

podjęcia pracy zawodowej. Zmęczenie z kolei, to wrażenie złego samopoczucia, połączone z obniżeniem zdolności do działania, pojawiające się po znacznym wysiłku. Jest to wynik różnorakich obciążeń, związanych ze środowiskiem pracy. Zmęczenie w istocie rzeczy pełni funkcję czynnika obronnego, sygnalizując, że należy pracę przerwać, by nie doszło do znaczących uszkodzeń w sferze psychofizycznej organizmu. Po zmęczeniu, które występuje w wyniku intensywnej pracy zawodowej, mamy do czynienia ze znużeniem, czyli najwyższym stanem zmęczenia. Znużenie jest to stan psychofizyczny uniemożliwiający kontynuację pracy. Występuje w warunkach dużej monotonii oraz przy braku zainteresowania ze strony pracowników i przełożonych. Współdziałanie przełożonych i pracowników rozumieć należy jako wykonywanie przez nich wspólnych działań, służących doborowi i pomyślności poszczególnych członków załogi zakładu pracy. W pracy zawodowej często dochodzi do problemu rywalizacji, oznaczającej określony stan napięcia we wzajemnych stosunkach międzyludzkich, zwany także współzawodnictwem. Podstawowym warunkiem procesu komunikowania się pracowników jest interakcja, tj. wzajemne oddziaływanie na siebie w przekazywaniu wiadomości kontaktujących się osób.

Podstawowe pojęcia i ich opis

Sytuacja oznacza zespół okoliczności, położenie, w jakim się ktoś znajduje, ogół warunków, w których coś się dzieje, coś się rozwija. *Wielki słownik ucznia* sytuację odnosi do „ogółu tego, co istnieje lub dzieje się w jakiś miejscu i czasie, np. do wydarzeń, osób, które w nich uczestniczą i do warunków ich działania”[1]. Józef Pieter przez sytuację rozumie „zbiór podniet wywołujących odpowiadające jemu zachowanie człowieka”[2]. Tadeusz Tomaszewski natomiast rozumie przez sytuację „układ wzajemnych stosunków człowieka z innymi elementami jego środowiska w określonym momencie czasu”[3]. Po zdefiniowaniu sytuacji definiuję sytuację zawodową jako „pozycję jednostki uzyskaną w jego środowisku pracy w wyniku dotychczasowej działalności i jej oceny przez przełożonych i współpracowników, zawierającą elementy oceny możliwości pracownika w stosunku do nasuwających się zadań”[4].

Kazimierz M. Czarnecki definiuje sytuację profesjonalną (zawodową) jako „stan świadomości (wiadome – niewiadome, jasne – niejasne) sytuacji i działania pracodawcy w stosunku do swoich pracobiorców, np. sytuacja niepewności trwania pracy; likwidacja zawodu, produkcji, usług, zakładu pracy; pozycja pracownika na określonym stanowisku pracy oraz pozytywna – negatywna ocena jego przydatności, np. w stosunku do zmieniających się zdań zawodowych”[5].

Na całokształt stanu rzeczy związanych z zatrudnieniem pracownika w zakładzie pracy składają się następujące sfery:

[1] M. Bańko (red.), *Wielki słownik ucznia*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2006, Tom P-Z, s. 718.

[2] J. Pieter, *Poznawanie środowiska wychowawczego*, Ossolineum, Wrocław 1960, s. 146.

[3] T. Tomaszewski, *Podstawowe formy organizacji i regulacji zachowania*, [w:] T. Tomaszewski (red.), *Psychologia*, Wyd. PWN, Warszawa1976, s. 17.

[4] T.W. Nowacki, *Leksykon pedagogiki pracy*, Wyd. Instytut Technologii Eksploatacji, Radom 2004, s. 239.

[5] K.M. Czarnecki, *Sytuacja zawodowa*, [w:] K.M. Czarnecki, B. Pietrulewicz (red.), *Leksykon profesjologiczny*, Oficyna Wydawnicza „Humanitas”, Sosnowiec 2010, s. 178.

– obiektywna rzeczywistość (warunki fizyczne pracy, technologia, stosunki społeczne);

– obraz rzeczywistości w świadomości pracownika (emocjonalna i racjonalna ocena stanu rzeczy, wyrażająca się w jego postawie wobec zakładu pracy);

– wyniki (będące wypadkową obiektywnej rzeczywistości i jej odbicia w świadomości pracownika)[6]. Pracownik jest to osoba pozostająca z jakąś instytucją w stosunku pracy na podstawie umowy mianowania, powołania lub wyboru[7].

Charakterystyka sytuacji profesjonalnych pracownika

Rozważania skupione będą na następujących elementach profesjonalnej pracy człowieka;

– start zawodowy absolwentów szkół,

– zmęczenie i znużenie zawodowe pracownika,

– zmianowość w pracy zawodowej,

– współdziałanie i rywalizacja zawodowa,

– komunikacja interpersonalna pracujących.

Start zawodowy oznacza proces początkowej pracy zawodowej, w którym pracownik zapoznaje się z zakładem pracy, jego strukturą, programem realizacyjnym i załogą, opanowuje własne czynności zawodowe, korzysta ze świadczeń różnego typu[8]. Zdaniem Włodzimierza Szewczuka psychologiczne rozumienie startu zawodowego jest dwojakie:

– szersze (początek pracy, czy początkowy okres pracy, w którym dany człowiek wykonuje wielokrotnie swoje działania zawodowe);

– węższe (wykonywanie we właściwych, specyficznych dla danej działalności, warunków po raz pierwszy czynności, działań, które stanowią typową, powtarzalną jednostkę w przebiegu działalności jako całości)[9].

Do startu zawodowego przystępuje osoba, która posiada właściwe przygotowanie kierunkowe, jak np. techniczne, rolnicze, leśne, medyczne, pedagogiczne, teologiczne. Oznacza to, że startujący jest już przygotowany merytorycznie i psychicznie do podjęcia pracy w „swoim fachu", na określonym stanowisku roboczym, jako robotnik kwalifikowany, technik, inżynier, ekonomista, lekarz, ksiądz, nauczyciel.

Start zawodowy, to nie jest moment, czy chwila rozpoczęcia działalności, taka jak chwila startu sportowca do biegu, lecz jest to cały szereg działań (starań i zabiegów) osoby, związanych z decyzjami podjęcia pracy; warunkami zatrudnienia; stanowiskiem roboczym; wykonywaniem czynności zawodowych.

Ogólna decyzja podjęcia pracy zawodowej składa się z decyzji cząstkowych, które dotyczą: podjęcia pracy w ogólne; podjęcia pracy w wyuczonym lub innym zawodzie; podjęcia pracy blisko miejsca zamieszkania; podjęcia pracy w zakładzie nowoczesnym – starym; podjęcia pracy w kraju obcym. Oznacza to, że całościowa decyzja podjęcia pracy składa się z decyzji cząstkowych, które razem wzięte tworzą „obraz" przyszłej pracy. Rzecz zrozumiała, że nie

[6] *Encyklopedia organizacji i zarządzania*, PWE, Warszawa1982, s. 520.

[7] T. Pszczołowski, *Mała encyklopedia prakseologii i teorii organizacji*, Ossolineum, Wrocław 1978, s. 179.

[8] P. Kowolik, *Start zawodowy*, [w:] K.M. Czarnecki, B. Pietrulewicz (red.), *Leksykon profesjologiczny*, Oficyna Wydawnicza „Humanitas", Sosnowiec 2010, s.174.

[9] W. Szewczuk (red.), *Słownik psychologiczny*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1998.

wszystkie decyzje cząstkowe są zawsze pozywane i pomyślne dla decyzji całościowej. Może być np. tak, że podejmuje się pracę w zakładzie nowoczesnym, ale w dużej odległości od miejsca zamieszkania, lub też odwrotnie – w starym (przestarzałym) zakładzie, ale blisko domu.

Warunki zatrudnienia zawierają również szereg elementów decyzyjnych, jak np. płaca (wysokość wynagrodzenia zasadniczego): dodatki; premie; stałość lub zmienność płacy; zmianowość lub stałość godzinowa pracy; praca w ruchu; na wolnym powietrzu lub w pomieszczeniu; praca w dobrych – średnich – złych warunkach higieniczno-zdrowotnych; praca samodzielna; odpowiedzialna; niebezpieczna.

Stanowisko robocze związane jest dokładnie z określonym miejscem, jak np. przy maszynie, przy biurku, przy taśmie montażowej, na placu roboczym, jak również jako pracownik fizyczny, umysłowy, kierownik, brygadzista, majster, mistrz, a więc w bezpośrednim wykonawstwie czynności roboczych lub też w nadzorze czynności roboczych, wykonywanych przez zespół pracowniczy.

Wykonywanie określonych czynności pracowniczych dotyczy np. pracy jednostajnej i monotonnej; mało interesującej; prostej w stosunku do posiadanych kwalifikacji lub też złożonej i bardzo odpowiedzialnej; wymagającej stałej koncentracji uwagi i myślenia; kontaktów z najbliższymi współpracownikami. Jest to więc problem zgodności lub niezgodności przygotowania zawodowego do wymagań stanowiska pracy i wykonywania określonych czynności zawodowych. Problem ten badali: T.W. Nowacki, K. Korabiowska-Nowacka, T. Tomaszewski. Zdaniem T. Nowackiego przydatność zawodowa określa aktualny, indywidualny układ umiejętności i wiedzy zawodowej, który jest związany i uwarunkowany całokształtem doświadczenia jednostki, a wspomagany cechami moralności, intelektualnymi oraz fizycznym[10]. Według K. Korabiowskiej-Nowackiej przydatność absolwentów do określonego zawodu wyraża się stosunkiem całokształtu przygotowania do poszczególnych stanowisk, do całokształtu zadań na tych stanowiskach[11]. T. Tomaszewski definiuje przydatność do pracy jako funkcję motywacji i kwalifikacji. Są one najistotniejszymi składnikami przydatności społeczno-zawodowej[12].

Biorąc pod uwagę ten fakt, że pracownik nie tylko wykonuje swoje czynności zawodowe, ale również pracuje z ludźmi, maszynami, informacjami, słuszne jest twierdzenie, że winien on mieć ukształtowaną „przydatność społeczno-zawodową", która obejmuje dwa rodzaje „przydatności": „przydatność zawodową" do merytorycznej pracy zawodowej oraz „przydatność społeczną" do pracy *wśród ludzi, z ludźmi* (współpracownikami) i *dla ludzi*. Tak rozumiana przydatność społeczno-zawodowa obejmuje cały szereg „cząstkowych przydatności" takich, jak np. do:

– wykonywania zadań i czynności roboczych, zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami, na określonym stanowisku roboczym;

– pozytywnego współdziałania w zespole pracowniczym;

– współdziałania i współżycia w grupie koleżeńskiej – pracowniczej;

– nawiązywania i utrzymywania dobrych kontaktów z kolegami z tego samego miejsca pracy;

---

[10] T. Nowacki, *Podstawy dydaktyki zawodowej*, PZWS, Warszawa 1971, s. 424.

[11] K. Korabiowska-Nowacka, *Metodyka i wyniki badań przydatności do pracy absolwentów szkół zawodowych,* Wyd. Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1980, s. 37-40.

[12] T. Tomaszewski, *Z pogranicza pedagogiki i psychologii*, PWN, Warszawa 1970, s. 80.

– założenia własnej rodziny i samodzielnego życia społeczno-zawodowego;

– rozumienia społecznego sensu i charakteru zespołowej pracy zawodowej;

– angażowania się w rozwiązywanie trudnych sytuacji pracowniczych i swojego zakładu pracy;

– podkreślania swojej przynależności do określonej grupy zawodowej pracowników;

– doskonalenia wiedzy i umiejętności zawodowych oraz cech własnej osobowości zawodowej;

– podejmowania świadomej, aktywnej działalności pracowniczej w sprawie obrony własnych praw i swoich współpracowników[13].

Zdaniem W. Szewczuka start zawodowy młodego absolwenta szkoły zawodowej, technikum, uczelni związany jest z szeregiem trudności, do których zalicza:

– wykonywanie działań zawodowych;

– ocenę własnej pracy;

– kontakty z innymi pracownikami;

– stosunek do przełożonych;

– kontakty z tzw. stronami;

– trudności z samym sobą;

– trudności życiowe.

Start zawodowy młodego absolwenta jest problemem nie tylko osobistym, ale również społecznym, socjologicznym, ekonomicznym, a szerzej – problemem naukowych analiz, dociekań i badań. Dzieje się tak dlatego, że w transformującej się naszej gospodarce i życiu społeczno-politycznym, start młodego absolwenta szkoły zawodowej jest wyraźnie zagrożony, przede wszystkim brakiem pracy w wyuczonym zawodzie. Oznacza to, że już u samych początków start zawodowy staje się często „falstartem"[14].

Kolejnym elementem profesjonalnej pracy człowieka jest zmęczenie i znużenie. Termin zmęczenia rozumiany jest dwojako: jako stan wyczerpania energii fizycznej lub psychicznej (psychomotorycznej) na skutek długofalowego i intensywnego wysiłku podczas wykonywania określonego rodzaju czynności oraz jako stan wyczerpania energii fizycznej. W pierwszym przypadku mówimy o zmęczeniu ogólnym, psychofizycznym, w drugim o zmęczeniu fizycznym, lub tylko zmęczeniu psychicznym.

Małgorzata Kupisiewicz definiuje zmęczenie jako „stan zmniejszonej zdolności do aktywności w zakresie funkcjonowania fizycznego lub/ i psychicznego, pojawiający się w wyniku znacznego wysiłku fizycznego, na skutek różnych zmian natury biologicznej zachodzących w organizmie, a także wysiłku poznawczo-emocjonalnego oraz różnych okoliczności zewnętrznych naruszających równowagę psychiczną, takich jak np. stres"[15]. Zmęczenie może mieć różny stopień intensywności, czas trwania może prowadzić do tzw. zespołu przewlekłego zmęczenia utrzymującego się co najmniej sześć miesięcy i nie ustępuje mimo odpoczynku.

Zmęczenie przejawia się w procesie pracy, jako wynik wyczerpywania się energii psychofizycznej i braku jej odtwarzania w czasie pracy. Skutecznym przeciwdziałaniem zmęczenia

[13] K. Czarnecki, *Psychologia zawodowego rozwoju osobowości*, Oficyna Wydawnicza „Impuls", Kraków 1998, s. 210.

[14] W. Szewczuk (red.), *Encyklopedia psychologii*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1998, s. 859-860.

[15] M. Kupisiewicz, *Słownik pedagogiki specjalnej*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2013, s. 434.

jest umiar w pracy i jej odpowiednie planowanie oraz organizacja, jak również regularny odpoczynek po pracy (fizycznej, psychicznej, psychofizycznej).

Zmęczenie w pracy jest zjawiskiem obiektywnym – fizjologicznym i psychicznym. Jest to „samoobrona" organizmu przed całkowitym wyczerpaniem energii, utratą sił, zdrowia, a czasem i życia. Jest to jednocześnie „sygnał ostrzegawczy" o wyczerpaniu się zasobów energii organizmu. Ten sygnał ostrzegawczy jest jednocześnie „ostrzeżeniem" o tym, że możemy popełnić jakiś błąd w procesie pracy, który może się źle skończyć zarówno dla pracownika, jak i zakładu pracy. Oznacza to, że w procesie pracy musimy stale kontrolować stan naszego zmęczenia i podejmować określone środki przeciwdziałania zmęczeniu całkowitemu.

Zmęczenie ujawnia się najszybciej i najwyraźniej wtedy, kiedy organizm nasz posiada określone braki, jak np. tlenu, snu, pokarmu, jak również wtedy, kiedy praca odbywa się w rytmie przyspieszonym, jest złożona, odpowiedzialna, wymagająca dużego i długotrwałego ruchu, zmienności czynności zawodowych, stałej koncentracji psychicznej i gotowości fizycznej do działania.

Zmęczenie przewlekłe wywołane obciążeniem (maksymalny wysiłek wydatkowany w jakimś określonym czasie, który wyznacza wydolność) przekraczającym wydolność nazywa się znużeniem stwierdza Tadeusz Pszczołowski[16]. Znużenie, zdaniem Józefy Jotyko, rozumiane jest jako stan wyczerpania fizycznego lub psychicznego oraz jako stan wyczerpania tylko psychicznego. Terminy znużenie i zmęczenie są używane zamiennie. Nie są to jednak terminy tożsame[17].

Jesteśmy zmęczeni pracą fizyczną lub psychofizyczną, a znużeni pracą umysłową (psychiczną), np. podczas czytania tekstów, oglądania filmu, rozwiązywania zadań szkolnych, uczenia się na pamięć tekstów. Zdarza się często, że podczas wymienionych czynności psychicznych zasypiamy. Jest to przejaw znużenia psychicznego i jednocześnie „samoobrona psychiki" przed nadmiernym przeciążeniem.

Zarówno „zmęczenie fizyczne", jak również „znużenie psychiczne" są sygnałami pochodzenia wewnętrznego (z organizmu), o charakterze ostrzegawczym dla organizmu, jak również wykonywanej pracy. Od zmęczenia do wypadku, a często katastrofy życiowej „droga jest bardzo krótka". Oznacza to, że pracownik musi czuwać psychofizycznie nie tylko nad wykonywanymi czynnościami roboczymi, ale również czuwać nad samym sobą.

Zmęczenie pracownika wiąże się bezpośrednio z wydajnością pracy, zwłaszcza jej jakością, która pogarsza się wraz ze stopniem narastającego zmęczenia.

Zjawisko zmęczenia jest przedmiotem badań uczonych różnych dyscyplin wiedzy: fizjologii, medycyny pracy, ergonomii, psychologii pracy, pedagogiki pracy.

Jednym z istotnie ważnych poznawczo problemów zmęczenia i znużenia w pracy jest tzw. zmęczenie monotonijne, które powstaje pod wpływem pracy monotonnej. Pojęcie monotonia jest rozumiane jako jednostajność, jednakowość wykonywania czynności takich samych przez dłuższy okres czasu, przy braku ich urozmaicenia i zmienności. Monotonia pracy to konieczność zachowania uwagi, niemożność porozumiewania się z innymi pracownikami. Skutkami

[16] T. Pszczołowski, *op. cit.,* s. 29.
[17] J. Joteyko, *Znużenie*, Warszawa 1932.

tego procesu są: spadek zainteresowania pracą, przecenianie roli czasu pracy, obniżenie poziomu motywacji, co z kolei wpływa na zmniejszenie wydajności pracy, wzrost liczby wypadków.

Zmęczenie i znużenie pracą zawodową jest problemem nie tylko psychologicznym, ale również zdrowotnym i ekonomicznym, gdyż wiąże się z wydajnością pracy i zachowaniem dobrej kondycji psychofizycznej pracownika.

Jednym z elementów profesjonalnej pracy zawodowej pracownika jest zmianowość. Zmianowość w pracy zawodowej jest to czas pracy w różnych porach doby dla określonej części załogi. Praca „na zmianę" oznacza, że pracownik wykonuje swoje zadania zawodowe w ciągu jednego tygodnia tylko w czasie dnia, a w następnym tygodniu w czasie nocy.

Praca zmianowa jest formą organizacji pracy, której celem jest zapewnienie ciągłości procesu pracy, np. procesu produkcyjnego, świadczenia usług poprzez wymianę grup pracowników na stanowiskach pracy[18].

Problem zmianowości w pracy rozważany jest pod względem psychologicznym, organizacyjnym, zdrowotnym, społecznym, ekonomicznym. Z psychologicznego, społecznego i zdrowotnego punktu widzenia wiąże się on z zaburzeniem „rytmu dobowego" życia człowieka, sterowanego przez sieci neuronowe mózgu, które kierują procesami snu i czuwania oraz jego (rytmu) „przeorganizowania" i „zorganizowania" przystosowawczego do wymagań zakładu pracy. Oznacza to, że życie osobiste, rodzinne, towarzyskie, rekreacyjne pracownika musi być zmieniane co jakiś czas, by mógł z pełnym zaangażowaniem i odpowiedzialnością wykonywać swoje zadania pracownicze jednakowo dobrze na każdej zmianie. „Zorganizowanie" życia i przystosowanie go do rytmu dobowego narusza tzw. normalny tryb życia człowieka: sen w nocy, a praca zawodowa w dzień, który jest warunkowany biologicznie, a więc trudno podatny na zmiany. Przystosowanie się do pracy zmianowej jest więc tylko częściowe, a nigdy całkowite.

Problemem istotnie ważnym w normalnym funkcjonowaniu pracownika jest regularność i normalność snu. Sen nocny jest zdecydowanie dłuższy i korzystniejszy dla organizmu, niż sen dzienny. Sen dzienny, po przepracowanej nocy, jest przeważanie krótszy i zaburzony, a tym samym odpoczynek niepełny. Oznacza to, że zmęczenie i senność występują częściej u pracowników nocnych, niż pracowników dziennych. Wpływa to ujemnie na ogólne samopoczucie oraz sprawność działania, a więc i na jakość pracy i jej bezpieczeństwo.

Problemem znaczącym w pracy pracownika zmianowego jest rekreacja i odpoczynek po nocnej zmianie. Jest on wyraźnie zaburzony, gdyż w czasie dnia pracownik odsypia pracę w nocy. Nie ma więc wiele czasu na zorganizowanie sobie i rodzinie właściwej rekreacji i odpoczynku, zwłaszcza aktywnego, na łonie natury. Praca zmianowa jest konieczną formą jej organizacji, ze względów technicznych, ekonomicznych i społecznych, ale „kłóci" się ona z interesami zdrowotnymi i psychologicznymi pracownika.

Termin współdziałanie rozumiany jest jako rodzaj stosunku dwu działających podmiotów, z których każdy stara się o wzmocnienie działań drugiego. Jest to praca (działalność) wspólna z kimś, realizowana po obustronnym lub wielostronnym wcześniejszym porozumieniu się, oraz ustaleniu zasad i warunków. Może ono być wieloaspektowe lub też wąskoaspektowe, może trwać przez dłuższy lub krótszy czas, w realizacji określonego celu.

[18] W. Szewczuk (red.), *op. cit.,* s. 462-468.

Pojęcie rywalizacja (współzawodnictwo) jest rozumiane jako dążenie do górowania jednej osoby nad drugą osobą lub też jednej grupy osób nad drugą w tej samem dziedzinie, jak np. jednej drużyny sportowej nad drugą w tej samej dziedzinie sportu – piłce nożnej. Rywalizacja jest przeciwieństwem współpracy i współdziałania i definiowana jest jako działalność jednostek albo grup, których jednym z ważnych celów jest uzyskanie przewagi nad innymi jednostkami lub grupami. Rywalizacja stymuluje jednostki do zwiększania wydajności i podnoszenia jakości pracy, wzmaga skłonność do ryzyka. W rywalizacji biorą udział przeważnie ludzie młodzi i „odważni ryzykanci", którzy nie mają lęków przed ewentualną przegraną lub też są przekonani, a czasem pewni siebie, że wygrają, zwyciężą, odniosą sukces. Okazuje się, że zbyt częsta, silnie motywowana rywalizacja jest jedną z przyczyn „nerwicy kulturowej", sprawiającej, że ludzie dzielą się na posłusznych konformistów oraz na buntowników.

W wyniku współzawodnictwa występują u współzawodniczących ze sobą osób wrogie nastawienia do siebie i zachowania agresywne. Oznacza to, że zjawisko rywalizacji może wywierać ujemny wpływ na zdrowie psychiczne jednostek rywalizujących ze sobą, o tzw. „palmę pierwszeństwa". Negatywne konsekwencje rywalizacji to nasilenie lęku, nieufności i wrogość wobec innych. Rywalizacja może zagrażać poczuciu własnej wartości, a nawet być jedną z przyczyn zaburzeń nerwicowych[19].

Współdziałanie i rywalizacja nie zawsze przynoszą wyniki pozytywne (współdziałanie), jak również negatywne (rywalizacja). Wynik końcowy współdziałania lub rywalizacji jest warunkowany również czynnikami zewnętrznymi, a nie tylko wewnętrznymi (podmiotowymi), jak np. brak materiałów, brak energii, opóźnione dostawy, awaria maszyny lub urządzenia, chorobowa absencja członka grupy. Oznacza to, że podejmując współpracę (współdziałanie), czy też współzawodnictwo (rywalizację) jednostkowe czy też grupowe, trzeba zawsze mieć na uwadze nieprzewidziane okoliczności, jakie mogą wystąpić i zakłócić, a nawet zniweczyć współdziałanie lub rywalizację w ogóle, a zawodową w szczególności.

Komunikowanie się kogoś z kimś, czyli komunikacja interpersonalna, oznacza proces nadawania i otrzymywania informacji, których źródłem mogą być zarówno zachowania werbalne (sposób komunikowania się za pośrednictwem języka, źródłem informacji dla odbiorców komunikatów werbalnych jest treść komunikatu, czyli szybkość mówienia, głośność); jak i zachowania niewerbalne, tj. sposób komunikowania się bez słów, np. mimika, ruchy ciała, postawa oraz komunikacja symboliczna za pomocą symboli. Komunikacja jest to proces, w trakcie którego pewna osoba sprawia, że jej myśli, pragnienia lub wiedza stają się znane i zrozumiałe dla innej osoby. Komunikacja interpersonalna jest formą społecznego (ludzkiego) zachowania się jednostek lub grup, polegająca na wzajemnym (obustronnym) lub jednostronnym przekazywaniu informacji.

Komunikacja (porozumiewanie się) jest to relacja między jednostkami, w której istotną rolę spełnia percepcja treści i wzajemne oddziaływanie nadawcy i odbiorcy komunikatu oraz wytwarzanie efektu zwrotnego[20].

Mowa, mimika i gestykulacja są głównymi „narzędziami" komunikowania się ludzi, dzięki czemu dochodzi do przekazu informacji i społecznego istnienia, działania, współdziałania, współpracy, wzajemnej pomocy, a czasem i nienawiści. W tym wzajemnym porozumiewaniu

[19] J. Siuta (red.), *Słownik psychologii*, Wyd. Zielona Sowa. Kraków 2005, s. 312.
[20] N. Sillamy, *Słownik psychologii*, Wyd. Naukowe „Śląsk", Katowice 1994, s. 125-126.

się ludzi trzeba znać mowę (w danym języku), treść znaków mimicznych i gestykulacyjnych, żeby prawidłowo rozumieć ich znaczenie[21].

Komunikacja pracujących podlega wszystkim ogólnym prawom i prawidłowościom komunikacji interpersonalnej, różni się natomiast szczególnie treścią i sposobem porozumiewania się pracowników, w zależności od ich wieku życia, kwalifikacji zawodowych, miejsca pracy, warunków pracy i płacy, początkowych lub już utrwalonych kontaktów wzajemnych oraz tzw. wspólnych problemów związanych z zagrożeniem zatrudnienia.

Komunikacja interpersonalna pracujących przybiega z różną częstotliwością, siłą i skutkiem między:

– pracownikami tego samego zawodu, wydziału, zakładu pracy;
– pracownikami a ich zwierzchnikami, różnego szczebla podległości;
– pracownikami a ich przedstawicielami w związkach zawodowych;
– pracownikami a ich przedstawicielami we władzach pozazakładowych, np. w ministerstwie, sejmie, senacie, rządzie;
– pracownikami takich samych zakładów i branż, pracujących w różnych miejscowościach.

W obecnej sytuacji społeczno-gospodarczej Polski do najczęstszych rozmów między pracownikami (między sobą) oraz pracownikami a ich pracodawcami i przedstawicielami związków zawodowych, dochodzi na tle niepewności zatrudnienia, a więc pracy i płacy; sprawiedliwości społecznej w podziale dóbr ekonomicznych; pewności – niepewności przyszłości, związanej z integracją z Unią Europejską; modernizacją i unowocześnianiem pracy zawodowej, jak również zdrowiem osobistym, wypoczynkiem i rekreacją. Komunikujących się ze sobą pracowników interesuje szczególnie ich dzisiejszy i jutrzejszy byt życiowy. W rozmowach z pracownikami daje się wyczuć bardzo mocno niezadowolenie z ich sytuacji życiowej i zawodowej i ostrą tendencję do narzekania oraz propozycji poprawienia aktualnego stanu rzeczy. Komunikacja pracujących i często już bezrobotnych idzie w kierunku wzrastającego napięcia wewnętrznego i buntu, czego dowodem są liczne protesty. Tylko poprawa sytuacji życiowej i zawodowej pracowników może zmienić, bądź nieco zniwelować treść aktualnie prowadzonych rozmów i licznych dyskusji pracowniczych.

Zakończenie

Podejmując rozważania dotyczące sytuacji profesjonalnych pracownika, skupiano się na wybranych predykatorach wchodzących w skład złożonego procesu rozwoju zawodowego człowieka. W charakterystyce szczegółowej, w nieco innej konwencji, poprowadzono rozważania dotyczące udziału poszczególnych predykatorów w rozwoju jednostki przez profesjonalną pracę pracownika.

Najwcześniejszym elementem wchodzącym w skład profesjonalnych sytuacji w rozwoju zawodowym człowieka jest start absolwentów szkół zawodowych, techników i szkół wyższych.

[21] W. Šmid, *Psychologia i socjologia zarządzania. Słowik terminów*, Wyd. Wyższej Szkoły Zarządzania i Marketingu, Sosnowiec 2003, s. 129.

Zdaniem Czesława Plewki sytuacyjne uwarunkowania prorozwojowe to „ogół warunków wynikających z relacji jednostki i jej otoczenia zawodowego, które w danym czasie wymuszają odpowiedni rodzaj aktywności jednostki (skłaniają ją do podjęcia takiej aktywności), podejmującej i realizującej stosownie do zaistniałej sytuacji zadania prorozwojowe sprzyjające własnemu rozwojowi zawodowemu”[22].

Długoletnia praca zawodowa staje się dla większości monotonna, prowadzi do zmęczenia, tj. przejściowego zmniejszenia zdolności do pracy powstającego w wyniku jej wykonywania. Wpływa to na zmniejszenie wydajności pracy. Zmęczenie umysłowe będące wynikiem działania na organizm powodowane, np. automatyzacją procesów produkcyjnych, stanowi pewnego rodzaju znużenie. Znużenie polega na wykonywaniu przez długi czas w trakcie zmiany roboczej tych samych czynności, wymagających tych samych ruchów.

Zmianowość w pracy profesjonalnej stanowi „formę organizacyjną pracy utrzymywaną w tych zakładach pracy, które muszą utrzymywać działalność przez całą albo większą część doby, np. transport”[23].

Istnieje naturalna tendencja do wybierania spośród dostępnych sposobów wykonywania jakiegoś zadania sposobu najłatwiejszego, takiego, który wymaga mniej wysiłku fizycznego lub umysłowego. Nie znaczy to, że ludzie lubią zawsze prace najłatwiejsze i dążą do unikania wszelkiego wysiłku. Pracą najbardziej lubianą jest ta, której stopień trudności odpowiada indywidualnym możliwościami pracownika.

Każdy człowiek robi wiele rzeczy lub powstrzymuje się od nich ze względu na innych pracowników. Nie chodzi tu o oczekiwanie nagrody lub kary ze strony innych, lecz o sam fakt, że inni postępują w określony sposób, że mają określone poglądy, że zależy im na czymś, że czegoś się obawiają. Rodzi to często rywalizację zawodową „zdrową” lub mniej, zapominając o współdziałaniu. Rywalizacja o motywach konfliktowych stwarza bardzo niepomyślne dla przebiegu czynności produkcyjnych zachowanie się pracownika, które staje się zmienne. Pracownik o motywacji konfliktowej jest nierówny w pracy.

Komunikację interpersonalną pracujących w profesjonalnej pracy człowieka zamykam stwierdzeniem Wincentego Okonia, że ten rodzaj porozumiewania się stanowi „wymianę informacji między nadawcą a odbiorcą, przy czym przekaz treści następuje za pośrednictwem jakiegoś kanału”[24].

Bibliografia

Bańko M. (red.), *Wielki słownik ucznia*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2006, Tom P-Z .

Czarnecki K., *Psychologia zawodowego rozwoju osobowości*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 1998.

Czarnecki K.M., *Sytuacja zawodowa*, [w:] K.M. Czarnecki, B. Pietrulewicz (red.), *Leksykon profesjologiczny*, Oficyna Wydawnicza „Humanitas”, Sosnowiec 2010.

Encyklopedia organizacji i zarządzania, PWE, Warszawa1982.

Joteyko J., *Znużenie*, Warszawa 1932.

K. Korabiowska-Nowacka*, Metodyka i wyniki badań przydatności do pracy absolwentów szkół zawodowych,* Wyd. Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1980.

Kowolik P., *Start zawodowy*, [w:] K.M. Czarnecki, B. Pietrulewicz (red.), *Leksykon profesjologiczny*, Oficyna Wydawnicza „Humanitas”, Sosnowiec 2010.

[22] Cz. Plewka, *Człowiek w całożyciowym rozwoju zawodowym – zarys monograficzny zbogacony ilustracją własnych badań empirycznych*, Wyd. Uczelniane Politechniki Koszalińskiej, Koszalin 2016, s. 201-202.

[23] T.W. Nowacki, *op. cit*., s. 193.

[24] W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Wyd. Akademickie „ŻAK”, Warszawa 2004, s. 186.

Kupisiewicz M., *Słownik pedagogiki specjalnej*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2013.
Nowacki T., *Podstawy dydaktyki zawodowej*, PZWS, Warszawa 1971.
Nowacki T.W., *Leksykon pedagogiki pracy*, Wyd. Instytut Technologii Eksploatacji, Radom 2004.
Okoń W., *Nowy słownik pedagogiczny*, Wyd. Akademickie „ŻAK", Warszawa 2004.
Pieter J., *Poznawanie środowiska wychowawczego*, Ossolineum, Wrocław 1960.
Plewka Cz., *Człowiek w całożyciowym rozwoju zawodowym – zarys monograficzny zbogacony ilustracją własnych badań empirycznych*, Wyd. Uczelniane Politechniki Koszalińskiej, Koszalin 2016.
Pszczołowski T., *Mała encyklopedia prakseologii i teorii organizacji*, Ossolineum, Wrocław 1978.
Sillamy N., *Słownik psychologii*, Wyd. Naukowe „Śląsk", Katowice 1994.
Siuta J., (red.), *Słownik psychologii*, Wyd. Zielona Sowa. Kraków 2005.
Šmid W., *Psychologia i socjologia zarządzania. Słowik terminów*, Wyd. Wyższej Szkoły Zarządzania i Marketingu, Sosnowiec 2003.
Szewczuk W. (red.), *Encyklopedia psychologii*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1998.
Szewczuk W., (red.), *Słownik psychologiczny*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1998.
Tomaszewski T., *Podstawowe formy organizacji i regulacji zachowania*, [w:] T. Tomaszewski (red.), *Psychologia*, Wyd. PWN, Warszawa1976.
Tomaszewski T., *Z pogranicza pedagogiki i psychologii*, PWN, Warszawa 1970.

Artur Stryjski
Wielkopolskie Centrum Onkologii w Poznaniu
Róża Poźniak-Balicka
Wojewódzki Szpital Kliniczny im. K. Marcinkowskiego w Zielonej Górze
Ryszard Stryjski
Uniwersytet Zielonogórski

SYSTEMY KSZTAŁCENIA PIELĘGNIARSKIEGO W WYBRANYCH KRAJACH EUROPEJSKICH

Streszczenie

Artykuł przedstawia systemy kształcenia pielęgniarskiego w wybranych krajach europejskich. Prezentowane są warunki przyjęcia na studia, struktura tych studiów, ich programy oraz formy ich realizacji, a także egzaminy uprawniające do zdobycia uprawnień zawodowych. Rozwiązania stosowane na różnych uczelniach są okazją do porównań oraz propozycji mogących poprawić efektywność kształcenia studentów pielęgniarstwa.

Słowa kluczowe: pielęgniarstwo, kształcenie, nauka, zawód, uprawnienia zawodowe.

SYSTEMS TRAINING OF NURSING IN SELECTED EUROPEAN COUNTRIES

Abstract

This article presents nursing training systems in selected European countries. There have been presented entry requirements and application procedures for studies, structure of studies, study programs, their implementation pathway, and also the exams entitling to acquire professional qualifications. The solutions used at various universities are an opportunity to compare and suggestions that could improve the efficiency of nursing students' education.

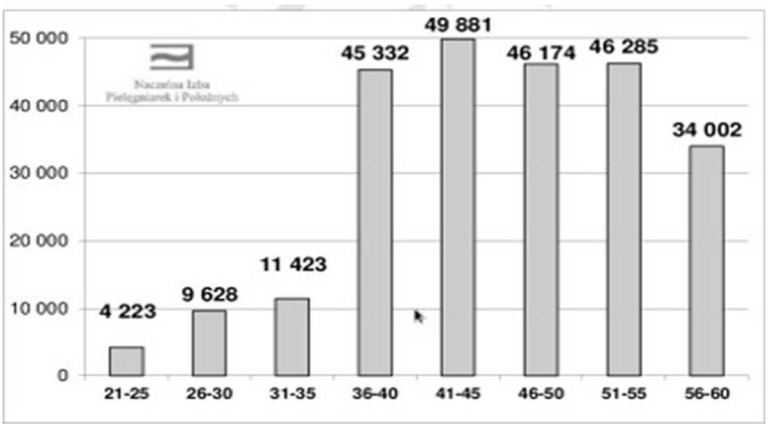
Key words: nursing, education, learning, profession, professional qualifications.

Wstęp

Co roku zwiększa się odsetek osób starszych i niepełnosprawnych, które będą potrzebowały opieki medycznej. Według analiz Głównego Urzędu Statystycznego, w 2020 roku co czwarta osoba w Polsce przekroczy 65 rok życia[1]. Jednocześnie Raport Naczelnej Rady Pielęgniarek

[1] GUS, Zdrowie i ochrona zdrowia w 2014 roku, Warszawa 2015.

i Położnych (NRPiP)[2] wskazuje, że zmiany systemów kształcenia pielęgniarek i położnych spowodowały znaczny spadek liczby osób pracujących w tym zawodzie (w latach 1998-2009 o ponad 36 tys. osób). Średnia wieku polskich pielęgniarek i położnych wynosi obecnie 44 lata. Według prognoz NRPiP w Polsce w latach 2010-2020 ponad 80 tys. pielęgniarek osiągnie wiek emerytalny. W tym samym okresie jedynie niespełna 20 tys. osób podejmie pracę w zawodzie pielęgniarki. Zabraknie ponad 60 tys. Pielęgniarek[3]. Problem deficytu kadry pielęgniarskiej dotyczy nie tylko Polski. Społeczeństwo europejskie starzeje się, zatem zapotrzebowanie na opiekę pielęgniarską będzie coraz większe. Według danych izb pielęgniarskich coraz więcej osób kończących studia w naszym kraju decyduje się na wyjazd do pracy za granicę, gdzie czekają lepsze zarobki. To dodatkowo sprawia, że brak wykwalifikowanych pielęgniarek w Polsce staje się jeszcze bardziej odczuwalny. Na rys. 1 przedstawiona jest struktura wieku polskich pielęgniarek według przedziałów wiekowych.



Rys.1. Struktura wieku polskich pielęgniarek

Źródło: NIPiP, *Analiza liczby zarejestrowanych i zatrudnionych pielęgniarek i położnych w roku 2011oraz prognoza liczby zarejestrowanych i zatrudnionych pielęgniarek i położnych na lata 2015-2035*, Warszawa 2013.

Dane OECD[4] z 2014 roku wskazują na to, że w Polsce wskaźnik liczby pielęgniarek zatrudnionych w opiece nad pacjentem wynosi 5,2 na 1000 mieszkańców. Jest to bardzo mało w porównaniu z innymi krajami, szczególnie w Europie Zachodniej. W Niemczech przypada 13,1 pielęgniarek na 1000 mieszkańców, w Wielkiej Brytanii – 8,2, z kolei w krajach Skandynawskich wskaźnik ten wynosi 16,9 dla Norwegii i 16,5 dla Danii. W podobnej sytuacji do

[2] Naczelna Izba Pielęgniarek i Położnych, *Analiza liczby zarejestrowanych i zatrudnionych pielęgniarek i położnych w roku 2011 oraz prognoza liczby zarejestrowanych i zatrudnionych pielęgniarek i położnych na lata 2015-2035*, Warszawa 2013.

[3] Pielęgniarstwo to zawód z przyszłością, Rynek Zdrowia 21 maj 2013.

[4] OECD Health Statistic 2016, Eurostat Statistics Database, WHO European Health For All Database [19.12.2016].

Polski jest tylko Hiszpania (5,2 pielęgniarek na 1000 mieszkańców). Ponadto prognozy wskazują, iż w 2035 roku liczba pielęgniarek w Polsce zmniejszy się do 4,1 na 1000 mieszkańców[5]. Dochodzą do tego problemy z nierównomiernym rozmieszczeniem kadr pielęgniarskich na terenie kraju. Rosną jednocześnie stawiane im wymagania. Potrzeby zdrowotne obywateli zwiększają się zarówno co do ilości świadczeń, jak i ich jakości. Pociąga to za sobą konieczność kształcenia coraz liczniejszych kadr medycznych, o coraz większych kompetencjach i umiejętnościach. Dotyczy to wszystkich dziedzin medycyny. Dlatego tak istotnego znaczenia nabiera system kształcenia przed- i podyplomowego. Jego prawidłowy rozwój powinien spowodować nie tylko zwiększenie liczby osób praktykujących w zawodzie, ale i zwiększenie ich kompetencji i umiejętności.

W artykule przedstawiono systemy kształcenia pielęgniarskiego funkcjonujące w wybranych krajach europejskich, spróbowano dokonać oceny efektywności przygotowania do zawodu w różnych systemach kształcenia.

1. Ramy kształcenia pielęgniarskiego w Unii Europejskiej

W krajach członkowskich Unii Europejskiej, podstawowe kształcenie pielęgniarek reguluje dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych[6]. Dyrektywa ta ustanawia zasady, na podstawie których uznaje się posiadanie szczególnych kwalifikacji zawodowych uzyskanych w innym lub innych Państwach Członkowskich. Uznanie kwalifikacji zawodowych przez przyjmujące Państwo Członkowskie pozwala beneficjentowi na podjęcie w tym Państwie zawodu, do którego uzyskał i posiada kwalifikacje w rodzimym Państwie Członkowskim oraz wykonywanie tego zawodu w przyjmującym Państwie Członkowskim na tych samych warunkach, jakie obowiązują obywateli przyjmującego Państwa Członkowskiego. Warunkiem podjęcia kształcenia medycznego na podstawowym poziomie jest posiadanie dyplomu lub świadectwa, uprawniającego do dostępu do studiów uniwersyteckich na danym kierunku. System kształcenia opiera się na dwóch najważniejszych przepisach międzynarodowych:

– Europejskie porozumienie w sprawie szkolenia i kształcenia pielęgniarek[7], sporządzone w Strasburgu 25 października 1967 roku, a ratyfikowane przez RP 13 grudnia 1995 roku,

– Strategia WHO kształcenia pielęgniarek i położnych z 1999 roku, Standardy kształcenia dla kierunku studiów Pielęgniarstwo[8].

Odbycie przez daną osobę kształcenia pielęgniarskiego na poziomie podstawowym powinno gwarantować, że uzyskała ona:

– odpowiednią wiedzę w zakresie nauk, na których opiera się medycyna i dobre zrozumienie metod naukowych (w tym zasad dokonywania pomiarów funkcji biologicznych, oceny naukowo ustalonych stanów faktycznych i analizy danych);

---

[5] Naczelna Izba Pielęgniarek i Położnych, *op. cit.*

[6] Dyrektywa 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego I Rady z dnia 7 września 2005 r (Dz.U.UE.L.05.255.22).

[7] Europejskie porozumienie w sprawie szkolenia i kształcenia pielęgniarek (Dz.U. 1996 nr 83 poz. 384).

[8] M. Dziubińska-Michalewicz, *Systemy kształcenia pielęgniarek w wybranych krajach europejskich (Danii, Finlandii, Grecji, Holandii, Norwegii)*, Biuro Analiz i Ekspertyz Kancelarii Sejmu, Warszawa 2003.

– wystarczającą znajomość anatomii, fizjologii i zachowania osób zdrowych i chorych, a także zależności występujących pomiędzy stanem zdrowia człowieka a fizycznym i społecznym środowiskiem w jakim on przebywa;
– umiejętności pozwalające na wykonywanie zawodu pielęgniarskiego[9].

2. Studia pielęgniarskie w Polsce

Studia pielęgniarskie w Polsce realizowane są zgodnie z zasadami Procesu Bolońskiego[10]. Od 1993 roku, w związku z planowanym przystąpieniem Polski do UE, rozpoczęto zmianę systemu edukacji w zawodach pielęgniarki i położnej tak, by dostosować polskie prawo do dyrektyw unijnych. Postanowiono, że kształcenie pielęgniarek i położnych będzie prowadzone wyłącznie na poziomie wyższym, przy czym wszystkie pielęgniarki i położne, które ukończyły kształcenie w poprzednim systemie, zachowały pełne prawo do wykonywania zawodu. W wyniku podjętych wówczas decyzji od 1999 roku pierwsze uczelnie rozpoczęły nabór na kierunek pielęgniarski na 3-letnie studia zawodowe (studia I stopnia – licencjackie), a następnie na 2-letnie studia II stopnia (magisterskie). W ubiegłym roku akademickim kierunek pielęgniarstwo prowadzony był w 75 szkołach wyższych (w tym na 16 uniwersytetach), a kierunek położnictwo w 18 szkołach wyższych (w tym 13 uniwersytetach).

Na obecnie obowiązujący system kształcenia pielęgniarskiego w Polsce składają się:
– studia licencjackie – 3 letnie (tytuł licencjata);
– studia magisterskie – 2 letnie (tytuł magistra);
– studia pomostowe – (tytuł licencjata);
– studia doktoranckie;
– kształcenie podyplomowe[11].

Studia I stopnia (licencjackie)

Rekrutacja na studia medyczne w Polsce odbywa się generalnie na podstawie wyników uzyskanych na maturze. Warunki oraz tryb rekrutacji na poszczególnych uczelniach mogą się jednak nieco różnić. Również progi punktowe decydujące o przyjęciu na studia są niejednakowe, zależnie od liczby kandydatów oraz od liczby miejsc na studiach, o które się ubiegają. Pielęgniarskie studia I stopnia trwają co najmniej 6 semestrów (4815 godzin zajęć i praktyk), co odpowiada 180 punktom ECTS (European Credit Transfer System). Po ukończeniu absolwent może wykonywać zawód samodzielnie lub w zakładach opieki zdrowotnej, takich jak szpitale, zakłady podstawowej opieki zdrowotnej itd. Studia kończą się napisaniem i obroną pracy licencjackiej. Kształcenie zawiera bloki przedmiotów: kształcenia ogólnego w ramach, którego student poznaje główne kierunki i zagadnienia filozoficzne, jako źródło refleksji nad człowiekiem (filozofia i podstawy etyki, wychowanie fizyczne, język obcy, przedmiot do wyboru);

[9] T. Cuber, K. Figarska, B. Ślusarska, D. Zarzycka, B. Dobrowolska, *Deklaracje europejskie i ich wpływ na współczesne kształcenie pielęgniarskie,* Pielęgniarstwo XXI wieku, 2011, tom 36, nr 3, s. 45-49.

[10] http://www.nauka.gov.pl/proces-bolonski/proces-bolonski.html [17.11.2016].

[11] Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 9 maja 2012 r. w sprawie standardów kształcenia dla kierunków studiów: lekarskiego, lekarsko-dentystycznego, farmacji, pielęgniarstwa i położnictwa (Dz.U.2012.631).

przedmiotów podstawowych dostarczających niezbędnej wiedzy z zakresu anatomii, fizjologii i rozwoju człowieka (anatomia, fizjologia, biochemia, genetyka, patomorfologia i patofizjologia, mikrobiologia z podstawami parazytologii, zdrowie publiczne, farmakologia, psychologia, socjologia, pedagogika; oraz przedmiotów kierunkowych przygotowujących do uzyskania umiejętności niezbędnych do wykonywania zawodu pielęgniarskiego (podstawy pielęgniarstwa, promocja zdrowia, przedmioty kliniczne oraz pielęgniarstwo z zakresu różnych dziedzin, rehabilitacja i pielęgnowanie osób niepełnosprawnych, metodologia badań naukowych, seminarium licencjackie).

Część praktyczna podczas studiów odbywa się w różnych zakładach opieki zdrowotnej i obejmuje praktyczne doskonalenie umiejętności zawodowych, uzyskanych w toku realizacji przedmiotów kierunkowych. Przynajmniej 50% godzin zajęć w grupie przedmiotów kierunkowych odbywa się w formie praktycznej, co pozwala poznać prawdziwe realia wykonywania zawodu.

Studia magisterskie (II stopnia)

Trwają co najmniej 4 semestry (nie mniej niż 1300 godzin), mają 120 punktów ECTS. Ukończenie daje możliwość i wiedzę z zakresu pielęgniarstwa i nauk medycznych do świadczenia opieki pielęgniarskiej, edukacji prozdrowotnej oraz uczestniczenia w badaniach naukowych.

Absolwent studiów pielęgniarskich powinien: być przygotowany do pracy w zakładach opieki zdrowotnej, zamkniętych i ambulatoryjnych, posługując się zaawansowaną wiedzą z obszaru nauk medycznych i pielęgniarstwa, umieć prowadzić edukację prozdrowotną a także mieć nawyki ustawicznego kształcenia i rozwoju zawodowego.

Bloki przedmiotów prowadzonych na studiach II stopnia można podzielić na grupę przedmiotów podstawowych (kształcenie w zakresie psychoterapii, nowoczesnych technik diagnostycznych) oraz grupę przedmiotów kierunkowych (kształcenie w zakresie teorii pielęgniarstwa, pielęgniarstwa europejskiego, intensywnej terapii i pielęgniarstwa w intensywnej opiece medycznej, pielęgniarstwa specjalistycznego, zarządzania w pielęgniarstwie). Nieodłącznym elementem kształcenia są praktyki. Powinny odbywać się w specjalistycznych zakładach opieki zdrowotnej i trwać nie krócej niż 4 tygodnie.

Kształcenie podyplomowe

Celem kształcenia podyplomowego jest doskonalenie umiejętności szybkiego i elastycznego przyjmowania nowych zadań oraz dostosowania ich do potrzeb społeczeństwa, w tym głównie: uzupełnienia braków wynikających z postępu wiedzy ogólnej i medycznej. Może mieć ono formę specjalizacji, kursów kwalifikacyjnych, specjalistycznych i dokształcających[12].

[12] A. Andruszkiewicz, A. Kosobudzka, *System kształcenia pracowników ochrony zdrowia (pielęgniarek) i służb socjalnych w zakresie geriatrii i opieki długoterminowej w Polsce. Program „Uczenie się przez całe życie”,* http://www.flandria.pl/wp-content/uploads/2013/09/3-.system-kształcenia-pielegniarek-w-polsce.pdf [16.12 2016].

3. Studia pielęgniarskie w Wielkiej Brytanii

W Wielkiej Brytanii wykształcenie pielęgniarskie zdobywa się na uniwersytetach lub w innych wyższych uczelniach na poziomie licencjackim lub magisterskim. System kształcenia pielęgniarek i pielęgniarzy w Wielkiej Brytanii jest bardzo zróżnicowany w zależności od uczelni, na której jest realizowany**.** Każda uczelnia ustala swoje własne wymagania. Naukę zawodu rozpocząć można bezpośrednio po maturze. Uczelnie praktykują także przeprowadzanie rozmów kwalifikacyjnych z kandydatami. Popularne jest rozpoczynanie studiów w wieku dojrzałym, gdy studenci są po 40 roku życia. Od cudzoziemców wymagana jest znajomość języka angielskiego, przy czym większość uniwersytetów honoruje jedynie egzaminy IELTS (International English Language Testing System)[13]. Nauka w Wielkiej Brytanii jest płatna. Jednak pielęgniarstwo należy do kierunków, na których można studiować na koszt państwa. Zalicza się do tzw. kluczowych zawodów, obok kształcenia nauczycieli, pracowników socjalnych, policjantów itp. Studia pielęgniarskie trwają 3 lata, i kończą się tytułem Bachelor Degree, który jest odpowiednikiem polskiego tytułu licencjata. Są tu trzy specjalności: pielęgniarstwo ogólne – dorosłych, pielęgniarstwo pediatryczne i pielęgniarstwo psychiatryczne. Na niektórych uczelniach prowadzone jest również pielęgniarstwo z ludźmi umysłowo niesprawnymi, jako czwarta specjalność. Osobnym kierunkiem studiów, podobnie jak w Polsce, jest położnictwo. W ramach studiów pielęgniarskich student w równych częściach pobiera naukę na uniwersytecie oraz odbywa praktyki w szpitalach oraz przychodniach. Studenci odbywają 3-4 praktyki rocznie, zaczynając od 2 roku studiów. Praktyki trwają od 4 do 6 tygodni i obejmują główne dziedziny medycyny. Student sam stara się o przyjęcie na wybrany oddział w celu odbycia praktyki. Musi praktykować na oddziale wewnętrznym, oddziale zabiegowym, oddziale intensywnej terapii oraz odbyć praktykę w środowisku pacjentów. Specjalizacja oddziału nie jest narzucana. Student wybiera ją zgodnie ze swoim zainteresowaniami. W trakcie praktyk każdy student ma wyznaczonego opiekuna. Pracując na oddziale student nabywa umiejętności praktyczne, takie jak wykonywanie iniekcji, zakładanie opatrunków, cewnikowanie, pobieranie materiału do badań, pielęgnacja chorego, podłączanie kroplówek itp. Wszystkie czynności wykonywane są pod nadzorem opiekuna, a na zakończenie praktyk jest oceniany (stosuje się skalę procentową). Żeby zaliczyć praktykę trzeba osiągnąć więcej niż 40%. Oceniana jest wiedza, komunikowanie się z pacjentami, komunikacja z innymi pracownikami, punktualność, oraz przykładanie się do pracy. W przypadku pielęgniarstwa psychiatrycznego studenci odbywają praktykę tylko na oddziałach psychiatrycznych. Nauka teoretyczna zawodu skupia się na psychospołecznej stronie pielęgniarstwa, klinice, zdrowiu publicznym, edukacji zdrowotnej. Po trzech latach nauki, studia kończą się obroną pracy licencjackiej[14]. Rozwiązaniem specyficznym dla Wielkiej Brytanii są studia pielęgniarskie w trybie 5-letnim. Odpowiadają one trzyletnim studiom licencjackim, ale nauka trwa 5 lat. Dają one możliwość pogodzenia obowiązków rodzinnych oraz pracy ze studiowaniem. Po obronie pracy licencjackiej absolwent uzyskuje możliwość rejestracji w Izbie Pielęgniarek i Położnych (Nursing and Midwifery Council - NMC), nadającej uprawnienia do wykonywania tych zawodów. NMC reguluje zasady oraz określa standardy pracy i kształcenia

[13] https://www.ielts.org [24.11.2016].

[14] M. Tomaszewska, *Wpływ systemów opieki zdrowotnej na kształcenie pielęgniarek w wybranych krajach Unii Europejskiej*, Rozprawa doktorska, WUM, Warszawa 2013.

przed- i podyplomowego, a jedną z jej ról jest dbanie o dobro pacjentów, poprzez zapewnienie bezpiecznej opieki, rozpatrywanie skarg pacjentów i pracodawców i wyciąganie konsekwencji w stosunku do zarejestrowanych osób. Najcięższą konsekwencją jest odebranie numeru PIN (personal identification number), czyli prawa wykonywania zawodu. Przerwy w wykonywaniu zawodu są kontrolowane przez Izby i jeśli trwają dłużej niż 2 lata należy ukończyć kurs wznawiający. Pozwala to uniknąć błędów i podążać za rozwojem medycyny. Absolwent studiów pielęgniarskich przez 12 miesięcy pierwszej pracy jest „doszkalany". Uczestniczy i zalicza podstawowe kursy wewnątrzszpitalne, takie jak kurs przekładania i transportu chorego, kurs pielęgnacji chorego, kurs pierwszej pomocy. Zapoznaje się z procedurami panującymi w danym szpitalu i oddziale. Młoda pielęgniarka czy pielęgniarz (junior) bez szkolenia nie może podawać nawet leków doustnych. Robi to pod okiem wyznaczonego opiekuna. Po roku, po uzyskaniu pozytywnej oceny, może samodzielnie sprawować opiekę nad pacjentami. Dotyczy to nie tylko absolwentów bezpośrednio po szkole. W każdym nowym miejscu pracy pielęgniarze podlegają przyuczeniu. Podawanie leków, pobieranie materiału do badań oraz wszelkie inne inwazyjne procedury wykonuje się zgodnie ze standardami danego szpitala. Młodszy pielęgniarz musi pracować przez 2 lata, żeby się ubiegać o awans na starszego (senior). Starszy pielęgniarz po upływie 2 lat może ubiegać się o tytuł managera oddziału, którego odpowiednikiem w Polsce jest stanowisko oddziałowej albo naczelnej pielęgniarki. Pielęgniarki są wspomagane zawodowo przez pracodawców. Organizują i opłacają oni szeroki wachlarz kursów dokształcających, dzięki którym pielęgniarki stale mogą podnosić swoje kwalifikacje. Mają szeroki wybór specjalizacji klinicznych[15]. Kolejnym krokiem w rozwoju pielęgniarki może być podjęcie studiów magisterskich.

Studia magisterskie prowadzone są modułowo i trwają od 2 do 5 lat. Są płatne – niezależnie od trybu (dzienny czy zaoczny). Można się starać o dofinansowanie u pracodawcy lub skorzystać z pożyczki studenckiej. Studia nie są tanie, jednak koszty zwracają się szybko. Studiów magisterskich nie można podjąć bezpośrednio po ukończeniu studiów licencjackich. Niezbędna jest praktyka w zawodzie trwająca minimum rok[16]. Są studiami specjalistycznymi, kształcącymi do wykonywania wąskiej specjalizacji pielęgniarskiej. Osoby z wykształceniem specjalistycznym pracują najczęściej

Jako konsultanci, doradzając personelowi jak najlepiej sprawować opiekę, przeprowadzają też specjalistyczne zabiegi, a także przepisują niektóre leki itp. Specjaliści nie są przypisani do konkretnego oddziału. Jako pracownicy szpitala są wzywani przez pielęgniarki w razie potrzeby. Konsultacja pielęgniarska często poprzedza konsultację lekarską. Pielęgniarski specjalista decyduje o dalszym leczeniu, a także o konieczności lub nie zaangażowania lekarza, za co oczywiście bierze pełną odpowiedzialność. Ma to miejsce szczególnie w przypadku chorób przewlekłych, gdzie pielęgniarscy specjaliści sami ustalają np. dawki insuliny u chorych z cukrzycą, czy dawki leków wziewnych w astmie. Specjalista pielęgniarstwa w trudnych przypadkach może poprosić o pomoc lekarza. Możliwość awansu zawodowego motywuje nie tylko nowicjuszy, ale i osoby dłużej pracujące, którym oferuje perspektywę dalszego rozwoju.

[15] P. Jarzynkowski, R. Piotrkowska, J. Książek, *Systemy kształcenia pielęgniarek w wybranych krajach Europy i Stanach Zjednoczonych*, „Problemy Pielęgniarstwa" 2015, tom 23, nr 1, s. 117-122.

[16] W. Kapała, *Kształcenie pielęgniarek,* „Magazyn Pielęgniarki i Położnej" 2010, nr 12.

W Wielkiej Brytanii istnieje możliwość uzyskania tytułu doktora w dziedzinie pielęgniarstwa, a od 1970 roku – profesora.

3. Kształcenie pielęgniarskie w Niemczech

Niemcy należą do tych krajów, w których kształcenie w zakresie pielęgniarstwa odbywa się zarówno na poziomie średnim, jak i wyższym. W przeciwieństwie do Polski, nie ma tam presji społecznej na ukończenie studiów wyższych. Podobnie jak w innych zawodach, tak i do zawodu pielęgniarki można przygotować się poprzez tzw. kształcenie dualne. Po ukończeniu dziesięcioletniej szkoły realnej, w wieku 17 lat, można rozpocząć 3-letnią naukę zawodu w szkole zawodowej. Polega to na tym, że przez trzy lata nauka zawodu odbywa się bezpośrednio u pracodawcy, a zajęcia teoretyczne są przeprowadzane w specjalistycznych szkołach. W tym celu kandydat zwraca się do placówki medycznej o pozwolenie na bezpłatne odbywanie praktyk w celu poznania zawodu. Podczas praktyki przygląda się pracy i jeżeli zawód ten go interesuje włącza się do pomocy. Jeżeli szpital się zgadza, to kieruje go do szkoły pielęgniarskiej, w której zajęcia odbywają się 3 razy w tygodniu. Pozostałe 2 dni w tygodniu to praktyki w zawodzie, za które uczeń otrzymuje wynagrodzenie. Zdarza się, że na miejsce w szkole pielęgniarskiej trzeba czekać nawet kilka miesięcy. Kształcenie pielęgniarek odpowiedzialnych za opiekę ogólną obejmuje co najmniej trzy lata lub 4600 godzin kształcenia teoretycznego i klinicznego, przy czym kształcenie teoretyczne obejmuje co najmniej trzecią część, a kształcenie kliniczne co najmniej połowę minimalnego okresu kształcenia. Po trzech latach nauki kandydat do zawodu musi przystąpić do egzaminu zawodowego (pielęgniarskiego), po zdaniu którego uzyskuje uprawnienia zawodowe. Nie musi przy tym, wiązać się z pracodawcą, u którego się uczył. Na tym etapie można już się specjalizować w kierunku pielęgniarstwa geriatrycznego lub pediatrycznego. Na kursach dokształcających można kształcić się w takich specjalnościach jak: pielęgniarstwo profesjonalne, ambulatoryjne, anestezjologiczne, środowiskowe, psychiatryczne, rehabilitacyjne. W Niemczech nie ma obowiązku rejestracji w organizacji zrzeszającej pielęgniarki, albowiem licencja wydawana jest przez władze kraju związkowego (Landu). Pierwsza Izba Pielęgniarska w Niemczech powstała dopiero w 2014 roku w Nadrenii – Palatynacie[17].

Pielęgniarstwo w Niemczech można również studiować na uczelni wyższej. Wiele wyższych uczelni otworzyło kierunek pielęgniarstwo, jako studia I stopnia (absolwenci otrzymują tytuł Bachelor). W roku 2016 studiować można było na 66 uniwersytetach i szkołach wyższych. Studia takie trwają 6-7 semestrów. Na poziomie akademickim studiować można również w systemie dualnym, łącząc studia na uczelni z pracą w wybranym zakładzie opieki zdrowotnej – trwają wtedy z reguły 2 semestry dłużej**.** Studia I stopnia kończą się pracą dyplomową i całościowym egzaminem (ustnym, pisemnym i praktycznym). Studia II stopnia (Master) z pielęgniarstwa oferowane były w ubiegłym roku akademickim na 15 uniwersytetach i szkołach wyższych. Trwają one przynajmniej 4 semestry i mają przynajmniej 120 ECTS. Absolwent nabywa umiejętności: posługiwania się zaawansowaną wiedzą z obszaru nauk medycznych i pielęgniarstwa; świadczenia opieki w zakresie pielęgniarstwa; organizowania i nadzorowania opieki pielęgniarskiej; nawiązywania współpracy z członkami zespołu w zakresie doskonalenia jakości

[17] http://www.heilberufe-online.de [20.01.2017].

opieki; prowadzenia edukacji prozdrowotnej; wdrażania nowych metod, technik i rozwiązań organizacyjnych oraz identyfikowania obszarów podejmowania badań i uczestniczenia w badaniach[18].

Podsumowanie

Porównując systemy studiów pielęgniarskich w różnych krajach europejskich można zauważyć ich wady i zalety. Mimo na pozór dość dużych różnic są one do siebie programowo zbliżone. Różnią się natomiast sposobem przekazywania wiedzy i umiejętności. I tak np. studia pielęgniarskie w Anglii są dużo bardziej praktyczne niż w Polsce. Niemieccy i angielscy studenci w kontaktach z pacjentami są bardziej doświadczeni i pewni siebie niż ich polscy koledzy. Mają też większe uprawnienia. Dane z tych krajów oraz dane OECD potwierdzają, że w obecnym systemie ochrony zdrowia zwiększenie roli pielęgniarki jest jednym z zasadniczych źródeł optymalizacji kosztów, zwłaszcza w perspektywie zmian demograficznych i starzejącego się społeczeństwa. W Wielkiej Brytanii, dzięki intensywnemu procesowi dokształcania podyplomowego, pielęgniarki przejmują kolejne kompetencje przypisane dotychczas lekarzom. W realiach polskiej służby zdrowia proces ten dopiero się zaczyna. Dlatego też od 1 stycznia 2016 roku pielęgniarki i położne w Polsce uzyskały nowe uprawnienia zawodowe. W ramach realizacji zleceń lekarskich, pielęgniarki i położne, które ukończyły studia co najmniej licencjackie, mają prawo wystawiać recepty na leki oraz środki spożywcze specjalnego przeznaczenia żywieniowego niezbędne do kontynuacji leczenia, jeżeli ukończą w tym zakresie kurs specjalistyczny[19]. Uprawnienia te przyznane zostały zarówno pielęgniarkom i położnym pracującym w systemie ubezpieczenia zdrowotnego, jak i wykonującym zawody poza jego ramami. W ramach samodzielnego wykonywania świadczeń zapobiegawczych, diagnostycznych, leczniczych i rehabilitacyjnych, pielęgniarki i położne posiadające dyplom ukończenia studiów II stopnia lub tytuł specjalisty mają prawo samodzielnie:

– ordynować leki zawierające określone substancje czynne oraz środki spożywcze specjalnego przeznaczenia żywieniowego, w tym wystawiać na nie recepty;

– ordynować określone wyroby medyczne, w tym wystawiać na nie zlecenia albo recepty, jeżeli ukończą kurs specjalistyczny w tym zakresie[20].

Nowelizacja ustawy z dnia 22 lipca 2014 roku (uchwalona przez Sejm RP w dniu 11 września 2015 roku, a podpisana przez Prezydenta RP w dniu 6 października 2015 roku) o zmianie ustawy o zawodach pielęgniarki i położnej oraz niektórych innych ustaw, rozszerza krąg uprawnionych do wystawiania skierowań na wykonanie określonych badań diagnostycznych.

Unowocześniając polskie programy kształcenia na kierunkach pielęgniarskich, warto mieć na uwadze rozwiązania funkcjonujące w innych krajach europejskich. Dla kierujących zespołami medycznymi jest bardzo ważne, aby zapewnić studentom jak najwięcej wiedzy praktycz-

[18] http://www.gesundheit-studieren.com [22.01.2017].

[19] Ustawa z dnia 22 lipca 2014 r. o zmianie ustawy o zawodach pielęgniarki i położnej oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1136).

[20] Rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 28 października 2015 r. w sprawie recept wystawianych przez pielęgniarki i położne (Dz.U., 2015 poz. 1971).

nej. Badania kliniczne odbywające się zawsze według tego samego schematu pozwalają u studentów, w miarę szybko, wyrobić zachowania rutynowe. Warto rozważyć prowadzenie zajęć opartych o nauczanie problemowe, które uczy współpracy w zespole i logicznego myślenia. W krajach, w których tego rodzaju studiowanie stało się standardem studenci uczą się praktyki już od pierwszego roku studiów, nauczanie praktyczne odbywa się równolegle z nauczaniem teoretycznym. Wydaje się jednak, że nie należy rezygnować z solidnego przygotowania teoretycznego. Rozwiązaniem najwłaściwszym byłby pewnego rodzaju kompromis między nauczaniem klasycznym a problemowym. Porównując podręczniki polskie i zagraniczne np. angielskie, widać, że te drugie są dużo przystępniej napisane. Polskie podręczniki zawierają z reguły tak dużo szczegółowych informacji, że niejednokrotnie studenci się w nich gubią. Nierozstrzygnięta jest kwestia kształcenia pielęgniarskiego na poziomie średnim. Projekt Ministerstwa Zdrowia, by wprowadzić kształcenie pielęgniarskie również na poziomie średnim spotkał się z ostrym sprzeciwem środowiska[21].

Bibliografia

Andruszkiewicz A., Kosobudzka A., *System kształcenia pracowników ochrony zdrowia (pielęgniarek) i służb socjalnych w zakresie geriatrii i opieki długoterminowej w Polsce. Program „Uczenie się przez całe życie”*, http://www.flandria.pl/wp-content/uploads/2013/09/3-.system-kształcenia-pielegniarek-w-polsce.pdf, [16.12.2016].

Cuber T., Figarska K., Ślusarska B., Zarzycka D., Dobrowolska B., *Deklaracje europejskie i ich wpływ na współczesne kształcenie pielęgniarskie,* Pielęgniarstwo XXI wieku, 2011, tom 36, nr 3.

Dziubińska-Michalewicz M., *Systemy kształcenia pielęgniarek w wybranych krajach europejskich (Danii, Finlandii, Grecji, Holandii, Norwegii)*, Biuro Analiz i Ekspertyz Kancelarii Sejmu, Warszawa 2003.

Dyrektywa 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego I Rady z dnia 7 września 2005 r. (Dz.U.UE.L.05.255.22).

Europejskie porozumienie w sprawie szkolenia i kształcenia pielęgniarek (Dz.U. 1996 nr 83 poz. 384).

GUS, Zdrowie i ochrona zdrowia w 2014 roku, Warszawa 2015.

http://www.gesundheit-studieren.com [22.01.2017].

http://www.heilberufe-online.de [20.01.2017].

https://www.ielts.org [24.11.2016].

http://www.nauka.gov.pl/proces-bolonski/proces-bolonski.html [17.11.2016].

Jarzynkowski P., Piotrkowska R., Książek J., *Systemy kształcenia pielęgniarek w wybranych krajach Europy i Stanach Zjednoczonych*, „Problemy Pielęgniarstwa” 2015, tom 23, nr 1.

Kapała W., *Kształcenie pielęgniarek*, „Magazyn Pielęgniarki i Położnej” 2010, nr 12.

Naczelna Rada Pielęgniarek i Położnych, *Analiza liczby zarejestrowanych i zatrudnionych pielęgniarek i położnych w roku 2011oraz prognoza liczby zarejestrowanych i zatrudnionych pielęgniarek i położnych na lata 2015-2035*, Warszawa 2013.

OECD Health Statistic 2016, Eurostat Statistics Database, https://www.oecd.org/els/health-systems/Health-at-a-Glance-Europe-2016-CHARTSET.pdf, State of Health in the EU Cycle, Joint publication of the OECD and the European Commission, Released on November 23, 2016, http://www.oecd.org/health/health-at-a-glance-europe-23056088.htm

Pielęgniarstwo to zawód z przyszłością, Rynek Zdrowia 21 maj 2013.

Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 9 maja 2012 r. w sprawie standardów kształcenia dla kierunków studiów: lekarskiego, lekarsko-dentystycznego, farmacji, pielęgniarstwa i położnictwa (Dz.U.2012.631).

Rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 28 października 2015 r. w sprawie recept wystawianych przez pielęgniarki i położne (Dz.U., 2015 poz. 1971).

[21] Stanowisko NIPiP, PTP i OZZPiP z 19.07.2016 w sprawie zmian w obszarze kształcenia pielęgniarek, http://www.ptp.na1.pl/pliki/kształcenie/STANOWISKO%20W%20SPRAWIE%20kształcenia%20pielegniarek.pdf [04.01.2017].

Stanowisko NIPiP, PTP i OZZPiP z 19.07.2016 w sprawie zmian w obszarze kształcenia pielęgniarek, http://www.ptp.na1.pl/pliki/ksztalcenie/STANOWISKO%20W%20SPRAWIE%20ksztalcenia%20pielegniarek.pdf [04.01.2017].

Tomaszewska M., *Wpływ systemów opieki zdrowotnej na kształcenie pielęgniarek w wybranych krajach Unii Europejskiej*, Rozprawa doktorska, WUM, Warszawa 2013.

Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U.2012.572).

Ustawa z dnia 22 lipca 2014 r. o zmianie ustawy o zawodach pielęgniarki i położnej oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1136).

Anna Olkiewicz
Politechnika Koszalińska

DOSKONALENIE ZAWODOWE ADWOKATÓW

Streszczenie

Adwokat jest jednym z wolnych zawodów wykonywanych w Polsce. W odniesieniu do tej grupy zawodowej zastosowanie mają wszelkie zasady rozwoju kariery zawodowej określone w literaturze przedmiotu. Adwokaci są jednak zobowiązani ponadto, na mocy obowiązujących przepisów, do uczestniczenia w szkoleniach w celu doskonalenia zawodowego. Egzekucje tego obowiązku zapewnia katalog kar. Podkreślenia jednak wymaga, iż to nie kary powinny wpływać na konieczność samodoskonalenia się tej grupy zawodowej, lecz wysoka odpowiedzialność za interes klienta i wysoki standard świadczonych przez adwokatów usług.

Słowa kluczowe: samodoskonalenie, wolne zawody, adwokatura, kształcenie zawodowe, kariera.

IN-SERVICE TRAINING OF LAWYERS

Abstract

The lawyer is one of the liberal professions to be performed in Poland. In relation to this professional group all the rules apply to career development referred to in the literature of the subject. However, lawyers must also, pursuant to the provisions in force to participate in training to in-service training. Executions this obligation provides a catalogue of penalties. Highlight, however, requires that no penalty should affect the imperative of self-improvement this professional group, but high responsibility for the interest of the client and the high standard of services provided by attorneys.

Key words: self-improvement, professionals, advocacy, training, career.

Wstęp

W Polsce wykonywanych jest wiele wolonych zawodów. Jednym z przykładów jest działalność realizowana przez profesjonalnych pełnomocników prawnych, tj. radców prawnych i adwokatów. Ta grupa zawodowa zobowiązana jest, na mocy przepisów powszechnie obowiązujących, do stałego podnoszenia swych kwalifikacji zawodowych oraz samodoskonalenia. Celem artykułu jest prezentacja sposobów podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez adwokatów oraz instrumentów temu służących dostępnych dzięki funkcjonowaniu samorządu zawodowego tej grupy zawodowej.

Kariera zawodowa

Każdy człowiek podejmuje inne decyzje w zakresie życia osobistego i zawodowego. Na decyzje te wpływają różnego rodzaju czynniki. Jedną podstawowych decyzji, wpływających zwykle na całe życie człowieka, jest wybór zawodu. Zawód zdefiniowany został przez ustawodawcę jako źródło dochodów składające się z zestawu zadań (czynności) wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wymagających kompetencji nabytych w toku uczenia się lub praktyki[1]. Adwokat został zakwalifikowany w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, do specjalności z zakresu prawa. Specjalność jest wynikiem podziału pracy w ramach zawodu, zawiera część czynności o podobnym charakterze (związanych z wykonywaną funkcją lub przedmiotem pracy) wymagających pogłębionej lub dodatkowej wiedzy i umiejętności, zdobytych w wyniku dodatkowego szkolenia lub praktyki. Już samo przypisanie tego zawodu do grupy specjalistów oznacza, że jest to grupa zawodowa, na którą, podobnie jak w przypadku radców prawnych, notariuszy, prokuratorów czy sędziów nałożono wyjątkowe obowiązki w zakresie samodoskonalenia zawodowego.

Człowiek podejmując decyzje co do swego rozwoju zawodowego bierze pod uwagę wiele czynników, m.in. stopień zgodności własnych aspiracji, zainteresowań z charakterem przyszłej pracy, możliwości na rynku pracy, własne zdolności, potrzeby finansowe, miejsce zamieszkania, sytuację polityczną i gospodarczą w kraju. Podejmując decyzję co do swej kariery zawodowej człowiek opiera się więc na własnych potrzebach oraz wymaganiach rynku pracy.

Kariera jednostki to sekwencja zawodów i stanowisk, wartości oraz ról odgrywanych przez jednostkę w ciągu jej życia kształtowana w okresie poprzedzającym pracę zawodową i wpływająca na okres późniejszy[2]. Proces ten zaczyna się już w dzieciństwie i trwa do wieku dojrzałego.

Na karierę należy patrzeć z dwóch punktów widzenia:

- osoby indywidualnej, mówimy wtedy o karierze indywidualnej,
- pracodawcy/przedsiębiorstwa – pod tym pojęciem rozumiemy ciąg obejmowanych przez pracownika stanowisk, wykonywanych funkcji i prac w jednej organizacji[3].

[1] Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, Dz.U. z dnia 28 sierpnia 2014, poz.1145.

[2] A. Miś, *Koncepcja rozwoju kariery zawodowej w organizacji*, Wydawnictwo UE w Krakowie, Kraków 2007, s. 24.

[3] M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2000, s. 481.

Rysunek 1 prezentuje dwie perspektywy widzenia kariery zawodowej.

Rys. 1. Perspektywy widzenia kariery zawodowej

Źródło: A. Pocztowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi, Zarys problematyki i metod*, Antykwa, Kraków 1998, s. 251.

Ponadto kariera rozumiana jest również w aspekcie szerszym, jako kariera życiowa – obejmująca całe życie jednostki. Oprócz zajmowanych kolejno stanowisk obejmuje ona także procesy rozwoju postaw, umiejętności, zdolności, zainteresowań itp. Kariera zawodowa (kariera w węższym ujęciu) odnosi sie natomiast do okresu, w którym dana jednostka jest aktywna zawodowo (pracuje) i jest częścią jej kariery życiowej[4].

Z kolei, zgodnie z poglądami Donalda Supera kariera zawodowa jest „polem zdarzeń składających się na życie; sekwencją kolejnych prac zawodowych i innych ról życiowych, których połączenie wyraża poziom zaangażowania danej osoby w pracę w jej ogólnym wzorcu samorozwoju; seria stanowisk, na których otrzymuje wynagrodzenie lub nie, zajmowanych przez daną osobę od okresu młodzieńczego do okresu emerytalnego, w której zawód jest tylko jednym z wielu połączeń ról związanych z tą pracą, takich jak rola ucznia, pracownika czy emeryta, z rolami pozazawodowymi, takimi jak rola w rodzinie czy społeczeństwie. O karierach możemy mówić tylko wtedy, gdy ktoś dąży do ich rozwoju; kariery są osobocentryczne”[5].

Kształtowanie kariery zawodowej w przypadku adwokatów uzależnione jest w sposób szczególny od ich własnych decyzji. Adwokat jest bowiem samodzielny w wykonywaniu swego zawodu, od niego więc w dużej mierze zależy, jaki kierunek rozwoju wybierze. Szereg aktów prawnych zapewnia mu samodzielność w wykonywaniu zawodu.

[4] J. Moczydłowska, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji*, Difin, Warszawa 2010 s. 176.

[5] D. Super, *Career education and meaning of work. Monographs on career education,* Washington, DC: The Office of Career Education, U.S. Office of Education 1976.

Zauważenia jednak wymaga, że rozwój zawodowy tej grupy zawodowej, pomimo istnienia wielu instrumentów prawnych i faktycznych pozwalających na samodoskonalenie oraz jej wymuszających, w dużej mierze, jak w przypadku innych grup czy specjalności zawodowych, uzależniony jest od wielu bodźców.

Literatura przedmiotu podaje wiele czynników wpływających na decyzje dotyczące kariery indywidualnej, mogą to być przede wszystkim[6]:

- korzyści finansowe,
- środowisko pracy, prowadzenia działalności,
- potrzeba bezpieczeństwa,
- otoczenie społeczne,
- potrzeba zmian,
- utożsamianie się ze szczytną ideą,
- ukierunkowanie na wyzwania,
- potrzeba niezależności,
- preferowany styl życia,
- potrzeba prestiżu, chęć podnoszenia swych kwalifikacji,
- zainteresowania, potrzeba władzy,
- satysfakcja.

Rys. 2. Podstawy kariery zawodowej wg E. Sheina

Źródło: opracowanie własne.

Każda w wymienionych postaw może kształtować rozwój zawodowy człowieka odrębnie. Najczęściej jednak rozwój zawodowy jest wynikiem oddziaływania większej ich liczby. Podstawy te występują również w rozwoju zawodowym adwokatów i w zależności od nich każdy z przedstawicieli tej profesji realizuje swe plany zawodowe inaczej.

Ponadto w literaturze zauważa się, że decyzje przez nas podejmowane oraz określane przez człowieka cele, priorytety uzależnione są od wieku oraz fazy życia każdej jednostki. R.A. Webber wyróżnił 6 kluczowych faz życia człowiek istotnych z punktu widzenia jego rozwoju zawodowego. Fazy te prezentuje tabela 1.

[6] M. Rybak, *Rozwój potencjału pracy*, [w:] A. Sajkiewicz (red.), *Zasoby ludzkie w firmie. Organizacja, kierowanie, ekonomia*, Poltext, Warszawa 1999, s. 265-267.

Tab. 1. Fazy życia człowieka

Wiek (w latach)	Faza życia	Priorytety
16-22	Wyrywanie korzeni	Uniezależnienie się od rodziców. Praca traktowana jest jako źródło zarobku, a nie ścieżka do kariery.
22-29	Osobista dojrzałość	Ukształtowanie intymnych związków. Znalezienie partnera życiowego. Umacnianie więzi z organizacjami jako przejaw dążenia do stabilizacji, zwiększenie znaczenia kariery.
29-32	Okres przejścia	Pojawia się obawa, że zmiany w karierze mogą być utrudnione. Podejmowanie decyzji, co do obranej ścieżki zawodowej, rozważania na temat zmiany miejsca zatrudnienia.
32-39	Stabilizacja	Duża koncentracja na pracy zawodowej. Przesunięcie kontaktów towarzyskich na dalszy plan.
39-43	Kryzys wieku średniego	Okres pojawiania się lęków przed spadkiem własnej mobilności. Możliwe decyzje o zmianie kierunku zawodowego, w związku z dojściem do wniosku, że nie zostały zrealizowane młodzieńcze plany.
43-50	Ponowna stabilizacja i rozkwit	Zadowolenie z dokonanych wyborów, jeżeli były one trafne.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: R.A. Webber, *Zasady zarządzania organizacjami*, PWE, Warszawa 1996, s. 528.

Z zestawienia prezentowanego w powyższej tabeli wynika, że rozwój kariery człowieka następuje w sposób cykliczny. W rozwoju tym pojawiają się bowiem okresy wzrostu, stagnacji, rezygnacji, po czym ponownie po tych etapach następują czasy optymizmu i zadowolenia.

Adwokatów również dotyczą przedstawione rozważania. Należy jednak zwrócić uwagę, że w przypadku tej grupy zawodowej, jak i innych przedstawicieli tzw. „wolnych zawodów" największe znaczenie ma samorozwój.

Podstawy wykonywania zwodu adwokata

Adwokaci stanowią jeden z wielu wolnych zawodów w Polsce. Grupa ta obejmuje zawody wymagające posiadania wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia w zakresie nauk prawnych, ekonomicznych i społecznych, a także, w związku z wybrana specjalizacją, również technicznych, medycznych i in. Ich główne zadania to wdrażanie do praktyki obowiązującego prawa oraz powiększanie dotychczasowego stanu wiedzy poprzez systematyczne kształcenie w tym zakresie.

Przedstawiciele tej profesji, na mocy przepisów powszechnie obowiązujących, jak i obowiązujących ich, a uchwalanych przez samorząd zawodowy, zasad etyki i zasad wykonywania zawodu, zobowiązani są do ciągłego podnoszenia swych kwalifikacji i szkolenia zawodowego[7]. Ponadto, co należy podkreślić, konieczność ciągłego pogłębiania kwalifikacji, związana jest również z ciągłymi zmianami prawa oraz orzecznictwa w Polsce. Można więc przyjąć, że konieczność podnoszenia wiedzy przez adwokatów podyktowana jest dwoma podstawowymi czynnikami: z jednej strony – obowiązkiem ustawowym przewidzianym w Prawie o adwokaturze z drugiej zaś – świadomością zmian prawa i odpowiedzialnością cywilnoprawną za ewentualne błędy w wykonywaniu zawodu.

Podstawą funkcjonowania samorządów zawodowych w Polsce jest art. 17 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., który stanowi, że można w drodze ustawy tworzyć samorządy zawodowe, reprezentujące osoby wykonujące zawody zaufania publicznego i sprawujące pieczę nad należytym wykonywaniem tych zawodów w granicach interesu publicznego i dla jego ochrony. Celem tworzenia tego rodzaju samorządu jest potrzeba sprawowania pieczy nad należytym wykonywaniem tych zawodów przez jego członków w granicach interesu publicznego. Z reguły też przynależność do samorządu zawodowego nie jest obowiązkowa, a osoba wykonująca określony zawód może przystąpić do tej organizacji[8]. W przypadku adwokatów przynależność do samorządu zawodowego, tj. adwokatury jest obowiązkowa i od tego między innymi uzależnia się możliwość wykonywania zawodu. Adwokaturę stanowi ogół adwokatów i aplikantów adwokackich. Adwokatura, zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 26 maja 1982 r. Prawo o adwokaturze powołana jest do udzielania pomocy prawnej, współdziałania w ochronie praw i wolności obywatelskich oraz w kształtowaniu i stosowaniu prawa. Jednym z podstawowych zadań samorządu zawodowego adwokatury jest doskonalenie zawodowe adwokatów i kształcenie aplikantów adwokackich.

Zadania te wykonywane są przez samorząd adwokatury na kilku szczeblach jej organów. Organami adwokatury są: Krajowy Zjazd Adwokatury, Naczelna Rada Adwokacka, Wyższy Sąd Dyscyplinarny, Rzecznik Dyscyplinarny Adwokatury oraz Wyższa Komisja Rewizyjna. Najwyższym organem samorządu adwokatów jest Krajowy Zjazd Adwokatury. Zgodnie z art. 58 Prawa o adwokaturze to Naczelna Rada Adwokacka odpowiedzialna jest m.in. za uchwalenie regulaminu dotyczącego dopełnienia obowiązku zawodowego adwokatów w zakresie doskonalenia zawodowego i uprawnień organów samorządu służących zapewnieniu przestrzegania tego obowiązku przez adwokatów.

Zasady samodoskonalenia adwokatów

Podkreślenia wymaga, że Prawo o adwokaturze nie zawiera szczegółowych zasad doskonalenia zawodowego adwokatów. Aktem, który uszczegóławia te zagadnienia jest przede wszyst-

[7] M. Olkiewicz, *Kompetencje menadżera jako determinanta rozwoju organizacji*, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa" 2015, nr 7 (786), s.63-72.

[8] W. Skrzydło, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2013, wydawnictwo elektroniczne LEX, komentarz do art. 17 Konstytucji.

kim uchwała nr 57/2011 Naczelnej Rady Adwokackiej z dnia 19 listopada 2011 r. o doskonaleniu zawodowym adwokatów.

Akty uchwalone przez organy samorządu zawodowego adwokatury obowiązują adwokatów i każdy z nich zobowiązany jest stosować się do reguł przez nie ustanawianych. Brak wykonania obowiązków wynikających z ustawy bądź uchwał samorządu skutkować może odpowiedzialnością dyscyplinarną. Odpowiedzialność dyscyplinarna grozi adwokatom za postępowanie sprzeczne z prawem. Z przedstawionych regulacji prawnych wynika więc, że doskonalenie zawodowe adwokatury jest jednym z podstawowych obowiązków tej grupy zawodowej. Obowiązek ten został usankcjonowany. Adwokat wykonujący swój zawód ma więc świadomość konieczności podnoszenia swej wiedzy fachowej.

Zasady wykonywania tego obowiązku określają wyżej wspomniane uchwały samorządu. Wyposażenie samorządu w prawo określania zasad kształcenia zawodowego adwokatów spowodowało również określenie sposobów podnoszenia kwalifikacji przez przedstawicieli tej profesji. Podstawowym aktem prawnym regulującym szczegóły wypełniania obowiązku szkoleniowego jest uchwała o doskonaleniu zawodowym adwokatów. Uchwała ta określiła formy wypełniania obowiązku szkoleniowego i punkty za nie przyznawane, okresy szkoleniowe, w których należy zdobyć określoną liczbę punktów, zasady prowadzenia dokumentacji w tym zakresie. Tabela 2 prezentuje dopuszczone przez adwokaturę formy szkolenia zawodowego oraz przyznane poszczególnym formom liczby punktów.

Tab. 2. Formy wypełniania obowiązku szkoleniowego przez adwokatów

Forma doskonalenia zawodowego	Liczba punktów
Uczestnictwo w: • szkoleniach zawodowych organizowanych przez samorząd zawodowy adwokatury; • szkoleniach, seminariach, konferencjach lub wykładach organizowanych przez inne instytucje, niż samorząd zawodowy adwokatury; nie mniej niż jedna godzina, za każdą pełną godzinę.	**1**
Przygotowanie i opublikowanie opracowania, publikacji o charakterze naukowym oraz publicystyczno-prawnym, o objętości do 20 stron.	**6**
Przygotowanie i opublikowanie opracowania, publikacji o charakterze naukowym oraz publicystyczno-prawnym, o objętości ponad 20 stron.	**12**
Przygotowanie i przeprowadzenie wystąpienia, nie krótszego niż 1 godzina, skierowanego do osób mających wykształcenie prawnicze lub studentów prawa, za każdą pełną godzinę.	**2**
Przygotowanie i przeprowadzenie wystąpienia, nie krótszego niż 1 godzina, skierowanego do osób nie mających wykształcenia prawniczego, za każdą pełną godzinę.	**1**

Źródło: opracowanie własne na podstawie Uchwały nr 57/2011 Naczelnej Rady Adwokackiej z dnia 19 listopada 2011 r. o doskonaleniu zawodowym adwokatów.

Obowiązkiem doskonalenia zawodowego objęci są wszyscy adwokaci wykonujący zawód i prawnicy z UE, z wyjątkiem adwokatów, którym nadano stopień naukowy doktora habilitowanego. Aplikanci adwokaccy mają prawo uczestniczyć w szkoleniu zawodowym adwokatów na zasadach określonych Uchwałą. Dziekan okręgowej rady adwokackiej może

w szczególnie uzasadnionych przypadkach zwolnić adwokata w całości lub w części z obowiązku doskonalenia zawodowego w danym roku kalendarzowym. Za udział w szkoleniu uważa się również uczestnictwo w wykładzie internetowym i innych formach e-learningu, organizowanych przez samorząd zawodowy adwokatów.

W celu spełnienia obowiązku doskonalenia zawodowego adwokat powinien uzyskać w danym roku kalendarzowym co najmniej 12 punktów szkoleniowych. W związku z nałożeniem obowiązku uzyskania wymaganej liczby punktów, adwokaci objęci obowiązkiem doskonalenia zawodowego zobowiązani są do złożenia sprawozdanie o wykonaniu obowiązku doskonalenia w poprzednim roku kalendarzowym w terminie do końca lutego następnego roku.

Okręgowa rada adwokacka zobowiązana jest czuwać nad realizacją obowiązku doskonalenia zawodowego przez członków izby, a w przypadku stwierdzenia umyślnego naruszenia tego obowiązku podejmować przewidziane prawem działania dyscyplinujące, w tym także wszczynać postępowania dyscyplinarne.

Tematyka szkoleń oraz publikacji zaliczanych do punktacji związana jest z wykonywaniem zawodu adwokata i powinna obejmować zagadnienia dotyczące:

- poszczególnych dziedzin prawa, w tym praktyki jego stosowania,
- teorii państwa i prawa,
- zagadnień prawno-porównawczych,
- zagadnień etyki adwokackiej,
- ogólnych umiejętności prawniczych, takich jak zagadnienia metod wykładni prawa, zagadnienia wystąpień publicznych i retoryki, nauka obcego języka prawniczego,
- zagadnień specjalistycznych związanych z wykonywaniem zawodu adwokata lub których znajomość może być przydatna przy wykonywaniu zawodu adwokata, np. z zakresu kryminalistyki, rzeczoznawstwa,
- zagadnień adaptacji do wymagań klientów i rynku usług prawnych, organizacji pracy adwokata, organizacji kancelarii prawnej, informatyzacji i wykorzystana nowych technologii, opodatkowaniem usług świadczonych przez adwokatów, marketingu usług prawniczych, kontaktów z klientami.

Za organizację szkoleń generalnie odpowiadają okręgowe rady adwokackie, które powinny zapewnić szkolenia zawodowe w wymiarze nie mniejszym niż 20 godzin rocznie każda. Obowiązek ten okręgowa rada adwokacka może zrealizować organizując szkolenia we własnym zakresie lub zlecić ich przeprowadzenie uniwersytetom lub innym wyspecjalizowanym instytucjom. Szkolenia powinny zostać zorganizowane w sposób zapewniający zróżnicowanie ich tematyki.

Jednak, co do oceny rozwoju indywidualnego poszczególnych przedstawicieli tej profesji, mają zastosowanie zasady ogólnie przyjęte w literaturze. Adwokat jest bowiem człowiekiem, na którego oddziałują czynniki określone w pierwszym rozdziale niniejszej pracy. Dodać jednak należy, że coraz powszechniejsze jest zjawisko patrzenia na karierę i rozwój jednostki poprzez pryzmat mistrzostwa osobistego i biegłości w zawodzie. Doskonałość osobista oznacza traktowanie życia jako działalności twórczej, a nie reaktywnego patrzenia na świat[9]. Prak-

[9] P.M. Senge, *The fithf Discipline, The art&Practice of the learning Organization, The Paperback Edition*, copyright by P.M. Senge, New York, s. 141.

tyka bowiem pokazuje, że ludzie dążący do doskonałości osobistej są bardziej odpowiedzialni i szybciej sie uczą. Wydaje się więc, że kariera indywidualna adwokata powinna stać jego sposobem życia.

Zakończenie

Mając na uwadze rozważania prezentowane w artykule, stwierdzić można, że adwokaci skazani są na ciągły rozwój. Brak tej świadomości może wręcz uniemożliwić wykonywanie zawodu ze względu na duże prawdopodobieństwo wyrządzenia szkody klientowi. Rozwój zawodowy adwokata powinien więc skupiać się przede wszystkim na następujących czynnikach:

- poprawie samoświadomości i samowiedzy,
- budowaniu, wzmocnieniu lub odnowieniu tożsamości,
- rozwoju mocnych stron i talentów,
- osłabianiu wpływu słabych stron i wad,
- rozwoju intelektualnym i duchownym,
- identyfikacji, wzmocnieniu, optymalizacji osobistego potencjału,
- poprawie stylu i jakości życia,
- trosce o zdrowie i jego utrzymanie,
- inicjowaniu i wzmacnianiu życiowej przedsiębiorczości i samodzielności,
- określaniu i realizacji osobistych planów rozwoju,
- poprawie umiejętności społecznych.

Instrumenty przewidziane w Prawie o adwokaturze oraz aktach prawnych samorządu zawodowego pomagają w osiągnięciu pewnych celów odnoszących się do rozwoju. Jednak najważniejsze wydają się tu cechy indywidualne danej jednostki, bowiem jak już wskazano, jest to wolny zawód, który wymusza samodyscyplinę i samorozwój.

Bibliografia

Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2000.
Miś A., *Koncepcja rozwoju kariery zawodowej w organizacji*, Wydawnictwo UE w Krakowie, Kraków 2007.
Moczydłowska J., *Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji*, Difin, Warszawa 2010.
Olkiewicz M., *Kompetencje menadżera jako determinanta rozwoju organizacji*, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa" 2015, Nr 7 (786).
Pocztowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi, Zarys problematyki i metod*, Antykwa, Kraków 1998.
Rybak M., *Rozwój potencjału pracy,* [w:] A. Sajkiewicz (red.), *Zasoby ludzkie w firmie. Organizacja, kierowanie, ekonomia*, Poltext, Warszawa 1999.
Senge P.M., *The fithf Discipline, The art&Practice of the learning Organization, The Paperback Edition*, copyright by P.M. Senge, New York.
Skrzydło W., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Wydawnictwo Elektroniczne LEX, Warszawa 2013.
Super D., *Career education and meaning of work. Monographs on career education,* The Office of Career Education, U.S. Office of Education, Washington, DC 1976.
Webber R.A., *Zasady zarządzania organizacjami*, PWE, Warszawa 1996.

Akty prawne

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie *klasyfikacji* zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, Dz.U. z dnia 28 sierpnia 2014, poz.1145.
Uchwała nr 57/2011 Naczelnej Rady Adwokackiej z dnia 19 listopada 2011 r. o doskonaleniu zawodowym adwokatów.

Anna Oleszak
Wyższa Szkoła Humanistyczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie

FILARY KULTURY BEZPIECZEŃSTWA PRACY W KONTEKŚCIE RZECZYWISTOŚCI INTERDYSCYPLINARNEJ

Streszczenie

Kształtowanie pożądanej kultury bezpieczeństwa i higieny pracy wymaga stałej koncentracji nie tylko na środowisku fizycznym pracy, ale również zachowaniach pracowników czy na indywidualnych cechach pracowników. Wybiórcze stosowanie tylko jednego rodzaju działań nie prowadzi do zadowalających wyników. Kształtowanie kultury bezpieczeństwa jest procesem ciągłym i wielowymiarowym.

Słowa kluczowe: kultura, bezpieczeństwo, bezpieczeństwo i higiena pracy, postawy względem bezpieczeństwa, kultura bezpieczeństwa pracy.

PILLARS OF A SAFETY CULTURE IN THE CONTEXT OF INTERDISCIPLINARY REALITY

Abstract

Shaping the desired culture of health and safety at work requires constant focus not only on the physical environment of work, but also on the behavior of employees or on the individual characteristics of employees. The selective use of only one type of action does not lead to satisfactory results. Shaping a culture of safety is a continuous and multidimensional process.

Key words: culture, safety, Occupational Health and Safety, attitudes towards safety, safety culture.

Wstęp

W ostatnich latach istotne stało się pytanie, czy cena, jaką ludzkość płaci za dobrodziejstwa cywilizacji nie jest zbyt wysoka? Po serii wielkich katastrof przemysłowych, w obliczu wciąż ogromnej liczby wypadków w pracy i poza nią, zrodziła się potrzeba rozwijania i umacniania kultury bezpieczeństwa.

Koncepcja kultury bezpieczeństwa w zakładzie pracy jest wyjaśniana w bezpośrednim nawiązaniu do teorii organizacji, rozwijanej od początku lat 80-tych XX wieku. W tym właśnie okresie dostrzeżono, że sukces firmy determinują nie tylko takie czynniki jak zasoby finansowe, marketing i reklama, czy umiejętność negocjacji z partnerami biznesowymi. Waż-

ne są również aspekty, które nie zawsze da się zmierzyć i policzyć, takie jak postawy i wartości uznawane przez pracowników, relacje społeczne, czy atmosfera w firmie. Elementy te składają się na kulturę organizacyjną danego przedsiębiorstwa, definiowaną jako postawy, wartości i normy zachowań – wspólne dla wszystkich pracowników. Ta część kultury organizacyjnej, która odnosi się do ryzyka i bezpieczeństwa, określana jest jako kultura bezpieczeństwa danego przedsiębiorstwa. W Health and Safety Executive w Anglii, kulturę bezpieczeństwa zdefiniowano jako wynik indywidualnych i grupowych wartości, postaw, postrzegania, kompetencji i wzorów zachowań oraz stylu i jakości zarządzania bezpieczeństwem w przedsiębiorstwach[1]. Uznano, że wysoką kulturę bezpieczeństwa charakteryzuje komunikacja oparta na wzajemnym zaufaniu, dzielone postrzegania ważności bezpieczeństwa oraz zaufanie do skuteczności środków prewencyjnych. Na kulturę bezpieczeństwa składają się elementy łatwe do zaobserwowania, np. instrukcje bezpiecznej pracy czy sprzęt ochrony osobistej oraz bardziej ukryte – postawa kierownictwa i pracowników wobec spraw bhp czy normy zachowań w zakresie bezpieczeństwa.

Skupienie uwagi na czynnikach powodujących wypadki przy pracy pozwala zrozumieć, że ich główne przyczyny tkwią w świadomości, nawykach i motywacji. Próby podniesienia stanu bezpieczeństwa, zakładające dokonywanie zmian w technice, organizacji lub technologii, ale bez modyfikacji kultury zazwyczaj nie doprowadzają do pożądanych skutków, ponieważ korzystny efekt zmian w technice jest niweczony podejmowaniem ryzykownych zachowań[2].

Kształtowanie kultury bezpieczeństwa jest procesem ciągłym i wielowymiarowym. Interdyscyplinarność kultury bezpieczeństwa związana jest z wzajemnym uzupełnianiem się (komplementarnością) zagadnień z różnych obszarów nauki, co pozwala na kompleksowe podejście do relacji człowiek – praca – bezpieczeństwo, niemożliwe do zrealizowania na gruncie poszczególnych nauk wyizolowanych. Łączy w sobie nauki humanistyczne, społeczne oraz techniczno-organizacyjne nie hierarchizując ich względem siebie, ale stawiając je wszystkie na równi. Wychodząc z definicji kultury bezpieczeństwa, w oparciu o analizę literatury przedmiotu i dokumentów z problematyką tą związanych, a także na podstawie własnych obserwacji wyróżniono następujące czynniki generujące kulturę bezpieczeństwa:

1. Tradycja w zakładzie pracy (wartości, normy, postawy wobec bezpieczeństwa).
2. Infrastruktura i materialne zasoby przedsiębiorstwa (sprzęt, urządzenia i maszyny, na których pracują pracownicy; materiały i substancje wykorzystywane w procesie pracy; pomieszczenia budynku i organizacja stanowisk pracy).
3. Działania przedsiębiorstwa na rzecz rozwoju kadr pracowniczych (adaptacja do pracy i zakładu, motywowanie i wzmacnianie bezpiecznych zachowań, podnoszenie kwalifikacji zawodowych).
4. Cechy indywidualne oraz aktywność własna pracowników w zakresie doskonalenia zawodowego (cechy indywidualne pracowników, partycypacja w kształtowaniu bezpiecznych warunków pracy).
5. Kształcenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (jakość szkoleń bhp, efektywność szkoleń bhp).

[1] Heath and Safety Executive, *Successful health and safety management*, Londyn 1997, s. 14.
[2] D. Smoliński, *Kultura, ryzyko, zarządzanie,* Gdańsk 2002, [w:] http://www.gdansk.oip.pl [02.07.2015].

6. Procedury ocen oraz analiz zachowań pracowników względem bezpieczeństwa i higieny (ocena bezpiecznych zachowań pracowników, analiza wszystkich zdarzeń wypadkowych, podejmowanie dodatkowych działań profilaktycznych).

Sześć stopni do wysokiej kultury bezpieczeństwa

Tradycja rozumiana jest jako przekazywane z pokolenia na pokolenie treści kultury (takie jak: wartości, obyczaje, poglądy, wierzenia, sposoby myślenia i zachowania społeczne), uznane przez zbiorowość za społecznie doniosłe dla jej współczesności i przyszłości[3]. Termin tradycja stosowany jest także do niektórych elementów kultury przekazywanych w ten sposób – lecz nie wszystkich elementów. Te elementy, które zostały wyróżnione i nadano im status tradycji, są zwykle wartościowane i zakłada się, że są one szczególnie warte akceptacji. Tak więc tradycja to sposób zachowania się lub wzorzec wytworzony przez grupę, odrębną od jednostki, i służy wzmocnieniu świadomości i spójności grupowej. Na płaszczyźnie przedsiębiorstwa będą to np. obrzędy związane z rozpoczynaniem i kończeniem pracy, dotyczące stroju pracowników, czy sposobów awansowania, symboliki itd. Większość zachowań, w tym również dostosowanie się do obowiązku przestrzegania przepisów bezpieczeństwa, jest regulowana przez społecznie ukształtowane wzorce postępowania. Pełnią one rolę niepisanego prawa i wskazują, jak należy realizować określone czynności, co wolno, a czego robić nie należy. Pracownicy dostosowujący się do takich wzorców są akceptowani i nagradzani, natomiast ci, którzy nie postępują zgodnie z nimi, są odrzucani, a w skrajnych przypadkach usuwani z zespołu.

Należy stwierdzić, że tradycja jest ogromną siłą, która ma bezpośredni (pozytywny lub negatywny) wpływ na wyniki i rezultaty. Wszyscy ludzie mają swoje subiektywne poglądy, wartości, nastawienia, głębokie przekonania, czasem uprzedzenia lub przesądy. Postawy te są źródłem konkretnych zachowań (z jednej strony – optymalne i autentyczne zaangażowanie pracowników w realizowane projekty, oparcie współpracy i komunikacji na wzajemnym szacunku i szczerości; z drugiej – postawy egoistyczne lub przesiąknięte oportunizmem, wykorzystywanie hierarchii zamiast argumentacji, rywalizacja z innymi – „ja wiem najlepiej, że mam rację"). W konsekwencji indywidualny sposób zachowania decyduje o wynikach – lepszych lub gorszych. Zespoły kierują się pisanymi lub nieformalnymi normami i standardami. Normy te znajdują odzwierciedlenie w charakterystycznych dla danej grupy zwyczajach, sposobach działania, wspólnych poglądach, etc. Te procesy grupowe są również podstawą decyzji dotyczących zachowania, które generuje w efekcie rezultaty pracy zespołu. Również przedsiębiorstwa mają swoje „własne" tradycje, precedensy, postawę otwarcia lub zamknięcia na innych, rytuały („od wielu lat tak pracujemy i nie będziemy teraz tego zmieniać..."). Wartości lub przekonania, jakie organizacja hołduje u siebie określają następnie konkretne sposoby funkcjonowania („zachowanie" organizacji, procedury, typ hierarchii lub komunikacji) – a to z kolei ma decydujący wpływ na wyniki. Jeśli zatem chcemy poprawić bezpieczeństwo w przedsiębiorstwie, to najbardziej należy się skupić na pracy nad postawami ludzi – ich na-

[3] B. Petrozolin-Skowrońska (red.), *Nowa encyklopedia powszechna PWN*, Tom 6, Warszawa 1996, s. 434.

stawieniami, morale i zaangażowaniem. Strefa działań bezpośrednio wpływająca na bezpieczeństwo, to właśnie obszar kultury bezpieczeństwa pracy.

Pod pojęciem infrastruktury i materialnych zasobów przedsiębiorstwa kryje się cała sfera materialna kultury, czyli wszelkie narzędzia, sprzęty, urządzenia i maszyny, na których pracują pracownicy przedsiębiorstwa. To także rzeczy, surowce i materiały służące zarówno do wytworzenia produktów, jak i będące gotowym wytworem. To również budynek zakładu pracy oraz sposób zaprojektowania i organizacji stanowisk pracy z punktu widzenia ergonomii, wyposażenia pracowników w odzież roboczą i ochronną oraz inne środki ochrony indywidualnej i zbiorowej[4]. Maszyny i urządzenia w zakładzie pracy powinny zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w szczególności zabezpieczać pracownika przed urazami, działaniem niebezpiecznych substancji chemicznych, porażeniami prądem elektrycznym, nadmiernym hałasem, szkodliwymi wstrząsami, działaniem wibracji i promieniowania oraz szkodliwym i niebezpiecznym działaniem innych czynników środowiska pracy. Ważnym czynnikiem jest również dostęp do nowoczesnych technologii i najnowszych zabezpieczeń. Także budynki oraz pomieszczenia pracy powinny spełniać wymagania przepisów bhp, przepisów sanitarnych oraz zasad ergonomii. Zagrożenie stanowić może niewłaściwa organizacja stanowisk pracy, nadmierna eksploatacja czynnika materialnego, niewłaściwe naprawy i remonty, a także niektóre metody pracy. Uciążliwa technologia pracy, jej rytm i monotonia, wymuszona pozycja pracującego mogą powodować nadmierne obciążenie organizmu. Jeżeli będziemy tolerować niewielkie odstępstwa od bezpiecznej pracy, to w szybkim tempie doprowadzimy do tolerowania znacznie większych odstępstw od wymogów bezpieczeństwa. Przykładem prawidłowej postawy jest zwracanie uwagi na porządek otoczenia stanowiska pracy, a także reagowanie na drobne uszkodzenia maszyn i urządzeń nie czekając na awarię urządzenia, która to w skrajnym przypadku może doprowadzić do wypadku.

Podstawowym zadaniem jest więc zorganizowanie środowiska pracy, które nie męczy, nie nuży i nie zatruwa pracowników. Zależy to od odpowiedniego zaprojektowania, wykonania i utrzymania maszyn i narzędzi oraz urządzenia i wyposażenia pomieszczeń roboczych. Drugą grupę działań mających na celu zapewnienie pracownikom optymalnych warunków bezpieczeństwa pracy stanowi: wyposażenie maszyn, narzędzi i urządzeń w odpowiednie zabezpieczenia ochronne oraz dostarczenie pracownikom niezbędnego sprzętu pomocniczego, rygorystyczne niedopuszczanie do eksploatacji maszyn i sprzętu nie w pełni sprawnego, nie odpowiadającego przepisom i ogólnym zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy. Trzecia grupa działań dotyczy bezpośrednio personelu i obejmuje: właściwy dobór kadry, jej wyszkolenie i nadzór nad wykonywaną pracą oraz stworzenie warunków do zapewnienia ładu, porządku i poszanowania przepisów pracy, wyposażenie pracowników w odpowiedni sprzęt ochronny i odzież ochronną oraz zalecenie obowiązkowego i prawidłowego posługiwania się nimi.

Pojęcie kadry pracownicze ma dwojakie znacznie. Pierwsze – wywodzi się z nauk społecznych, głównie z ekonomii i oznacza siłę roboczą, jako jeden z trzech środków produkcji. Drugie, bardziej powszechne, mieszczące się w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem – odnosi się do indywidualnych pracowników oraz działu firmy, który zajmuje się zatrudnia-

[4] M. Mileczarek, *Kultura bezpieczeństwa pracy,* Warszawa 2002, s. 22.

niem, szkoleniem oraz zwalnianiem pracowników (czyli polityką personalną)[5]. Rozwój kadr pracowniczych to oddziaływanie na czynnik ludzki w firmie w taki sposób i przy pomocy takich instrumentów, aby poprzez swoich pracowników firma osiągała swoje cele. Według S. Robbinsa jest to aktywność konieczna do pozyskania i utrzymania niezbędnych dla firmy osób oraz zapewnienia wysokiej wydajności pracy. Jest to też proces, na który składają się: planowanie kadry pracowniczej, rekrutacja, zwolnienia, selekcja i dobór pracowników, identyfikacja i dobór kompetencji pracowników, ukierunkowanie i rozwój zawodowy, dyscyplina, przygotowanie awansów, ocena wykonania pracy, utrzymania dobrych relacji kierownictwo – pracownicy[6].

Można wyróżnić trzy grupy czynników, które w różnym stopniu wpływają na poprawę satysfakcji pracowników oraz poziom kultury bezpieczeństwa. Pierwsza – to efektywność procedur rekrutacji i selekcji, czytelność zakresu obowiązków i rozwiązywanie konfliktów, druga – to procedury motywowania, relacje przełożony-podwładny, dzielenie się wiedzą w organizacji, a trzecia – to polityka szkolenia i rozwoju, poczucie podmiotowości i jakość komunikowania się w przedsiębiorstwie. Motywy, którymi kierują się pracownicy, to nie tylko zarobki, ale również możliwość rozwoju, realizacji w firmie. Praktycy metod motywacyjnych już dawno stwierdzili, że motywacja finansowa musi zostać uzupełniona przez elementy motywacji pozafinansowej. Inaczej traci swą skuteczność. Inwestycja w pracownika jest najlepsza, najtańsza i najszybciej przynosi efekty.

Wpływ rozwoju kadr na kulturę odzwierciedla się w możliwości rozwoju zawodowego oraz realizowania własnych ambicji zawodowych pracownika w firmie poprzez wdrożenie zasady, że postępowanie zgodne z normami bezpieczeństwa jest warunkiem zatrudnienia i pracy w firmie, jak również warunkiem awansu, dalej – w motywowaniu oraz wzmacnianiu bezpiecznych zachowań, poprzez wyrażanie aprobaty i uznania pracownikom, którzy postępują bezpiecznie oraz angażują się w działania zmierzające do poprawy bezpieczeństwa w miejscu pracy, a także – w zaangażowaniu kierownictwa, które może się objawiać poprzez sformułowanie polityki bhp, wyrażanie osobistego zainteresowania i troski o bezpieczeństwo pracowników oraz traktowanie spraw bezpieczeństwa na równi z produkcyjnymi[7].

Misja i cele strategiczne organizacji są realizowane przez ludzi. To oni projektują i wykorzystują technologie, tworzą firmę i uczestniczą w jej życiu. Od tego kim są, co robią, jak działają zależy trwanie i zysk przedsiębiorstwa. Nawet najlepsza strategia nie zrealizuje się sama, nawet najlepszy właściciel nie wykona wszystkiego własnymi rękami, los firmy zależy od tych, którzy tworzą jej ludzki potencjał. Pracodawca powinien zadbać o posiadanie w organizacji właściwych ludzi o odpowiednich cechach dopasowanych do wykonywanego zawodu. Cechami indywidualnymi pracowników są względnie stałe, charakterystyczne dla jednostki, zgeneralizowane tendencje do określonych zachowań, przejawiające się w różnych sytuacjach[8]. Z cech jednostki wypływa jej zachowanie. Cecha jest wrodzona, kształtowana wewnątrz jednostki; nie jest zmienną obiektywną, lecz zmienną hipotetyczną, nazwą pewnych

[5] M. Kostera, *Zarządzanie personelem*, Warszawa 2002, s. 31.
[6] S. P. Robbins, D. A. DeCenzo, *Podstawy zarządzania*, Warszawa 2002, s. 34.
[7] M. Mielczarek, *Kultura bezpieczeństwa pracy,* Warszawa 2002, s. 22-23.
[8] J. Strelau, *Psychologia. Podręcznik akademicki,* Tom 2, Gdańsk 2000, s. 526.

zachowań, wnioskowaną z powtarzających się zachowań[9]. Cechy, które będą miały znaczenie z punktu widzenia niniejszego opracowania to m.in.: wiedza, umiejętności, motywacja, świadomość zagrożeń, lęk, gniew, poczucie kontroli, temperament, staż pracy, doświadczenie zawodowe.

Poszukiwanie ludzi na różne stanowiska organizacyjne ma doniosłe znaczenie w wielu dziedzinach działalności, lecz rodzi jednocześnie różne problemy. Masowa edukacja niewątpliwie standaryzuje wiedzę i ułatwia komunikację społeczną, lecz równocześnie zmniejsza wrażliwość na różnice między ludźmi i wiele z nich blokuje i zaciera. Coraz większego znaczenia nabierają kryteria psychologiczne, a wśród nich zdolność i kompetencje umysłowe, profil osobowościowy, typ temperamentu, styl myślenia i działania. Indywidualna kultura bezpieczeństwa jest więc uwarunkowana wieloma czynnikami, takimi jak wiek, płeć, temperament, doświadczenia zawodowe i pozazawodowe, stan zdrowia. Na sprawność działania duży wpływ ma także samopoczucie fizyczne i psychiczne. Wiedza o tych czynnikach zwiększa świadomość działania w trudnych sytuacjach, zarówno na stanowisku pracy, jak i w domu.

Kierownictwo przedsiębiorstwa ma niezbywalne prawo i obowiązek kreowania strategii personalnej swojej firmy. Podsystem strategii personalnej winien zajmować równoprawne miejsce wśród innych strategii funkcjonalnych: produkcyjnej, marketingowej, finansowej. Zmotywowani i wyszkoleni pracownicy są fundamentem dobrze prosperującej firmy. Na motywację pracowników wypływa stan wewnętrzny człowieka, powodujący, iż jest on przekonany o słuszności danego działania. Motywy mają wpływ na powstawanie przekonań u człowieka oraz wyznaczają kierunek aktywności i utrzymują bądź zmniejszają ich przebieg. Motywacja zależy nie tylko od tego, jak silnie pracownik czegoś pragnie, lecz także od tego, jak wysokie jest prawdopodobieństwo spełnienia jego oczekiwań. Motywowanie to oddziaływanie przez rozmaite formy i środki na pracowników tak, aby ich zachowania były zgodne z wolą kierującego, aby zmierzały do zrealizowania postawionych przed nimi zadań. Motywacja stanowi siłę wewnętrzną, która pozwala osiągnąć sukces w każdej dziedzinie życia. Gwarantuje wspaniałą współpracę w zespole i możliwość realizacji trudnych celów. Motywowanie to umiejętność wykorzystania energii dla rozwoju człowieka[10].

Na gruncie zakładu pracy na pracodawcy ciąży także obowiązek zapewnienia przeszkolenia pracowników z zakresu BHP. Właściwie prowadzone szkolenie bhp, dostosowane do specyfiki danej pracy i potrzeb pracowników, jest mocnym filarem profilaktyki mającej na celu ograniczenie ilości wypadków i chorób zawodowych w przedsiębiorstwach. Jest to ważny moment pozwalający na zaszczepienie u pracownika właściwych postaw w zakresie bezpieczeństwa. Szkolenia w dziedzinie bhp są dwojakie – wstępne oraz okresowe. Zarówno jedne, jak drugie odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy. Ich celem jest zaznajomienie pracowników z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczący-

[9] B. Zawadzki, J. Czarnota-Bojarska, J. Strelau, A. Sobolewski, *Wartość predyktywna cech i typów temperamentu: analiza porównawcza,* [w:] W. Oniszczenko, *Psychologia - Etologia- Genetyka*, Tom 9, Warszawa 2004, s. 7.

[10] E. Skrzypek E., *TQM jako narzędzie zarządzania nowoczesnym przedsiębiorstwem w warunkach konkurencji,* „Rudy i Metale Nieżelazne" 1999, nr 7.

mi wykonywanych przez nich prac, a także szczegółowymi instrukcjami i wskazówkami dotyczącymi bhp na stanowiskach pracy.

W edukacji dla bezpieczeństwa czas kształcenia i powtarzalność odgrywa kluczową rolę. Pożądane zmiany można uzyskać kształtując postawy i zachowania pracowników m. in. poprzez adekwatny do potrzeb system szkoleń. Aby uzyskać długofalowy efekt, należy potraktować proces szkoleniowy z bardzo dużym zaangażowaniem, poświęcając mu odpowiednią ilość czasu, drobiazgowo planując zakres oczekiwanych zmian i sposoby ich osiągnięcia. Efektywne szkolenie z pewnością nie jest jednorazowym wydarzeniem, jest to proces, który musi charakteryzować się ciągłością. To proces, który rozpoczyna się na długo przed wejściem uczestników na salę szkoleniową, to proces, który nie kończy się, gdy uczestnicy opuszczają salę zajęć. Szkolenie możemy uznać za zakończone dopiero wtedy, kiedy widzimy założone efekty w pracy. Należy pamiętać, że nawet najlepiej przeprowadzone szkolenie będzie nieefektywne, jeżeli jego uczestnicy powrócą do starych nawyków i przyzwyczajeń. Najważniejszym aspektem szkolenia jest więc odpowiedź na pytanie: czy słuchacze stosują poznaną wiedzę w swojej pracy, i czy przynosi ona spodziewane efekty[11]. Nie wolno zapominać o konieczności harmonijnego wiązania ze sobą wiedzy z praktyką codziennej pracy, a zarazem o niebezpieczeństwach, jakie kryje w sobie oderwanie procesu kształcenia od praktyki. Wiązanie teorii z praktyką wyrabia u szkolonych przekonanie o użyteczności wiedzy, a jednocześnie wywołuje pozytywne motywacje uczącego się, w sposób istotny wpływa na jego aktywność. Odwołanie się do praktyki czyni wiedzę teoretyczną potrzebniejszą, a także bardziej trwałą[12]. Brak przestrzegania podczas szkoleń zasady wiązania teorii z praktyką sprawia, że osoby szkolone nie potrafią wykorzystać zdobytych wiadomości w procesie pracy.

Kultura bezpieczeństwa jest reakcją na ryzyko zawodowe. Przejawia się ona w umiejętności wyciągania wniosków z incydentów i wypadków, przewidywania sytuacji niebezpiecznych i zapobiegania im zawczasu. Procedury ocen i analiz zachowań pracowników względem bezpieczeństwa i higieny stosowane w zakładzie pracy to obserwacje lub pomiary zgodności postępowania z obowiązującymi normami bezpieczeństwa. Będzie to np. dokonywanie okresowych ocen pracowników pod względem zgodności ich zachowań ze standardami bezpieczeństwa, rzetelne i systematyczne informowanie pracowników o zagrożeniach oraz środkach ochrony, zgłaszanie, a następnie analizowanie wszystkich zdarzeń wypadkowych i potencjalnie wypadkowych, które miały miejsce w zakładzie, wyciąganie wniosków i podejmowanie działań zapobiegawczych, a także – otwarta i szczera wymiana informacji między pracownikami, atmosfera zrozumienia i zaufania między kierownictwem a pracownikami oraz między pracownikami z różnych działów i poziomów organizacyjnych, zachęcanie pracowników do przekazywania informacji o problemach związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy[13].

W celu prewencji i profilaktyki wypadkowej należy zastosować trzy procedury. Pierwsza – to właściwa informacja zwrotna. W codziennej pracy każdemu z pracowników mogą zda-

[11] T. Kubicius, *Efektywne szkolenie*, VIDI- Centrum Rozwoju Kadr, [w:] http://www.vidi.biz.pl [15.10.2016].

[12] J. Jargiło, *Poradnik pedagogiczny – metodyka instruktażu stanowiskowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,* Sandomierz 2009, s. 84.

[13] Z. Pawłowska, *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa,* [w:] H. Bednarczyk, I. Woźniak (red.), *Pedagogika pracy wobec problemów ochrony pracy*, Radom 2004, s. 37.

rzyć się pomyłki, potknięcia i błędy. Wtedy, rzecz jasna, przełożony nie będzie chwalić i wyróżniać. Nie będzie także podkreślać negatywnych zachowań, ani ich wzmacniać. Pracodawca, pamiętając o konieczności zachowania szacunku dla pracownika, nie jest pozbawiony prawa do wyrażania właściwej krytyki. Negatywna ocena określonych działań pracownika jest uprawniona, pod warunkiem, że jest ona zgodna z rzeczywistością. Pracodawca powinien przekazać informację zwrotną (ocenę), która będzie dla pracownika konstruktywna i motywująca. Komunikat dla pracownika musi korygować te zachowania, które nie są pożądane. Druga procedura polega na zidentyfikowaniu potencjalnych zagrożeń oraz opracowaniu i wdrożeniu programów blokujących ich aktywizację; wchodzą one w zakres prewencji wypadkowej, gdyż ich właściwością jest organizowanie działań wyprzedzających, blokujących lub eliminujących występowanie przyczyn wypadków zanim doprowadzą one do powstania urazów i szkód materialnych (np. poprzez różne formy popularyzacji zagadnień bhp w zakładzie pracy). Trzecia procedura zapewnia „uczenie się na błędach" i nazywana jest profilaktyką wypadkową. Większość specjalistów traktuje wypadki jako skutki błędów popełnionych przez kierownictwo, dozór i pracowników. Badanie wypadku ma pomóc w wykryciu rodzaju popełnionego błędu oraz przyczyn, które do niego doprowadziły. Zdobyta w ten sposób wiedza jest potem wykorzystywana w projektowaniu działań podejmowanych w celu niedopuszczenia w przyszłości do podobnego zdarzenia.

Zakończenie

Żyjemy w „rzeczywistości interdyscyplinarnej". Jasne i trwale wytyczone granice pomiędzy poszczególnymi dziedzinami stały się przeszłością. Dyfuzja obszarów widoczna jest zarówno na płaszczyźnie życia codziennego, jak i na polu naukowym[14]. W przypadku bezpieczeństwa i higieny pracy można więc swobodnie stwierdzić, powtarzając za Ettore Gelpim, że mamy tu wyraźnie do czynienia z tzw. „trzecią kulturą", w której integrują się nauki humanistyczne, ścisłe i techniczne. Stanowi ona wielkie wyzwanie, dotychczas prawie nie podjęte, dla edukacyjnych działań wobec dorosłych – na poziomie badań i zastosowań – gdzie nadal panuje dychotomia dwóch kultur[15].

Kształtowanie pożądanej kultury bezpieczeństwa i higieny pracy wymaga stałej koncentracji nie tylko na środowisku fizycznym pracy, ale również na zachowaniach pracowników czy na indywidualnych cechach pracowników. Wybiórcze stosowanie tylko jednego rodzaju działań, na przykład ukierunkowane tylko na redukcję zagrożenia lub tylko na usprawnienie człowieka, nie prowadzi do zadowalających wyników. Tzw. „czynnik ludzki" możemy kształtować, ale nie da się go ani przewidzieć, ani właściwie zaprogramować. Pracownicy postępujący wbrew zasadom bezpieczeństwa zniweczą efekt nawet najbardziej bezpiecznych technologii. Ponadto mało skuteczne okażą się szkolenia i motywowanie pracowników bez dokonywania zmian nakierowanych na zmniejszenie zagrożeń zlokalizowanych w środowisku pracy. Dążąc do podniesienia poziomu kultury bezpieczeństwa i higieny pracy, powinniśmy perma-

[14] K. Rudnicka, *Edukacja mimowolna w poszukiwaniu nowych przestrzeni edukacyjnych w społeczeństwie konsumpcyjnym*, [w:] W. Jakubowski (red.), *Kultura i edukacja (konteksty i kontrowersje)*, Kraków 2008, s. 166.

[15] E. Gelpi, *Przyszłość pracy*, Warszawa 2006, s. 107.

nentnie kształtować w pożądanym kierunku środowisko fizyczne i środowisko społeczne pracy.

Bibliografia

Gelpi E., *Przyszłość pracy*, Warszawa 2006.
Heath and Safety Executive, *Successful health and safety management,* Londyn 1997.
Jargiło J., *Poradnik pedagogiczny – metodyka instruktażu stanowiskowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy*, Sandomierz 2009.
Kostera M., *Zarządzanie personelem*, Warszawa 2002.
Kubicius T., *Efektywne szkolenie*, VIDI - Centrum Rozwoju Kadr, [w:] http://www.vidi.biz.pl [15.10.2016].
Mielczarek M., *Kultura bezpieczeństwa pracy,* Warszawa 2002.
Pawłowska Z., *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa,* [w:] H. Bednarczyk, I. Woźniak (red.), *Pedagogika pracy wobec problemów ochrony pracy*, Radom 2004.
Petrozolin-Skowrońska B. (red.), *Nowa encyklopedia powszechna PWN*, Tom 6, Warszawa 1996.
Robbins S.P., DeCenzo D.A., *Podstawy zarządzania,* Warszawa 2002.
Rudnicka K., *Edukacja mimowolna w poszukiwaniu nowych przestrzeni edukacyjnych w społeczeństwie konsumpcyjnym*, [w:] W. Jakubowski (red.), *Kultura i edukacja (konteksty i kontrowersje)*, Kraków 2008.
Skrzypek E., *TQM jako narzędzie zarządzania nowoczesnym przedsiębiorstwem w warunkach konkurencji,* „Rudy i Metale Nieżelazne" 1999, nr 7.
Smoliński D., *Kultura, ryzyko, zarządzanie*, Gdańsk 2002, [w:] http://www.gdansk.oip.pl [02.07.2015].
Strelau J., *Psychologia. Podręcznik akademicki*, Tom 2, Gdańsk 2000.
Zawadzki B., Czarnota-Bojarska J., Strelau J., Sobolewski A., *Wartość predyktywna cech i typów temperamentu: analiza porównawcza*, [w:] W. Oniszczenko, *Psychologia – Etologia – Genetyka*, Tom 9, Warszawa 2004.

III. KOMUNIKATY I DONIESIENIA Z BADAŃ

Edward Wiktor Radecki
Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie

SENIOR OBCIĄŻENIEM, ŻYCIOWYM ODPADEM POPRODUKCYJNYM CZY SZANSĄ WSPÓŁCZESNOŚCI? (NOWY PREKARIAT?)

„Co stary widzi siedząc, tego młody
nie dostrzeże nawet stojąc"
=afrykańskie=

„Wszyscy chcą długo żyć, ale nikt
nie chce być stary"
=amerykańskie=

Streszczenie

Artykuł poświęcony jest, wynikającym z sytuacji demograficznej Polski, problemom funkcjonowania społecznego i zawodowego osób starych. Badacze sygnalizują, że ta ważna i coraz liczniejsza grupa wiekowa Polaków staje się członkiem prekariatu, czyli społeczności osób znajdujących się w niepewnej sytuacji, słabej ekonomicznie, wykluczonej z możliwości zawodowego rozwoju. W tekście zawarta jest wstępna analiza poprawności takiego założenia, w kontekście kilku podstawowych jego desygnatów. Na tle przykładów ludzi osiągających ponad przeciętne sukcesy już w wieku starszym, pokazano niski poziom bezpieczeństwa ekonomicznego, brak dostępu do ważnych świadczeń i usług oraz niski poziom dobrostanu polskich seniorów. Ponadto dokonano przeglądu kilku ważnych aspektów życia i funkcjonowania tych osób, takich jak: polityka senioralna, ageizm i stygmatyzacja starości, poziom zatrudniania osób 50+ i starszych, specyfika uczenia się i zadania edukacyjne wobec seniorów, wykluczenie cyfrowe i potencjalne walory seniorów. Wprowadzono również pojęcie *„seniorofobii"*, rozumianej jako lęk przed kontaktowania się z ludźmi starymi. Artykuł kończą wnioski i postulaty oraz refleksja dotycząca przyszłości seniorów i nas wszystkich w rzeczywistości demograficznej.

Słowa kluczowe: prekariat, polityka senioralna, wykluczenie, ageizm, Geragogika.

SENIOR BEING A BURDEN, LIFE POST-PRODUCTION WASTE OR A CHANCE OF MODERNITY? (NEW PRECARIAT?)

Abstract

The article is devoted to, resulting from the Polish demographic situation, the problems of social and professional functioning of the elderly. The researchers indicate that this significant and growing number of age group of Poles becomes a member of precariat. Defined as a community of persons who are in a precarious situation, weak economically, excluded from the possibility of professional development. The text contains a preliminary analysis of the correctness of such an

assumption, in the context of several of its basic designates. On the background of examples of people achieving above average success already at an older age, showing the low level of economic security, the lack of access to important benefits and services as well as a low level of welfare of Polish seniors. In addition, a review has been made of some important aspects of life and functioning of these people, such as the senior policy, ageism and stigmatization of old age, the level of employment of people over 50 and older, the nature of learning and educational tasks for seniors, the digital exclusion and the potential advantages of seniors. Moreover, a concept of "senior-phobia" has been introduced, understood as the fear of contact with old people. The article ends with conclusions and proposals, and the reflection on the future of senior citizens and everyone in the demographic realities.

Key words: precariat, the senior policy, exclusion, ageism, Geragogics.

Dwa przytoczone na wstępie przysłowia oddają główny sens mojego tekstu, do napisania którego pobudził mnie w znacznym stopniu udział w międzynarodowym sympozjum przeprowadzonym w dniu 5 grudnia 2016 roku w Schwedt nad Odrą w Niemczech na temat: *Demografia i drogi kształcenia w niemiecko-polskim regionie przygranicznym.* Wśród kilku interesujących wystąpień w części plenarnej, najbardziej zainteresowało mnie, ale i wzburzyło, wystąpienie młodego przedstawiciela Wyższej Szkoły Zrównoważonego Rozwoju w Eberswalde, Profesora Aleksandra Conrada[1]. Otóż główną osią wywodu tego naukowca był problem starzenia się mieszkańców regionu. To jego zdaniem, zjawisko bolesne i kosztowne. Seniorzy, w związku z nabywaniem stażu pracy coraz więcej zarabiają, czyli kosztują, a są przecież coraz mniej wydajną grupą pracowników. Wybawieniem, zdaniem referenta, mogą być oczywiście młodzi, odpowiednio wykształceni, wydajni, sprawni rozrodczo, silni fizycznie, odporni i z założenia zdrowsi mniej chorujący.

W podobnym zresztą nieco duchu wypowiadali się dwaj inni uczestnicy sympozjum: Dr Thomas Drescher, Sekretarz Stanu Ministerstwa Kształcenia Młodzieży i Sportu w Ebeswalde[2] i Profesor Uniwersytetu Szczecińskiego, Wojciech Jarecki[3]. W sposób mniej lub bardziej dramatyczny podkreślali oni, że osoby powyżej wieku średniego, symbolicznie określani jako 50+, stanowią naturalną, kosztowną i nieproduktywną barierę rozwoju regionu przygranicza polsko-niemieckiego. Zastanowić się zapewne należy, dlaczego wiek 50+ od ponad dwudziestu lat uznawany jest za starość, a nawet późną starość, wiek podeszły czy senioralny. Przecież oficjalnie na całym świecie, dopiero próg 60-tego roku życia uznaje się za próg starości[4]. Biorąc pod uwagę tendencję do wydłużania się życia człowieka, wielkości te ulegać będą dalszym

[1] A. Conrad, *Wyzwania demograficzne na obszarach wiejskich (co się dzieje, gdy nic się nie dzieje),* Schwedt. 6.12.2016. Referat wygłoszony na konferencji: *Demografia i drogi kształcenia w niemiecko-polskim regionie przygranicznym.*

[2] Tytuł wystąpienia: *Drogi kształcenia na pograniczu (uczenie się przez całe życie – potrzebne działania),* Schwedt. 6.12.2016. Referat wygłoszony na konferencji: *Demografia i drogi kształcenia w niemiecko-polskim regionie przygranicznym.*

[3] W. Jarecki, *Uwarunkowania rynku pracy w Województwie Zachodniopomorskim RP*, Schwedt. 6.12.2016. Referat wygłoszony na konferencji: *Demografia i drogi kształcenia w niemiecko-polskim regionie przygranicznym.*

[4] Ten pułap przyjęto przy okazji powoływania Zgromadzenia na rzecz Ludzi Starych przy ONZ (Zob. M. Kielar-Kurska (red.), *Starość: jak ją widzi psychologia,* Wyd. WAM, Kraków 2016, s. 325).

wzrostom. Pamiętajmy, że w starożytności, aż do średniowiecza, starość zaczynała się około 35-40 roku życia. Dlatego zapewne przeciętny wiek Królewskiej Rady Starszych u boku naszego Bolesława Chrobrego[5] wynosił ok. 34 lat. Jeszcze w 1900 roku średnia długość życia w USA wynosiła 47 lat, podczas gdy obecnie wartość ta wynosi około 77 lat. W Polsce, w roku 2015 wyniosła ona już prawie 74 lata dla mężczyzn i ponad 81 lat dla kobiet. To i tak o kilka lat krócej, niż w przypadku obywateli Szwajcarii, Islandii, Francji czy Włoch[6]. A zatem, w ciągu ostatnich dziesięcioleci nastąpił bardzo zdecydowany wzrost długości naszego trwania. I zapewne, w związku ze stałą poprawą warunków socjalno-bytowych, higienicznych i rewolucyjnego wręcz rozwoju medycyny, nadal będzie wzrastała. Pamiętać jednak trzeba, że czasokres życia nie jest na szczęście równy i przewidywalny dla całej populacji. Nadejście faktycznej starości i jej odczuwania, wiążą się bowiem z takimi czynnikami, jak:

- ogólny stan zdrowia i poziom sprawności organizmu;
- poziom i rodzaj wykształcenia;
- wykonywany w poprzednich okresach życia zawód i zajmowane stanowiska:
- pozycja zawodowa, społeczna i towarzyska;
- prowadzony poprzednio styl życia;
- ekonomiczne i bytowe warunki życia;
- wiek przechodzenia na emeryturę;
- funkcjonujący w danej grupie stereotyp człowieka starego i jego funkcjonowania społecznego;
- realnie odczuwane naciski na usunięcie się w cień;
- faktycznymi możliwościami aktywności zawodowej lub społecznej.

Ten, trwający od 20-tu do 40–tu lat, ważny etap życia nie jest oczywiście jednorodnym i wiąże się z wieloma postępującymi zmianami psychofizycznymi, społecznymi, zawodowymi i ekonomicznymi. Nie jest jednorodny, bo dzieli się wtórnie na trzy ważne podokresy: przecież wybierani współcześnie przywódcy krajów, ponadpaństwowych organizacji czy wielkich organizmów gospodarczych również należą do klasy seniorów. Tegoroczny Prezydent elekt USA, Donald Trump w chwili wyboru miał ponad 70 lat. Jedna z najbardziej wpływowych kobiet świata, Kanclerz Niemiec, Angela Dorothea Merkel, ma dzisiaj lat 62 i nadal zamierza kandydować na kolejną kadencję. Lider rządzącej aktualnie PiS, poseł Jarosław Kaczyński ma lat 67, tyle samo, co prezydent Francji, Francois Hollande. 97 z posłów urzędującego sejmu RP ma powyżej 60 lat, a 29 senatorów mieści się pomiędzy 60 a 69 lat. Siedmioro członków naszej izby wyższej legitymuje się wiekiem powyżej 70 lat. I nie udają się na zasłużoną emeryturę, pomimo tego, że rządzące ugrupowanie polityczne cofa rozsądną ekonomicznie i zasadną społecznie decyzję poprzedników, wiek ten stopniowo, choć ostrożnie, przedłużający z 65 do 67 lat. Kornel Morawiecki, marszałek senior obecnego Sejmu ukończył już 77 rok życia, i jak wynika z doniesień prasowych, też nie rezygnuje z aktywności w innych, pozapolitycznych sferach życia[7].

---

[5] Pierwszy koronowany król Polski (od 1025 roku) z dynastii Piastów.

[6] Prognozy przewidują, że wyrównanie jest możliwe za około 20 lat.

[7] http://www.se.pl/wiadomosci/polityka/morawiecki-wyznaje-mam-zone-zyje-z-inna-kobieta_748822.html. Se.pl. [12.11.2016].

Zastanawia mnie zatem działanie polityczne ukierunkowane na odsyłanie setek tysięcy osób sporo od nich młodszych na niskie emerytury i skazywanie ich jednocześnie na bierną wegetację na niskim poziomie materialnym życia. Jeśli politycy tak nisko oceniają zdolności życiowe i kompetencje zawodowe osób po 60 roku, to dlaczego sami tą ścieżka nie podążają? Nie składają w wyznaczonym przez siebie terminie mandatów poselskich i senatorskich?

Idąc dalej w naszych poszukiwaniach, dowiadujemy się, że 66 lat ma już aktualny przewodniczący Parlamentu Europejskiego, a poprzedni przewodniczący Rady Europejskiej zakończył urzędowanie w 67 roku życia, nadal pozostając w głównym nurcie politycznym Europy i swego kraju. Agnieszka Holland, 68 letnia polska reżyserka filmowa i teatralna, przewodnicząca Europejskiej Akademii Filmowej w Berlinie, święci triumfy artystyczne na całym świecie. Dziewięćdziesięcioletni, światowej sławy reżyser filmowy i teatralny, laureat filmowego Oskara Andrzej Wajda, był aktywny zawodowo do ostatnich chwil życia. Uczony, publicysta i polityk, Profesor Władysław Bartoszewski współtworzył aktywnie polską politykę międzynarodową do 93 roku życia. Znakomita polska aktorka, Danuta Szaflarska dopiero w dniu swoich 101 urodzin ogłosiła zawieszenie działalności aktorskiej, zasmucając taką decyzją miliony swoich fanów. W życiu politycznym naszego kraju bardzo aktywnie uczestniczy były prezydent RP, legendarny przywódca zwycięskiego ruchu „Solidarność", 73 letni Lech Wałęsa. Nadal czynny zawodowo filmowiec i polityk Kazimierz Kutz w lutym tego roku ukończył 87 lat, a mój równolatek, aktywny dziennikarz i zasłużony opozycjonista z czasów PRL, Adam Michnik ukończył właśnie 70 rok życia.

Swoje 100 lat świętował niedawno popularny amerykański aktor filmowy, Kirk Daglas. Laureatka literackiej Nagrody Nobla, poetka Wisława Szymborska była aktywna twórczo do 89 roku życia. Kardynałowie i biskupi wiary Rzymsko-katolickiej pełnią swoją posługę biskupią do ukończenia 75 roku życia, a Papieże sprawują swój Urząd dożywotnio. Polski święty, Jan Paweł II sprawował tę najwyższą kościelną funkcję do 85 roku życia. Dziesiątki tysięcy dyplomantów w każdym roku akademickim przygotowuje swoje prace dyplomowe, inżynierskie, magisterskie czy doktorskie pod naukową opieką 70-80 letnich, a nawet starszych promotorów – a więc osób o wielkiej wiedzy, doświadczonych, spolegliwych i życiowo mądrych. Takich i podobnych im przykładów znaleźć i przedstawić możemy szybko setki, tysiące i ich krotności. Również w sferze biznesowej. Na przykład 87 letni Edward Buffett jest powszechnie znany jako legendarny inwestor, wybitny przedsiębiorca, filantrop i miliarder. Senior do kwadratu. Nadal się bogaci, inwestuje i wspiera innych ludzi. Do 83 roku życia budował swoje samochodowe imperium Henry Ford, jeden z najbardziej bogatych finansistów świata, John Pieerpont Morgan działał na rynku biznesowym do 76 roku życia. 98 rok życia zastał w działaniu Johna D. Rockefellera, do dziś będącego synonimem sukcesu i prestiżu.

Jednocześnie jednak wiele, stanowczo zbyt wiele osób zbliżających się do wieku emerytalnego, ma uzasadnione poczucie lęku, wyobcowania, wypychania zawodowego, marginalizowania społecznego i kulturowego. Tysiące nauczycieli, inżynierów, techników, ekonomistów i przedstawicieli niezliczonej ilości innych zawodów, zbliżając się do „granicy cienia" nie może współcześnie odnaleźć swego miejsca w życiu społeczno-ekonomicznym. Do tego ich bolesnym problemem, po kilkudziesięciu latach uczciwej pracy, staje się niedostatek.

Czyżby więc polscy seniorzy stawali się powoli **prekariatem**? czyli częścią grupy społecznej złożonej z ludzi znajdujących się w niepewnej sytuacji, ledwo wiążących koniec z końcem, nieustannie zmieniających tymczasowe zatrudnienie, wykluczonych z narracji o zawodowym rozwoju. Grupy, a raczej ponad państwowej warstwy społecznej, składającej się z „wielości ludzi znajdujących się w podobnie niepewnej sytuacji". Socjologowie obejmują tym pojęciem głównie miliony sfrustrowanej, wykształconej młodzieży, której nie podoba się to, co oferują im współczesne elity władzy; miliony sponiewieranych kobiet pracujących w sytuacji opresji; rosnącą liczbę ludzi naznaczonych jednym kryminalnym występkiem na resztę swojego życia, miliony osób uznanych za „niepełnosprawnych" oraz setki milionów migrantów na całym świecie[8]. Moim zdaniem, również osób z coraz bardziej marginalizowanej, senioralnej grupy obywateli krajów Europy i całego prawie świata. Nie starych oczywiście, bo poprawność polityczna każe osoby stare i starzejące się nazywać delikatniej, łagodniej, bez pejoratywnego wydźwięku. Na przykład seniorami właśnie, czy osobami bardziej doświadczonymi. I już słyszę, płynące z różnych stron, głosy oburzonych, negujących jakiekolwiek prawo do takiego kwalifikowania seniorów. Z jednej tych osób starszych, którzy nadal są i nie zamierzają zaprzestać aktywnego, pełnowartościowego życia, a z drugiej ludzi walczących o zaniechanie procedury wydłużania wieku przechodzenia na „zasłużony wypoczynek". Przyjrzyjmy się więc bliżej realnie panującej atmosferze i sytuacji osób starszych w naszym europejskim, dynamicznie się rozwijającym cywilizowanym kraju, w kontekście najważniejszych desygnatów kwalifikowania do nieformalnej klasy prekariackiej.

Niski poziom bezpieczeństwa ekonomicznego

Zdecydowana większość osób przebywających aktualnie na rentach lub emeryturach, takiego bezwzględnego bezpieczeństwa niestety nie ma. Ta niedobra prawidłowość dotyczy również osób zaledwie do granicy wieku emerytalnego się zbliżających. Głoszone przez kolejne zmiany władzy w RP informacje o zagrożeniu płynności wypłacania emerytur i rent, relatywnie niski poziom świadczeń już wypłacanych, „śmieciowa" prawie ich rewaloryzacja, czy wisząca nad młodszymi nieco, dzisiaj jeszcze tylko potencjalnymi emerytami, groźba załamania się obecnego systemu świadczeń, poważnie ten odczuwany poziom bezpieczeństwa ekonomicznego obniżają. Zdaniem prezydenta Centrum Adama Smitha, Andrzeja Sadowskiego, „w przyszłości może zabraknąć pieniędzy na wypłaty emerytur, bo 2 miliony Polaków, które wyjechały za granicę, nie płacą przecież składek w Polsce, a to będzie miało negatywny wpływ na wypłaty z ZUS-u już za kilka lat. To będzie zauważalne tąpnięcie w finansach ZUS-u, bo nie będzie tych kolejnych, którzy mają wpłacać na emerytury" – wyjaśnia ekspert[9]. „Grozi nam katastrofa" – mówi oficjalnie wicepremier i minister odpowiedzialny za gospodarkę RP, Mateusz Morawiecki, odnosząc się do przyszłej dziury w budżecie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych[10]. Powrót do poprzedniego wieku emerytalnego uderza w bezpieczeństwo emerytalne Polaków,

[8] Por. G. Standing, (w przekładzie K. Szadkowskiego), *Prekariat – nowa niebezpieczna klasa*, (oryginał: The Precariat – The New Dangerous Class, Bloomsbury 2011), PWN, Warszawa 2017.

[9] http://tvn24bis.pl/z-kraju,74/andrzej-sadowski-zus-dziala-jak-piramida-finansowa,674541.html. tvn 24 BiS. [12.11.2016].

[10] http://www.tvn24.pl [12.11.2016].

głosi w mediach Irena Wójcicka, była sekretarz stanu w Kancelarii prezydenta Bronisława Komorowskiego[11]. Taka sytuacja, niepokojące prognozy i komunikaty o nadciągającej nieuchronnie katastrofie systemu rentowo-emerytalnego, zapewne nie podnoszą poziomu bezpieczeństwa ekonomicznego ponad siedmiomilionowej armii korzystających z wypłat ZUS. Dodajmy do tego niedobrego obrazu manipulacje finansowe kolejnych ekip rządowych przy Funduszach emerytalnych[12]. Osobiście jednak najbardziej oburza mnie myślenie o emerytach jak o „utrzymankach" społecznych. Czyżby ktoś zapominał, albo celowo nie chce pamiętać, że zdecydowana większość dzisiejszych emerytów, przez długie lata ciężko i rzetelnie wypracowywała swoje pobierane świadczenia?

Niemożność lub tylko trudność otrzymania kredytu

Działające w Polsce banki nie tylko niechętnie, ale właściwie prawie wcale nie udzielają osobom powyżej wieku emerytalnego długoterminowych czy choćby średnioterminowych kredytów konsumpcyjnych, inwestycyjnych, a nawet hipotecznych. Jednak najczęściej określają wiek 70 lat jako górną granicę zdolności kredytowej. Chyba, że ubiegający się o kredyt senior dysponuje większościowym gotówkowym udziałem własnym w przewidywanym koszcie zakupu, albo posiada zdeponowane środki w pełni pokrywające wartość wnioskowanej pożyczki[13]. Przeciętny, utrzymujący się z emerytury lub renty rodak, na pomoc bankową w razie potrzeby nie ma więc nawet co marzyć. Nawet trudniej mu znaleźć możliwość dostępnego, bo tańszego, adresowanego właśnie do tej grupy klientów, konta bankowego. W roku 2015 z takiej właśnie kierunkowej oferty wycofał się na przykład Bank Pocztowy[14]. Emerytura czy renta, jakkolwiek najbardziej stabilna forma świadczenia finansowego, nie jest dla większości banków wystarczającym zabezpieczeniem. Zatem znów druga kategoria obywateli? Mogę oczywiście zrozumieć biznesowe nastawienie banków, działających z założenia nie jako kasa zapomogowa, ale jako instytucja sprzedająca walory pieniężne z godziwym dla siebie zyskiem. Ale nie rozumiem braku odpowiedniej w tym względzie polityki państwa, które tworząc różne fundusze celowe, dające gwarancje państwowe na różne cele, nie przewidziało wydzielonego funduszu poręczenia i gwarancji Skarbu Państwa dla seniorów w potrzebie kredytowej?

[11] http://www.polskieradio.pl/7/473/Artykul/1512612,Irena-Woycicka-zagrozenie-dla-bezpieczenstwa-emerytalnego-Polakow PolskieRadioPl. [12.11.2016].

[12] Zob. http://www.polskatimes.pl/artykul/3315142,fundusze-emerytalne-3-lutego-zniknie-polowa-skladek-z-ofe,id,t.html. Polska. Aktualności [10.11.2016], czy http://www.polskieradio.pl/42/3165/Artykul/1541728,OFE-do-likwidacji-Los-funduszy-w-rekach-politykow Polskie RadioPL. [20.11.2016].

[13] W Polsce kredytu hipotecznego osobie w wieku 70 lat udzielają tylko Lukas Bank, Santander Consumer, Millenium, Fortis Bank oraz Nykredit.

[14] http://www.finansepodlupa.pl/bank-pocztowy-bez-konta-dla-seniorow Finanse pod lupą. Pl [09.11.2016].

Brak dostępu do centralnych i unijnych środków w ramach podejmowania własnej aktywności gospodarczej

Zaledwie niewielki odsetek realizowanych dotąd w naszym kraju projektów unijnych skierowanych do osób planujących rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, adresowanych jest do grupy osób 50+, a już wcale nie przewiduje się wsparcia dla osób w wieku emerytalnym. Może dlatego prowadzone badania pokazują iż zaledwie *14% osób z grupy wiekowej 55-64 lata prowadzi własną działalność gospodarczą (pozarolniczą), a 11% działalność gospodarczą rolniczą*[15]. Może również dlatego, że obowiązująca w Polsce procedura założenia własnej firmy jest nadal bardzo skomplikowana[16]. Nawet ludzie młodsi mają problem ze spełnieniem wszystkich wymagań administracyjnych z takim działaniem związanych.

Taka sytuacja prawna skutkuje między innymi przedwczesnym wycofywaniem się osób w wieku przedemerytalnym z zamiaru podjęcia samodzielnej działalności. Jest również szczególnym rodzajem „wypychania" z rynku pracy doświadczonego kapitału ludzkiego, skutkującym ograniczeniem aktywności zawodowej sporej grupy ludzi przydatnych dla gospodarki i życia społeczno-kulturowego. A poza tym nadal nie wiem, kto i dlaczego zdecydował, że takimi i podobnymi programami obejmowane są najczęściej osoby 50+, a dla obywateli 60+ i starszych już takich możliwości nie przewidziano?

* * *

Reasumując: starzejąca się część społeczeństwa polskiego, ma uzasadnione poczucie wykluczenia, poziom swojego bezpieczeństwa ekonomicznego słusznie ocenia nisko, ma relatywnie niewielkie szanse na satysfakcjonującą zmianę własnego funkcjonowania zawodowego między innymi z powodu niewystarczającego wsparcia edukacyjnego i finansowego struktur państwowych i lokalnych. Podejmując zatem próbę odpowiedzialnego ustosunkowania się do postawionej wcześniej tezy o tym, że polscy seniorzy stają się realnie częścią prekariatu, zapytajmy ich, jak oni sami oceniają swoją sytuację społeczną. Wyniki przeprowadzonych w województwie śląskim metodą sondażu diagnostycznego badań[17] pokazują niestety, że tylko niecałe 40% badanych uważa swoją sytuację materialną za zadawalającą a 33,3% za dosyć dobrą. 23,3% określiło swoją sytuację materialną jako raczej złą, a prawie 7% za złą. Niestety, nikt z badanych nie uważa, że jego sytuacja materialna jest dobra lub bardzo dobra. A przecież jest to grupa osób, które przepracowały zawodowo dziesiątki lat życia. Swoją sytuację mieszkaniową oceniają na szczęście zdecydowanie lepiej, bo aż 93,3 % ocenia ją jako zadawalającą, dobrą lub bardzo dobrą. Bardziej niepokojące jest jednak to, że osoby w starszym wieku uważają, że w momencie osiągania wieku emerytalnego są marginalizowane jako zbiorowość, czego przykładem może być odczuwalne stopniowe eliminowanie ich z aktywnego życia zawodowego

[15] Por. http://www.kobieta50plus.pl/finanse-50-plus/wlasny-biznes-po-50-tce_6,2620.html. Kobieta50plus.pl. [09.11.2016].

[16] Na tle 183 krajów ocenianych w rankingu pod względem łatwości założenia nowej firmy, Polska zajmuje niechlubne, dalekie 126 miejsce.

[17] Za: A. Bieck-Bełkot, M. Bieck, *Problemy osób starszych*, http://www.edukacja.edux.pl/p-20621 edux.pl. [01.12.2016].

i społecznego. Obawiają się nie tylko chorób i niepełnosprawności, ale także osamotnienia i nietolerancji. Ich problemem jest również niezagospodarowana samotność, nadmiar czasu wolnego i eliminacja z aktywnego życia zawodowego i społecznego. Aż 71% objętych tymi badaniami seniorów uważa, że są dyskryminowani lub często dyskryminowani. Poziom ich dobrostanu[18] jest zatem niewystarczający. A jeśli tak, to myślenie o grupie osób starszych jako części prekariatu, staje się być zabiegiem uprawnionym i w pełni usprawiedliwionym. Staje się to poważnym wyzwaniem dla tej części społeczeństwa, która dzisiaj odpowiada za kraj i wszystkich jego obywateli, bez względu na wiek, wykształcenie, stan zdrowia, poglądy polityczne, wyznanie, czy poziom zamożności. Bo jutro i ona stanie się elementem alienowanej grupy seniorów, a wówczas na jakiekolwiek skuteczne działanie w tej materii będzie już za późno. Po to, aby dokładniej zdiagnozować sposób, poziom funkcjonowania starzejących się i starych Polaków, dokonajmy bliższego przeglądu ich problemów i podejmowanych w ich kierunku działań lub odwrotnie, zaniechań.

Polityka senioralna państwa[19]

Szukając informacji na temat politycznej strategii wobec wyzwań demograficznych znajdujemy najczęściej szereg ogólników typu: „*Wyzwania demograficzne w Polsce i krajach UE wymagają kreowania odpowiednich instrumentów w ramach polityki państwa, zwłaszcza w obszarze polityki społecznej oraz rynku pracy. Ich zadaniem jest łagodzenie skutków starzenia się populacji oraz zagospodarowanie potencjału kompetencji zawodowych i społecznych tej grupy. Aktywne starzeniu się w dobrym zdrowiu jest kluczowym elementem realizowanej w UE strategii "Europa 2020"*[20]. Profesor Piotr Błędowski, wiceprzewodniczący Polskiego Towarzystwa Gerontologicznego uważa, że „w Polsce istnieje system wsparcia, ale jest bardzo wybiórczy i skoncentrowany na osobach najmniej samodzielnych. Obecny system opiera się na elementach, które mają charakter medyczny, zdrowotny, a więc geriatryczny”[21]. Z założenia, władza powinna w ramach polityki senioralnej wypracować i oferować realne rozwiązania, które trafnie i skutecznie zaspokajać będą potrzeby osób starszych. Nie tylko tych, które potrzebują opieki i wsparcia, ale również tych, które dysponując sporymi jeszcze możliwościami osobowościowymi, zawodowymi i pozytywną motywacją, chcą nadal pracować na siebie i swoją rodzinę, aktywnie uczestnicząc w życiu własnej społeczności. Bez spowodowanego błędnymi

[18] Dobrostan rozumiany jako subiektywnie postrzegane przez człowieka zadowolenie z fizycznego, psychicznego i społecznego stanu własnego życia.

[19] W roku 2014 Sejm RP powołał nawet Radę Polityki Senioralnej, do zadań której zaliczono: opracowywanie kierunków działań adresowanych na rzecz osób starszych w Polsce, inicjowanie, wspieranie i promowanie rozwiązań z zakresu polityki społecznej na rzecz osób starszych oraz przedstawianie właściwemu Ministrowi propozycji rozwiązań na rzecz rozwoju systemu wsparcia osób starszych.

[20] *Biuletyn Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej* [09.12.2016].

[21] http://polityka.zaczyn.org/polityka-senioralna/tematy/czym-jest-polityka-senioralna, POLITYKA SENIORALNA [02.11.2016].

stereotypami, lekceważenia i wykluczania. Czy tak właśnie działa? Na tak sformułowany problem, większość osób pytanych sondażowo w moich badaniach[22], odpowiada niestety negatywnie. Uważają one, że powołane do załatwiania ich spraw urzędy traktują ich na ogół protekcjonalnie, ze sporą dozą niedowierzania i lekceważenia. Raczej starają się ich zniechęcić do ich własnych pomysłów, z góry oceniając je jako mało realne, nienowoczesne i nierynkowe. Również inne badania dowodzą, że aż 60% badanych osób uważa, że starsze osoby są raczej dyskryminowane ze względu na swój wiek. 17% twierdzi, że na pewno są dyskryminowane, a tylko 10 % respondentów uważa, że nie są[23]. A przecież powołana stosunkowo niedawno Rada Polityki Senioralnej, miała stać się platformą dialogu o problemach i szansach starzenia się i starości w ogólnej konwencji społeczeństwa i społeczności lokalnych. Niestety, pomimo podejmowanych prób, nadal nie dopracowaliśmy się poważnego i odpowiedzialnego traktowania naszych rodziców, dziadków i innych osób starszych. Bardzo niedobrym przejawem stosunku osób ważnych dla stanu poziomu życia i funkcjonowania całego społeczeństwa, było nagłośnione w wyborach sprzed dziewięciu laty hasło: *„Zabierz babci dowód”*.

Bez względu na rzeczywisty, wyborczy cel tego i podobnych zabiegów propagandowych, dowodziły one braku dojrzałości polityków do traktowania seniorów jako pełnoprawnych obywateli, mających prawo nie tylko do formalnego szacunku, ale do poszanowania ich życiowej mądrości, wieloletniego doświadczenia i uznania ważności ich potrzeb, preferencji i decyzji. Może właśnie dzięki przyzwoleniu politycznemu można nadal seniorów nie dostrzegać, ośmieszać[24] i lekceważyć, traktować protekcjonalnie, zaniedbywać komunikacyjnie, przyzwalać na wykorzystywanie przez nierzetelnych urzędników i pracowników bankowych, a w rezultacie doprowadzać do ukrytej ich eksterminacji. W swoim najlepiej rozumianym interesie nie wolno nam godzić się na takie działania i zaniechania.

Niechęć do zatrudniania osób 50+ i starszych

Analiza współczesnego krajowego rynku pracy, pozwala zauważyć sporą niechęć do zatrudniania osób starszych nieco, niż średnia wieku pracowniczego. Kult młodości, względy estetyczne, czy lęk przed dojrzałością ludzi pracujących powodują niestety nadal, że pracodawcy chętnie wymieniają osoby doświadczone na młodsze, nawet gdy pociąga to za sobą ryzyko niedostatecznych kwalifikacji czy niższych kompetencji miękkich. A przecież to właśnie osoby starsze wykazują:

- większe niż przeciętne przywiązanie do zakładu pracy i mniejsze zainteresowanie zmianami w tym obszarze; wyższą odpowiedzialność, obowiązkowość i rzetelność wykonywania zadań zawodowych;
- porównywalną z osobami młodszymi i będącymi w wieku średnim, inteligencję i zdolności przystosowawcze;

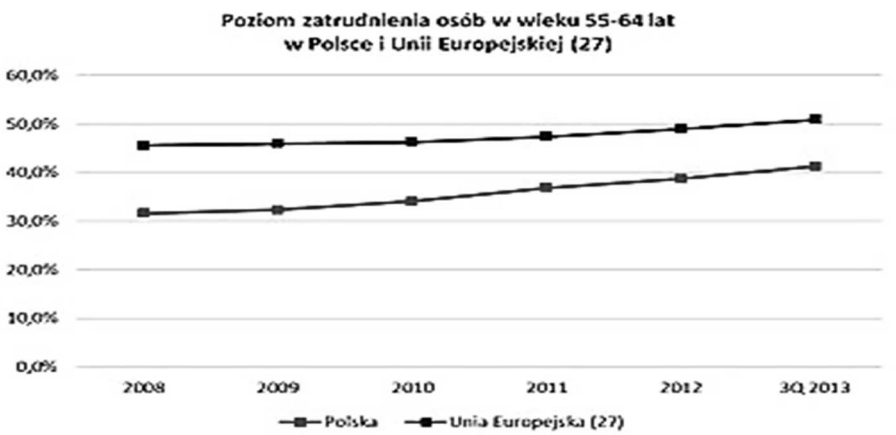
[22] Badania prowadzone na próbie pilotażowej, liczącej 54 osoby w wieku tuż przed i tuż po emerytalnym w Szczecinie i w Gryficach, w latach 2014-2016 w odpowiednich terytorialnie Urzędach Pracy.

[23] Zob. A. Bieck-Bełkot, M. Bieck, *Problemy ludzi starszych*, *op. cit.*

[24] „Moherowe berety” – to kolejny z przedwyborczych sposobów postponowania osób starych, do dzisiaj chętnie wkomponowywany prze kabareciarzy w kolejne skecze.

- duże, będące efektem lat pracy i przeżytych zdarzeń zawodowych, doświadczenie pracownicze, pozwalające na uniknięcie prostych błędów i niedopatrzeń;
- osiągnięte przez lata mistrzostwo w zawodzie, pozwalające nie tylko na utrzymywanie wysokiej jakości pracy własnej, ale również na wdrażanie do niej młodego narybku zawodowego;
- pozytywny stosunek do zakładu i stanowiska pracy, swoistą dumę z jej wykonywania oraz więź emocjonalną z firmą i wykonywanym zawodem.

Na szczęście dla gospodarki i samych seniorów, sytuacja w tym zakresie ulega pewnej poprawie. W 2008 roku w naszym kraju pracowała tylko co trzecia osoba w wieku 55-64 lat – wskaźnik zatrudnienia dla tej grupy wiekowej wynosił wówczas 31,6%. Pięć lat później, według danych Eurostatu z trzeciego kwartału 2013 roku, zatrudnionych było już 41,3% kobiet i mężczyzn w tym przedziale wiekowym. O tym, że niski poziom aktywności zawodowej osób w wieku 55-64 lata nie musi być zjawiskiem naturalnym, świadczą przykłady takich państw jak Szwecja, gdzie pracuje aż 73,9% osób w wieku 55-64 lat, Niemcy (64,1%) czy Dania (62,5%)[25]". Polska nadal pozostaje poniżej średniej tych wskaźników w stosunku do całej Unii Europejskiej.



Rys. 1. Poziom zatrudnienia osób w wieku 55-64 lat w Polsce i Unii Europejskiej
Źródło: Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+[26]

[25] Eurostat, dane za 3 kwartał 2013 roku. Podaję za: 50+. Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+ i Głównym Urzędem Statystycznym – wygenerowano z Bazy Wskaźników Zrównoważonego Rozwoju WskaznikiZRP.stat.gov.pl [12.11.2016].

[26] http://50plus.gov.pl/50-5745. Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób. Aktywni 50+. [05.11. 2016].

Potoczne przekonanie o znacznie wyższych poziomach intelektualnych i szerszych horyzontach ludzi młodszych, wywodzi się najczęściej z bezkrytycznie powielanych i medialnie upowszechnianych wyników błędnych metodologicznie badań. Błędnych, bo nie uwzględniających dodatkowych zmiennych interweniujących, takich jak różnice w stanie zdrowia, czy lepsze nieco, lub tylko inne ich wykształcenie od starszej generacji. Interpretacja tych danych nie uwzględniała również innego czynnika, zwanego efektem kohorty. Tak psychologowie nazywają naturalną różnicę wyników pomiarów inteligencji wynikającą ze zmian pokoleniowych i otrzymanego wychowania, a nie efektów starzenia się jako takiego[27]. Wpływające na wynik pomiaru inności, takie jak rodzaj i typ wykształcenia czy dostępność współczesnych źródeł wiedzy różnych grup wiekowych, stanowią bowiem ważne zmienne zakłócające, zaciemniające otrzymany obraz badawczy. Oczywiście, nie można efektem tym tłumaczyć wszystkich zauważonych różnic, jednak z całą pewnością przyjąć należy, że przynajmniej część z uzyskanej w badaniach poprzecznych zmienności, przypisywanej wiekowi badanych, prawie na pewno była wynikiem tego właśnie[28]czynnika.
Jeśli tak, to czas zatem opracować i podjąć decyzje o zmianie sposobu traktowania seniorów jako pełnosprawnych pracowników, oczywiście zatrudnianych w innych, niż tradycyjne formy; praca na niepełnych etatach, zatrudnienie elastyczne czy praca zdalna, z wykorzystaniem łączności cyfrowej. Jestem przekonany, że korzyść z takich działań będzie obustronna.

Stereotypizacja i mitologizacja starości

Starość i jej nieuchronność postrzegane są w naszej współczesnej kulturze w kategoriach negatywnych. To przecież utrata młodości, tak ważnej dzisiaj urody i prezencji czy powolna, ale systematyczna utrata atrybutów przynależnych kobiecości i męskości. To przekraczanie „smugi cienia", schodzenie po równi pochyłej w dół, nieuchronna utrata życiowych szans, mocy, chęci, wolności swobodnego życia. To realna groźba samotności, pogarszającej się egzystencji, groźba niepełnosprawności, stopniowe pożegnanie z atrybutami aktywnego życia, lęki egzystencjalne, malejący krąg towarzyski, potencjalne wdowieństwo i obniżenie pozycji rodzinnej. To również najpierw ograniczenie, a z czasem zanik całkowity aktywności zawodowej. A w zakresie fizycznym, to utrata zdrowia, słabszy wzrok i słuch, ograniczenia w poruszaniu się, inny typ zapamiętywania, określany często potocznie jako zapominalstwo. Nienadążanie za rosnącym tempem życia – to najczęstsza niestety przyczyna. Krążące w naszym społeczeństwie mity stały się już nawet przedmiotem badań. Wynika z nich[29], że Polacy są w większości przekonani, że seniorzy:

- oczekują od społeczeństwa opieki i wsparcia, a nie możliwości aktywnego życia;
- niepełnosprawni fizycznie są również ograniczeni intelektualnie;
- ze względu na coraz słabszą pamięć, niczego nowego już się nie nauczą;
- nie są ważnymi klientami, bo dysponują niewielką ilością pieniędzy;
- już się nażyli, więc nie powinni wypowiadać się politycznie, angażować społecznie;

[27] Zob. J. Stuart-Hamilton, *Psychologia starzenia się*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 2006, ss.46-51.
[28] *Ibidem,* ss. 46-54.
[29] Por. M. Borowska, *Siedem mitów o seniorach*, http://www.gazeta.ngo.pl 09. (45) 2007 [19.10.2016].

- powinni zrezygnować z pełni życia, na przykład nawet nie myśleć o miłości i seksie, bo to przecież w ich wieku „nie wypada";
- ich wiek utrudnia nawiązanie kontaktu międzypokoleniowego, ciągle krytykują młodych i nawet nie próbują ich zrozumieć;
- nie powinni szukać pracy (*przecież mają emerytury*), a cały swój czas winni poświęcić pomocy własnym dzieciom i opiece nad wnukami;
- niczego już nie mogą nauczyć młodszych;
- nie rozumieją i nie są w stanie zrozumieć współczesnego świata i dlatego muszą szybko rezygnować z zajmowanych pozycji zawodowych i społecznych, zostawiając młodszym pole do działania.

Ten dekalog nieprawdziwych i szkodliwych mitów nie wyczerpuje oczywiście całego, ogromnego zbioru stygmatyzujących seniorów nieuprawnionych przekonań wielu ludzi. Pokazuje jednak dobitnie, jak są one fałszywe i krzywdzące, a ponadto niebezpieczne dla rozwoju i trwania tkanki społecznej. To, że one nadal funkcjonują w świadomości sporej części Polaków jest poważnym sygnałem o konieczności rozpoczęcia ich skutecznego wykorzeniania. Oczywiście nie można również bezpiecznie przyjmować bezkrytycznie mitów pozytywnych. Oczywistym jest bowiem, że nie każdy senior jest odpowiedzialny, rzetelny i pracowity. Podobnie zresztą, jak przedstawiciele innych grup wiekowych, stanowimy wszyscy społeczność różnorodną i wielobarwną.

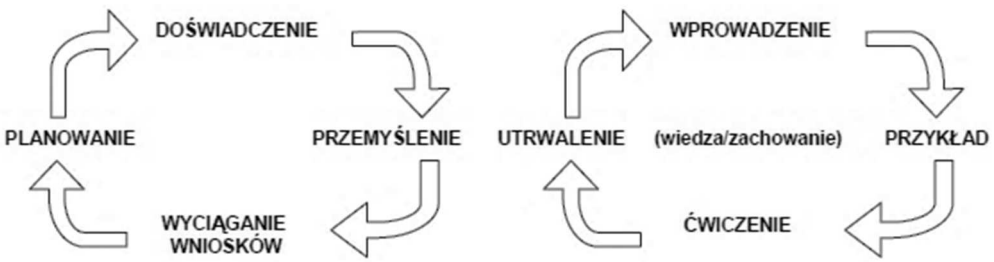
Nauczanie – uczenie się seniorów

Nauczanie seniorów, pomimo wielu podejmowanych, głównie dzięki funduszom zewnętrznym, interesujących inicjatyw edukacyjnych, stale jeszcze boryka się z naturalnymi przeszkodami i utrudniającymi uzyskanie wszystkich pożądanych efektów, barierami. Ich źródła są co najmniej dwojakiego rodzaju.

Pierwsze, to nieuniknione zmiany psychofizyczne u osób starszych. Ich badanie ukierunkowane było dotąd na obserwację zmian degeneracyjnych, prowadzonych po to, aby możliwie skutecznie pomagać i wspierać osoby potrzebujące wsparcia psycho-medycznego. Koniecznym jest podjęcie bardziej intensywnych i skoordynowanych poszukiwań tych cech i możliwości ludzi w starszym wieku, które można wykorzystać w pozytywnym procesie intensywnego dostosowywania seniorów do zmieniających się warunków życia, pracy i funkcjonowania społecznego. A więc głównie do uczestnictwa tych osób w skutecznym procesie zdobywania nowych informacji, kształtowania kompetencji i rozwijania nowych lub zmodyfikowanych zachowań, umiejętności i nawyków.

Drugie wynikają z braku dostatecznie opracowanych i zbadanych teoretycznie, zweryfikowanych eksperymentalnie i potwierdzonych praktycznie norm, zasad, reguł, toków strategii, metod, technik i narzędzi edukacyjnych, adresowanych do podmiotów coraz bardziej potrzebnych, ważnych społecznie i ekonomicznie procesów edukacyjnych w środowisku osób starzejących się i starych. Pilna konieczność podjęcia intensywnych działań na tym obszarze wynika z aktualnego i prognozowanego procentowego szybkiego wzrostu ilości osób powyżej 60 roku

życia w społeczeństwach krajów Europejskich, w tym również w Polsce. Dzisiejsze próby radzenia sobie z trudnymi zadaniami prowadzenia działań edukacyjnych wśród osób z tej grupy wiekowej, prowadzone są trochę po omacku, na „chybił – trafił", bez wystarczającego zbadania specyfiki możliwości i potrzeb edukacyjnych seniorów. Nie są to bowiem po prostu starsi wiekiem uczniowie. Cechuje ich inność ograniczeń i możliwości poznawczych, rodzajów i poziomów motywacji, posiadanych od lat nawyków edukacyjnych i nie zawsze pozytywnego nastawienia do konieczności uczenia się przez całe życie. Te czynniki oraz należny szacunek do ich dorobku życiowego i zawodowego oraz proste względy ekonomiczne, wymagają od twórców koniecznych, bo nieuniknionych systemów takiego kształcenia dojrzałości, rozumienia powagi i rangi zadania, a przede wszystkim, podejścia kompleksowego, komplementarnego i odpowiedzialnego. Poszukuje się od lat skuteczniejszych od tradycyjnych szkolnych czy akademickich, sposobów organizacji uczenia się osób w wieku starszym. Jednym z nich jest propozycja Davida A. Kolba[30], według którego kształcenie seniorów jest procesem nieustannej modyfikacji, weryfikacji i uzupełniania wcześniejszych doświadczeń poprzez doświadczenie po nim następujące[31]. Ten model uczenia się, zwłaszcza osób z bogatym doświadczeniem własnym w danej dziedzinie, zakłada zdobywanie nowej wiedzy głównie poprzez weryfikację owych dotychczasowych doświadczeń, oczywiście głównie poprzez ich weryfikację praktyczną. Nowe idee nie zapisują się bowiem, jak w przypadku początkującego ucznia jak znaki na „Tabula rasa" osoby uczącej się, lecz wchodzą w reakcję z wiedzą, którą ta już wcześniej w różny sposób zdobyła, ukształtowała i dzięki temu posiada. Adresowany do seniorów proces edukacyjny, toczy się więc przede wszystkim w interakcji ze środowiskiem, a uczący się zdobywają nową wiedzę poprzez transformację dotychczasowego doświadczenia. Dzieje się tak dzięki możliwości przeżywania różnych sytuacji i wymiany doświadczeń z własnymi i innymi uczestnikami procesu doskonalenia. Graficzny opis tych relacji przedstawia rys. 2.



Rys. 2. Cykl Kolba

Źródło: K. Mikołajczyk, *Jak uczą się dorośli, czyli…*[32]

[30] Amerykański teoretyk metod nauczania. Jego główne zainteresowania i publikacje dotyczą tak zwanego „Modelu Uczenia przez doświadczenie" (ang. *Experiential Learning Model*).

[31] Zob. D. Kolb, *Experiential learning*, Prentice Hall, New Jersey 1984, ss. 31-34.

[32] K. Mikołajczyk, *Jak uczą się dorośli, czyli co powinien wiedzieć trener o specyfice kształcenia uczestników szkolenia,* „E-mentor" 2011, nr 2(39).

Takie rozumienie organizacji kształcenia osób w wieku starszym wymagać będzie w większym niż przeciętnym stopniu stosowania, pozwalającej na praktyczną realizację tkwiących w każdym człowieku naturalnych potrzeb poznawczych, strategii (P) problemowej, strategii (O) operacyjnej, której istotą jest uczenie się przez działanie oraz emocjonalnej (E), w toku której uczymy się przez przeżywanie. Ulubiona niestety nadal przez wielu jeszcze nauczycieli strategia asocjacyjna (A), polegająca na uczeniu się przez przyswajanie, czyli zapamiętywanie gotowych nowych treści, ze względu na naturalne osłabienie funkcji pamięciowych seniorów, ustąpić winna miejsca uczeniu się przez działanie, przeżywanie i rozwiązywanie problemów poznawczych. Jeśli tak, to konsekwentnie ograniczać winno się zajęcia organizowane tokiem podającym, na rzecz toku poszukującego[33]. Pozwala on bowiem osobom uczącym się na samodzielne, lub prawie[34] samodzielne poszukiwanie rozwiązania stawianych przed nimi problemów dydaktycznych i poprzez ich związane z emocjami poznawczymi rozstrzyganie i wyciąganie wniosków oraz wykonywanie operacji praktycznych, trwałe uczenie się. Metodami najbardziej, w pracy dydaktycznej z seniorami, skutecznymi będą zatem między innymi: metody samodzielnego dochodzenia do wiedzy (np. problemowa, przypadków, zdarzeń, sytuacyjna, symulacyjna, giełda pomysłów, mikronauczanie, sesja wątpliwości i zastrzeżeń, gry i zabawy dydaktyczne, burza mózgów, sesja wątpliwości i zastrzeżeń, projektu edukacyjnego, webquest czy dyskusja panelowa), metody praktyczne, oglądowe, czy waloryzacyjne (impresywne i ekspresywne). Niezłe rezultaty daje też stosowanie metody odwróconego nauczania, dającej uczącym się możliwość wystąpienia w innej, niż tradycyjna rola ucznia, bo w roli nauczyciela. Budzi wprawdzie silne emocje, ale właśnie dzięki temu zwiększa trwałość osiągniętych efektów kształcenia.

W kształceniu osób zaawansowanych wiekiem, ważne jest zatem zapewnienie odpowiedniej infrastruktury i obudowy dydaktycznej, pozwalających na realizację zajęć w warunkach zbliżonych do rzeczywistych. Pozwoli to w pełni wykorzystać walory zaproponowanych wcześniej strategii, toków i metod nauczania i realizować to niełatwe zadanie skutecznie i efektywnie.

Wykluczenie cyfrowe ludzi starszych

Starego psa nie da się nauczyć nowych sztuczek. Ten animalny argument często niestety wykorzystywany jest dla usprawiedliwienia braku wystarczającej aktywności odpowiednich władz w zakresie zapobiegania wykluczeniu cyfrowemu grupy senioralnej. Ten negatywny stereotyp, mający obrazowo pokazać, że ludzie wiekowi muszą już na zawsze pozostać w strefie E-wykluczenia, jest nie tylko nietrafny, ale wręcz szkodliwy. Realnie rejestrowany fakt zagubienia seniorów w świecie nowych technologii cyfrowych, nie wynika wcale z defektów poznawczych tej grupy ludzi. Jest prostym skutkiem ich braku dostępu do współczesnych narzędzi informa-

[33] Zob. E. Radecki, Cz. Plewka, *Kształcenie i samokształcenie w szkole*, Wyd. Centrum Kształcenia Zawodowego, Szczecin 1992, s. 26-53.

[34] Prawie samodzielne, bowiem dobry nauczyciel taktownie czuwa na uczeniem się podopiecznych i dyskretnie kieruje ich działaniami poznawczymi w sposób pozwalający im na zachowanie satysfakcji z samodzielnych poszukiwań.

cyjnych. Osoby starsze od czasu rewolucji informatycznej były i nadal są w tym obszarze dyskryminowane. Przez wiele lat, to dzieci i wnukowie, czyli młodsze pokolenie wstępnych, dość zresztą pobieżnie, wprowadzali rodziców i dziadków w świat komputerów i sieci internetowej. Najczęściej jednak nie byli nauczycielami wystarczająco kompetentnymi, a już na pewno nie wykazywali przy tym wystarczającej cierpliwości, kultury, komunikatywności i nie poświęcali temu zajęciu wystarczającego czasu. Pamiętam, jak obserwowałem w mojej rodzinie przed laty, jak uzdolniony w przedmiotach ścisłych syn, na prośbę swojej uczącej się wieczorowo matki, usiłował wytłumaczyć jej istotę wartościowości pierwiastków. Najpierw szybko wyrecytował definicję i jeszcze szybciej zaprezentował przykład ilustrujący. Dla matki było to za szybko i zbyt lakonicznie. Powtórzył więc swój wcześniejszy zabieg informacyjny jeszcze raz, tyle, że jeszcze w bardziej błyskawiczny sposób. Kiedy matka nadal niewiele z tego zrozumiała, swoją arogancją i nerwowością doprowadził do sporu, wykorzystując go do rezygnacji z dalszego edukowania rodzicielki. Młodość nie zawsze rozumie starości, a starość często nie nadąża za myśleniem i działaniem młodych. W opisywanym przypadku matka nie tylko z czasem zrozumiała ten aspekt chemii, ale w wieku prawie 60 lat pomyślnie zdała maturę, pozwalającą jej na zdobycie upragnionego zawodu. Po prostu skorzystała z innego, bardziej kompetentnego komunikacyjnie i cierpliwszego korepetytora.

Dobrze, że od kilku już lat seniorzy mogą skorzystać z adresowanych właśnie do nich akcji i kampanii społecznych, których celem jest właśnie walka ze związanym z wiekiem człowieka wykluczeniem cyfrowym. Jednak nadal wysoce niepokojącym jest wielkość realnie osiągniętych w ten sposób rezultatów. Procent seniorów korzystających z komputera i korzystających z sieci internetowej jest nadal przerażająco niski[35] - osiąga niecałe 16%. A więc z liczącej ponad 11 milionów armii seniorów, praktycznie tylko co szósta osoba ma realny dostęp do łatwych i szybkich informacji, współczesnych sposobów komunikowania się ludzi, załatwiania tysięcy ważnych spraw baz wychodzenia z domu. Doświadczenia uczestników i organizatorów akcji cyfryzacyjnych pokazują dobitnie, że ten nadal niepokojący stan nie jest winą samych seniorów. Wbrew bowiem kultywowanym w niektórych środowiskach stygmatom, oni nie tylko są zainteresowani każdą dostępną formą edukacji informatycznej, ale bardzo chętnie i konsekwentnie w takich zajęciach uczestniczą.

Niski stan kompetencji wielu seniorów jest niestety efektem braku dostatecznego zrozumienia powagi sytuacji i niepodejmowania kompleksowych działań naprawczych w skali całego kraju. Nawet najlepiej zaprogramowane i przeprowadzone szkolenia komputerowe adresowane do niewielkich przecież grup społecznych, sprawy całościowo nie załatwią. Korzystając z moich wczesnych doświadczeń nauczycielskich, proponuję zaprojektowanie i podjęcie realizacji „Krajowego Programu Walki z Analfabetyzmem Cyfrowym". Już czas przestać udawać, że małymi kroczkami załatwimy problem.

[35] Por. P.K. McBride, (tłum. M. Broniak), *Internet po pięćdziesiątce*, Wyd. Nakom, Poznań 2009, s. 13.

Edukacja przeciwko wykluczeniu

Współcześni polscy pracodawcy widzą zazwyczaj jedynie wady swoich starszych wiekiem potencjalnych pracowników. Uważają, że osoba po sześćdziesiątce jest powolniejsza, mniej wydajna, może częściej przebywać na zwolnieniu lekarskim, trudniej przyswaja nowe rozwiązania technologiczne czy organizacyjne. Takie opinie są często nieuprawnione, ale jeśli nawet dotyczą części obecnych seniorów, to przecież z roku na rok sytuacja ulega coraz bardziej korzystnej zmianie. Seniorzy, to już coraz inna grupa osób. Wiek emerytalny osiągają osoby lepiej wykształcone ogólnie i zawodowo, szybko rośnie procent emerytów z dyplomem szkół wyższych. Ze względu na dotychczasową działalność i rytm życia, są to osoby bardziej aktywne i samodzielne. Nie można mówić o ich wykluczeniu cyfrowym, bo tego typu kompetencje wśród dzisiejszych 40–50-latków są właściwie powszechne.

Popatrzmy, co na ten temat mówią dane statystyczne: Jeszcze stosunkowo niedawno, bo w roku 2002 , aż 63,7 proc. osób w wieku 65 lat i starszym posiadało wykształcenie podstawowe lub nie ukończyło żadnej szkoły. Zaledwie dziewięć lat później, bo w roku 2011, odsetek ten zmalał aż o 12,7 pkt proc. (do 51 proc.). Jednocześnie przybyło osób z wykształceniem średnim i policealnym (z 19,2 proc. do 24 proc.) oraz wyższym (z 6,2 do 9,5 proc.). To wprawdzie dobrze świadczy o intensywności kształcenia w perspektywie ich dotychczasowego życia, ambicji i ponoszonego wysiłku, ale nie wróży najlepiej naszej gospodarce. Na emerytury odchodzi coraz więcej wysoko wykształconych i wykwalifikowanych, bogatych doświadczeniem osób. Można oczywiście udawać, że nic się nie stało, że młodzi dadzą radę, też dojrzeją i będą godnymi następcami odchodzących seniorów. Ale poza troską o naszych zasłużonych seniorów, ważny jest ekonomiczny aspekt tej sytuacji demograficznej. Już dzisiaj w wielu regionach naszego kraju mamy do czynienia z rynkiem pracownika. Pracodawcy zaczynają mieć problem z uzupełnianiem na bieżąco potrzeb kadrowych swoich firm i organizacji. I tu zaczynamy rozumieć rosnącą rangę dobrego edukowania seniorów. Przecież właśnie zajęcia edukacyjne pozwalają im na poszerzanie spektrum potencjalnych ról społecznych i zawodowych. Uczestniczenie w nich stanowić może dla osoby starszej nowe wyzwanie, przyczyniające się w istotny sposób do zwiększenia poczucia kompetencji i wiary w siebie. Zastanówmy się, czego osoby starsze oczekują od organizowanych dla nich kursów i innych form zajęć dydaktyczno-wychowawczych. Oto kilka z tych preferencji:

- kompetencje pozwalające na podjęcie pracy na innym niż dotąd stanowisku;
- wiedza i umiejętności z zakresu obsługi współczesnych urządzeń technicznych i cyfrowych;
- kompetencje komunikacyjne, zarówno w języku ojczystym, jak obcym;
- sprawy związane z obsługą bankową, kontaktu z urzędami czy prawnikami;
- wypoczynek, rozrywka, w tym także rozwijanie nowych, dotychczas z jakiegoś powodu niedostępnych, form aktywności rekreacyjnej czy hobbystycznej.

Dzięki mądrej, dobrej organizacyjnie, dopasowanej treściowo i prawidłowej metodycznie edukacji, seniorzy mają szanse uzyskać:

- wyższe poczucie własnej kompetencji, wiarę we własne siły i możliwości, a w konsekwencji możliwość podejmowania ważnych decyzji życiowych z mniejszym marginesem ryzyka;
- lepsze samopoczucie, wyższe poczucie własnej wartości, zwiększoną pewność siebie;

- wyższe szanse na odpowiednią, dostosowaną organizacyjnie pracę zarobkową, bez konieczności zabiegania nawet o byle jaką możliwość zatrudnienia.

Nie udało się jeszcze w Polsce stworzenie instytucjonalnego, kompleksowego i faktycznie działającego systemu Lifelong-learning, czyli kształcenia ustawicznego lub inaczej uczenia się przez całe życie, obejmującego również, a może nawet głównie, osoby starsze. Jest to więc nadal poważne wyzwanie najbliższego dziesięciolecia, bo niestety polscy seniorzy na tle swych rówieśnik w UE, nadal należą do grona najrzadziej podnoszących swoje kwalifikacje.

A szkoda, bo osoby z tej grupy wiekowej uczestniczą w procesie edukacyjnym bardziej świadomie, niż przeciętny kursant, wiedzą czego chcą i po pokonaniu pierwszych oporów, chętnie zgłaszają swoje uwagi do celów i treści oraz rozwiązań metodycznych zajęć. Bez skrępowania wykorzystują swoje zawodowe i życiowe doświadczenia, poddając je pod dyskusję współuczestników oraz prowadzących. Chętnie współpracują w zespołach i dzięki temu, nawiązują często długotrwałe kontakty i przyjaźnie.

Warunkiem dobrych, skutecznych zajęć z seniorami jest oczywiście stworzenie twórczej, pełnej wzajemnego zaufania atmosfery, klimatu zaufania, szczerości i wzajemnej życzliwości. Nie jest to proste ani łatwe, ale takie zajęcia dają wiele uczestnikom, są również źródłem satysfakcji prowadzących.

Na początku XX wieku powstała nowa wówczas subdyscyplina nauk pedagogicznych, andragogika. W Leksykonie PWN. Pedagogika, znaleźć można termin „**Geragogika**”[36].

W związku z aktualną sytuacją demograficzną znaczącej części świata, może czas już zdynamizować działania ukierunkowane na rozwój kolejnej, ważnej nauki pedagogicznej, która zajmie się procesami kształcenia, samokształcenia, wychowania i autokreacji ludzi starszych[37]. Nauka ta winna badać i opisywać cele, treści, systemy kształcenia i samokształcenia osób starszych, formy organizacyjne, warsztat metodyczny dla tych systemów ważny i potrzebny oraz monitorować zachodzące w nich wszelkie zmiany, w tym te warunkowane biologicznie, społecznie, kulturowo, ekonomicznie czy cywilizacyjnie determinanty skuteczności.

Ageizm[38] w działaniu?

Twórcą pojęcia i pierwszą osobą, która w 1969 roku publicznie tak nazwała problem dyskryminowania osób w starszym wieku, był szef amerykańskiego Narodowego Instytutu ds. Starości i Starzenia się (National Institute on Aging) Robert Butler. Butler wprowadził termin „ageizm”, wzorując się na terminach „rasizm” i „seksizm”, uważając jednocześnie, że te trzy fanatyzmy stanowią największe zagrożenie dla zrównoważonego rozwoju społecznego.

---

[36] B. Milerski, B. Śliwerski, *Leksykon PWN. Pedagogika*, Warszawa 2000, s. 72.

[37] Można również nazwać ją: *Senegogika* , od łacińskiego *„senectus”- starość, wiek sędziwy, ogół ludzi w podeszłym wieku.*

[38] Ageizm (ang. *agism* i *ageism*, od *age* – wiek, wym. *ejdżyzm*; także: *wiekizm*) – dyskryminacja ze względu na wiek. Najczęściej, choć nie zawsze, dotyczy problemów na rynku pracy (tak z jej znalezieniem, jak i utrzymaniem). Widoczny jest także w lekceważącym traktowaniu osób starszych oraz braku oferty rozrywkowej i rekreacyjnej. Dotyka ludzi starych, postrzeganych jako niepotrzebnych. Zob. Z. Szweda-Lewandowska, *Ageizm – dyskryminacja ze względu na wiek*, http://www.instytutobywatelski.pl/17845/lupa-instytutu/ageizm-dyskryminacja-ze-wzgledu-na-wiek. [02.11.2016].

Zdaniem Butlera ageizm to „[...] proces systematycznego tworzenia stereotypu mówiącego, że powyżej pewnego wieku każda osoba nie jest w stanie choćby poprawnie wykonywać określonych ról społecznych”[39], a więc również zadań związanych z praca zawodową.

Przedstawiciele wielu środowisk społecznych, politycznych i naukowych, rozumiejąc nieuchronne konsekwencje zmian demograficznych na „Starym kontynencie”, coraz intensywniej poszukują rozwiązań pozwalających na walkę z taką stygmatyzacją, niosącą nieuchronne konflikty, krzywdę ludzką i podziały społeczne.

Zdając sobie sprawę, że żadnej dyskryminacji zapewne nie uda się całkowicie wyeliminować z życia ludzi, poszukujmy aktywnie sposobów ograniczania ageizmu. Podejmujący takie próby, proponują najczęściej poniższe zestawienie możliwych działań[40].

- Zaprzeczanie i obalanie funkcjonujących w społeczeństwie stereotypów myślenia o seniorach.
- Odchodzenie od traktowania seniorów jako grupy homogenicznej, na rzecz ich klasyfikacji pod kątem wykształcenia, doświadczenia zawodowego, stanu zdrowia czy aktywności społecznej.
- Dywersyfikowanie grupy senioralnej i indywidualizacja podejścia do osób starszych.
- Aktywne poszukiwanie możliwości współdziałania międzypokoleniowego.
- Ukazywanie i promowanie zalet i walorów osób starszych, takich jak ogromne doświadczenie zawodowe i życiowe, mądrość i empatię.
- Zachęcanie do odchodzenia od postrzeganie ludzi jedynie poprzez pryzmat ich wieku.
- Prowadzenie i rozwijanie pozytywnej polityki senioralnej w państwie, regionie czy miejscowości.
- Uwzględnianie opinii i potrzeb seniorów w planowaniu politycznych, gospodarczych i społecznych zamierzeń realizacyjnych.
- Traktowanie seniorów nie jako poprodukcyjny odpad, a jako ważny rezerwuar zasobów kadrowych.
- Ograniczanie realnego wpływu na społeczność osób dyskryminujących innych, w tym seniorów.

Doprowadzić więc musimy do rezygnacji z ukazywania, również w mediach, ludzi starszych jako odludków, dewotów, sklerotyków, tetryków, złośliwców, przemądrzalców i wiecznie wszystkich krytykujących, zapominaczy i narzekaczy, osób negatywnie nastawionych do otoczenia, kapryśników i szantażystów emocjonalnych, czyli ogółem: złych czarownic i strasznych dziaduniów.

Po pierwsze dlatego, że to po prostu nieprawda. Po drugie, bo takie stygmatyzowanie innych może być źródłem poważnych konfliktów z otoczeniem. A po trzecie, bo już niedługo, może już za lat kilka czy kilkanaście, inni nas tak będą oceniać, tylko ze względu na to, że przekroczymy swoją metrykalną granicę cienia.

---

[39] Zob. P. Szukalski, *Dyskryminacja ze względu na wiek (ageizm) – przyczyny, przejawy, konsekwencje*, „Polityka Społeczna” 2004, nr 2, s.11-15.

[40] Zobacz inne propozycje [w:] P. Szukalski, *Przyczyny ageizmu wobec seniorów – fakty i mity,* http://dspace.uni.lodz.pl:8080/xmlui/bitstream/handle/11089/15551. [02.12.2016].

Mądrość seniorów diamentem do oszlifowanie i wykorzystania

„Mądrość jako rodzaj opartego na posiadanej wiedzy i pozbawionego subiektywnych emocji zainteresowania życiem samym w sobie w obliczu samej śmierci”
=Erikson, 2002=

Współcześni badacze problemu trzeciego i czwartego wieku, zrzeszeni w Berlińskim Projekcie Mądrości, na podstawie kwerendy dostępnych tekstów filozoficznych proponują poniższe kryteria mądrości;

- zajmuje się ważnymi i trudnymi pytaniami oraz strategiami stylu i sensu życia;
- obejmuje wiedzę dotyczącą granic wiedzy ludzkiej i czynnika niepewności w świecie;
- reprezentuje najwyższy poziom wiedzy, zdolności ważenia racji i osądu oraz kompetencji doradczych;
- obejmuje wiedzę o szerokim zakresie, głębi, ciężarze gatunkowym i stopniu przemyślenia i wyważenia;
- reprezentuje wiedzę ukierunkowaną dla dobra i dobrostanu własnego i innych ludzi;
- trudno ją określić i zdobyć, jednak łatwo rozpoznać jej przejawy.

Rozpatrując mądrość w proponowanych przez Downioada Baltesa[41] czterech wymiarach, czyli: rozumienia natury ludzkiego istnienia; sposobu wykorzystania wiedzy przy udzielaniu rad; zmiany priorytetów życiowych i umiejętności słuchania, mamy prawo dojść do wniosku, że taki właśnie rodzaj mądrości cechuje wielu niedocenianych seniorów w naszym otoczeniu.
Przyznając rację Cyceronowi, który twierdził, że największą zaletą starości jest szacunek do ludzi oraz możliwość i bezinteresowna chęć udzielania mądrych rad młodszym, przyjmuję za pewnik, że i my współcześnie winniśmy nauczyć się z mądrości osób starszych i doświadczonych korzystać. Niekoniecznie i na ogół nawet nie jako decydentów czy zarządców, ale na pewno jako mentorów, nauczycieli życia i zawodu, doradców, recenzentów i wreszcie mądrych, dyskretnych suflerów. Jeśli senioralna mądrość jest czekającym na odnalezienie diamentem, wydobądźmy ją na światło dzienne, doceńmy i cieszmy się nim jak z kunsztownie oszlifowanego, wielokaratowego brylantu.

Wnioski, postulaty i refleksja w zasadzie optymistyczna

Z przedstawionego w powyższym tekście, z konieczności dość pobieżnego, oglądu sytuacji życiowej i wynikających z niej problemów polskich seniorów, wyprowadzić można kilka wstępnych, wymagających oczywiście analizy i dopracowania, wniosków i postulatów:

1. W realnej polityce państwowej i lokalnej nadal przeważa myślenie o emerytach jako o „utrzymankach” społecznych. Nikomu nie wolno zapomnieć, że zdecydowana większość

[41] Por. P. B. Baltes, J. Gluck, U. Kunzmann. *Mądrość. Jej struktura i funkcja w kierowaniu pomyślnym rozwojem w okresie całego życia,* [w:] J. Czapiński (red.), *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu i cnotach człowieka,* PWN, Warszawa 2004.

dzisiejszych rencistów i emerytów, przez długie lata ciężko i rzetelnie pracując, sama wypracowywała swoje pobierane obecnie świadczenia.

2. Czas podjąć decyzje i rozpocząć aktywne działania ukierunkowane na eliminowanie ze świadomości Polaków nieprawdziwych i szkodliwych mitów stygmatyzujących w sposób krzywdzący seniorów. Podejmijmy skuteczną walkę z „AGEIZMEM" i „SENIOROFOBIĄ"[42].
3. Kategorycznie należy przywrócić traktowanie seniorów jako pełnoprawnych obywateli, mających prawo nie tylko do formalnego szacunku, ale do poszanowania i wykorzystania ich życiowej mądrości, wieloletniego doświadczenia i uznania ważności ich potrzeb, preferencji i decyzji.
4. Czas opracować i podjąć decyzje prawne o zmianie sposobu traktowania seniorów, jako pełnosprawnych pracownikach, zatrudnianych w innych, niż tradycyjne formy; praca na niepełnych etatach, zatrudnienie elastyczne czy praca zdalna z wykorzystaniem łączności cyfrowej. Należy również uświadomić menedżerów firm i instytucji, jak istotnym może okazać się wykorzystanie doświadczenia i mądrości seniorów w pracy doradczej czy mentoringu.
5. W związku z koniecznością zapewnienia osobom starszym możliwości skutecznego ubiegania się o pomoc kredytową proponuję utworzenie wydzielonego, celowego funduszu poręczenia i kredytowej gwarancji Skarbu Państwa dla emerytów i rencistów.
6. W celu skutecznej likwidacji zjawiska wykluczenia cyfrowego osób starszych, proponuję zaprojektować i zrealizować „Krajowy Program Walki z Analfabetyzmem Cyfrowym".
7. Dla skutecznego kształceniu i stworzenia warunków dla samokształcenia osób zaawansowanych wiekiem, ważne jest zapewnienie odpowiednich rozwiązań organizacyjnych i infrastrukturalnych, pozwalających na uruchomienie instytucjonalnego, kompleksowego i długofalowo działającego systemu kształcenia ustawicznego lub inaczej całożyciowego, dotyczącego również, a może nawet głównie osób starszych. Dotychczasowe formy, takie jak uniwersytety trzeciego wieku, aczkolwiek bardzo ważne i pomocne, tak wielkiego obszarowo zadania nie zdołają zrealizować. Mogą jednak stać się podstawą takich działań. Ważne, by w ramach tego systemu umożliwić realizację zajęć w warunkach zbliżonych do rzeczywistych, z wykorzystaniem specyficznych praw i zasad nauczania – uczenia się seniorów.

W niedalekiej przyszłości, a właściwie już dzisiaj, konieczne jest przewartościowanie stosunku społeczeństwa i wszystkich jego instytucji do etapu starości i osób w wieku senioralnym. Demograficzna rzeczywistość niosąca nieuchronne, lecz niestety stałe przyspieszenie procesu starzenia się ludności w sytuacji dochodzenia do wieku 60, 70 i więcej lat licznych generacji urodzonych w okresie powojennego baby-boomu, obniżania się umieralności wśród osób starszych i bardzo starych oraz redukcji płodności – zmuszają do przemyśleń mających na celu uniknięcie występowania w przyszłości konfliktu międzypokoleniowego, wojny młodszych ze starszymi. Uświadomienia młodszym, że i ich młodość nieuchronnie przeminie, zmieniając się najpierw w wiek dojrzały, a potem nieuchronnie przechodząc w okres kolejnych faz starości. Zatem

[42] Jest to nieuzasadniony lęk przed komunikowaniem się, kontaktowaniem osobistym i jakąkolwiek współpracą z osobami starzejącymi się lub starymi, w sytuacjach społecznych, życiowych i zawodowych.

dzielenie świata ludzi na: „MY" (*lepsi, młodsi, piękniejsi, samodzielni, zdrowsi, silniejsi, bogatsi i więcej mogący*) i „WY" (*starsi, słabsi, mniej estetyczni, mniej samodzielni lub niesamodzielni, niezamożni i coraz mniej aktywni, z ograniczonymi możliwościami zdrowotnymi czy psychofizycznymi*), spowoduje w konsekwencji, że owi „MY", tak właśnie dzielący świat, za jakiś czas z zaskoczeniem i przerażeniem zauważą, że niezauważalnie dla siebie sami stanęli na polu „WY", czyli „ONI". Dobrze, że obecnie zauważana jest ewolucyjna zmiana podejścia do ludzi starszych, zmiana związana z „nową waloryzacją" tej kategorii społecznej, przejawiającą się przede wszystkim wzrastającą wagą społeczną, polityczną i ekonomiczną późniejszych etapów cyklu życia człowieka.

Wiemy z doświadczenia i obserwacji, że człowiek biernie poddający się upływowi czasu, nieaktywny, po prostu życiowo zanika. Szybciej się starzeje, częściej i ciężej choruje, wymaga coraz bardziej intensywnej i kosztownej opieki. Zajmuje swoją osobą czas rodziny, angażuje prywatne i państwowe środki finansowe. Angażuje aparat państwa i samorządów. Izolując osobę starą mentalnie, wypychając ją z życia społecznego i zawodowego, wygaszamy jej motywację do aktywności własnej. Senior działający społecznie i zawodowo, to człowiek proaktywny, zdrowszy i dbający o kondycję własnego organizmu. Chętnie się uczy, jest rządny nowego i autokreatywny. Bardziej rozumie i szybciej adaptuje się do zmian zachodzących nieuchronnie w naszym środowisku społecznym. Świadomość tych prawidłowości pozwoli nam wszystkim zrozumieć, że edukacja coraz większej liczby osób zbliżających się, wchodzących lub już będących członkami grupy senioralnej przestaje być zadaniem możliwym do parcjalnej realizacji przez entuzjastów i nieszkodliwych maniaków, ale urasta do rangi ważnego wyzwania cywilizacyjnego i bytowego całego narodu. Im wcześniej to zrozumiemy wyciągając odpowiednie wnioski oraz podejmując działania, tym skuteczniej przeciwstawimy się grożącej demograficznej katastrofie, ograniczając i minimalizując jej negatywne skutki.

Uwaga!
Do zapamiętania!

Tylko do 2020 roku około 1 milion osób z powojennego wyżu demograficznego, przejdzie na emeryturę!

Bibliografia

Baltes P. B., Glück J., Kunzmann U., *Mądrość. Jej struktura i funkcje w kierowaniu pomyślnym rozwojem w okresie całego życia*, [w:] J. Czapiński (red.), *Psychologia pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka*, przekł. M. Szuster, PWN Warszawa 2004.

Błędowski, P. *Polityka wobec osób starych – cele i zasady*, „Studia BAS" 2012, nr 2(30).

Bojanowska E., *Ludzie starsi w rodzinie i społeczeństwie*, [w:] J. Hrynkiewicz (red.), *O sytuacji ludzi starszych*, Zakład Wyd. Statyst., Warszawa 2012.

Bonk E., Bury-Zadroga M., Buszkiewicz K., Kluge P., Lipka-Szostak K., Parnowski T., Podlasek B., Sienkiewicz-Wilowska A., Sikora M., Tarnowska B., Tylikowska A., Wójcik P., Zienkiewicz J., Zylik M., *Edukacja osób starszych. Uwarunkowania. Trendy. Metody*, Wyd. Stowarzyszenie Trenerów Organizacji Pozarządowych, Warszawa 2013.

Brzezińska, A.J., *Społeczna psychologia rozwoju*, Scholar, Warszawa 2000.

Brzezińska A.J., Hejmanowski S., *Okres późnej dorosłości. Jak rozpoznać ryzyko i jak pomagać?* [w:] A.I. Brzezińska (red.), *Portrety psychologiczne człowieka. Praktyczna psychologia rozwojowa*, Wyd. GWP, Gdańsk 2005.

Erikson E. H., *Dopełniony cykl życia*, Dom Wydawniczy „Rebis", Poznań 2002.

Janiszewska-Rain J., *Okres późnej dorosłości, Jak rozpoznać potencjał ludzi w podeszłym wieku,* [w:] A.I. Brzezińska (red.), *Portrety psychologiczne człowieka. Praktyczna psychologia rozwojowa*, GWP, Gdańsk 2005.

Kaszkur-Niechwiej B., *Oni są tacy jak my,* [w:] *Europa seniorom – seniorzy Europie. Beneficjenci program Gruntvig o korzyściach wynikających ze współpracy europejskiej*. 2010. http://grundtvig.org.pl/index.php/ida/49/ [03.12.2016].

Kielar-Turska M., *Rozwój człowieka w pełnym cyklu życia*, [w:] J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, tom 1, GWP, Gdańsk 2000.

Knowles M. S., Holton E. F., Swanson R.A., *Edukacja dorosłych*, PWN, Warszawa 2009.

Kozek B., *Brytyjskie inspiracje: senior chce się uczyć*!, http://www.zdaniemseniora.pl. [03.12.2016].

Marchow M., *Późna dorosłość – zagrożenia rozwoju*, [w:] A. I. Brzezińska (red.), *Psychologiczne portrety człowieka. Praktyczna psychologia rozwoju*, Wyd. GWP, Gdańsk 2005.

Nowicka A., *Starość jako fazy życia człowieka*, [w:] A. Nowicka (red.), *Wybrane problemy osób starszych*, Kraków 2006.

Radecki E., Plewka Cz., *Kształcenie i samokształcenie w szkole*, Wyd. CKZ, Szczecin 1992.

Stuart-Hamilton I.*, Psychologia starzenia się*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 2006.

Standing G. (w przekładzie K. Szadkowskiego), *Prekariat – nowa niebezpieczna klasa,* PWN, Warszawa 2016.

http://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/39/id/831 [03.11.2016].

Starzenie się społeczeństw Europy i Centralnej Azji. Wyzwanie dla Stowarzyszeń Krajowych Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężyca, 8 Konferencja Europejska, Międzynarodowej Federacji Stowarzyszeń Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężyca, Grudzień 2009. http://www.pck.pl/media/repository/news/201005/starzenie_sie_spoleczenstw.pdf

Szatur-Jaworska B., *Stan przestrzegania praw osób starszych w Polsce. Analiza i rekomendacje działań,* „Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich – Materiały", nr 65, Wyd. Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2008.

Trafiałek E., *Uniwersytet trzeciego wieku wobec ekskluzji społecznej ludzi starych – stan i perspektywy w ujęciu porównawczym,* „Edukacja Dorosłych" 2003, nr 3/40.

Woźniak-Konieczna R., *Uczenie się jako strategia pozytywnego starzenia się*, „Rocznik Andragogiczny" 2013, nr 20.

Witkowski L., *Rozwój i tożsamość w cyklu życia. Studium koncepcji Erika H. Eriksona*, Wyd. WAREX, Kraków 2003.

Zych A. (red.), *Poznać, zrozumieć i zaakceptować starość*, Wyd. Sp. Over Group, Poznań 2012.

Tomasz Prauzner
Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie

INNOWACYJNOŚĆ KSZTAŁCENIA Z WYKORZYSTANIEM SYMULACJI INTERAKTYWNYCH W ASPEKCIE PRZYGOTOWANIA CZŁOWIEKA DO FUNKCJONOWANIA W OBECNEJ RZECZYWISTOŚCI

Streszczenie

W pracy przeanalizowano aktualną literaturę pedagogiczną oraz przedstawiono wyniki badań pedagogicznych dotyczące określenia efektywności kształcenia pod wpływem zastosowanych deterministycznych symulacji komputerowych podczas procesu dydaktycznego.

Słowa kluczowe: symulacja komputerowa, dydaktyka, technologia kształcenia.

INNOVATION OF EDUCATION USING INTERACTIVE SIMULATIONS IN TERMS OF PREPARING A MAN TO FUNCTION IN THE PRESENT REALITY

Abstract
The paper have been presented the study of analyzes the current pedagogical literature and the results of educational research, on the determination of the effectiveness of teaching under the influence of applied deterministic simulations.

Key words: computer simulation, teaching, technology education.

Wstęp

Główną myślą towarzyszącą nowoczesnej praktyce edukacyjnej jest przekonanie, iż podstawowym warunkiem efektywności nauczania oraz kształcenia samodzielności myślenia uczniów jest podejście transgresyjne. Sprzyjać temu może teoria kształcenia wielostronnego umożliwiająca podejmowanie indywidualnych, a także zespołowych zadań, z których realizacją wiąże się przede wszystkim samodzielną pracą uczniów pod kierunkiem nauczyciela[1]. „Dążąc do wielostronnego rozwoju osobowości uczniów, należy rozwijać różne rodzaje dys-

[1] A. Hłobił, *Dydaktyczne uwarunkowania rozwijania samodzielnego myślenia i działania uczniów,* Wyd. COLLOQUIUM Wydziału Nauk Humanistycznych i Społecznych, Gdynia 2009, ROCZNIK I/2009, colloquium.elsite.eu [01.02.2017].

pozycji osobowościowych. Kształcenie i wychowanie powinny stanowić jednolity proces dydaktyczno-wychowawczy, w którym równocześnie powinny dokonywać się zmiany w sferze poznawczej uczniów i w sferze uczuć, woli i motywacji (…). Zaniedbywanie którejkolwiek ze sfer osobowości ucznia w toku kształcenia może wywołać niepożądane następstwa w sensie społecznym i moralnym"[2].

Aktywność dydaktyczna w procesie kształcenia

Zgodnie z głoszoną teorią, jedną z podstawowych form aktywności ucznia jest uczenie się a więc samodzielny proces poznawczy, na podstawie którego wywodzą się takie procesy dydaktyczne jak: kształcenie, doskonalenie oraz samokształcenie. W ujęciu problemowym angażowane są nie tylko podstawowe operacje myślowe i motoryczne, lecz także inne mniej związane z wykonaniem zadania[3].

Ponieważ, rzadko nauczyciel jest w stanie zweryfikować uczniów pod tym kryterium, przyjmuje on iż liczne *n*-osobowo klasy uczniów charakteryzują się różnorodnością kulturową. Niezależnie od poziomu szkoły czy jego profilu ta różnorodność występuje powszechnie a więc z góry prowadzący zajęcia zakłada, iż wystąpią widoczne różnice w formie aktywności uczniów podczas zajęć. Tą różnorodność należy potraktować jako czynnik niezależny w procesie dydaktycznym. Wydaje się słuszne stwierdzenie, iż znajomość rzeczywistości powinna nas stymulować do innowacyjności, której efektem z zamierzenia ma być niwelowanie zjawisk zbędnych i nieprawidłowych. Innowacyjność tym bardziej będzie trafna im lepiej i dokładniej poznamy aktualne istniejące problemy w szeroko ujętym systemie edukacji. Dobra i skuteczna edukacja zależy przede wszystkim od znajomości i stosowania nowoczesnej dydaktyki. Przez nowoczesną dydaktykę, należy rozumieć innowacyjność w działaniu praktycznym adekwatną do aktualnych potrzeb społecznych. Nowoczesna dydaktyka to również próba zmiany świadomości samego ucznia w podejmowaniu działań opartych na samokształceniu a przez to rozwijaniu własnej aktywności poznawczej. W kształceniu akademickim, proces samokształcenia stanowi często podstawowy tryb uczenia się, oparty przede wszystkim na poszukiwaniu wiedzy oraz zdobywaniu umiejętności wszelkimi metodami. Rola nauczyciela zmienia swoje znaczenie funkcjonalne z postawy podającej na postawę, w której nauczyciel jest jedynie przewodnikiem ucznia po aktualnych zasobach wiedzy. W takiej wzajemnej relacji wspomagają nowoczesne technologie informatyczne, które są narzędziem podstawowym nowoczesnej dydaktyki. Jedną z podstawowych ról nauczyciela jest obecnie wprowadzenie innowacyjności poprzez wzbogacanie stosowanych metod kształcenia, chociażby za pomocą nowoczesnych pomocy dydaktycznych. Należy wspomnieć, iż główne problemy dydaktyki ogólnej bardzo często wynikają z problemów dydaktyk szczegółowych, w których to metodyka kształcenia dostarcza najistotniejszych danych i problemów nowoczesnej edukacji np. medialnej. Nowe spojrzenie na dydaktykę ogólną jest efektem innowacyjności prowadzonej w zakresie dydaktyk szczegółowych. Niezwykle trafnie ujął myśl w słowach J. Półturzycki

[2] F. Bereźnicki, *Dydaktyka kształcenia ogólnego*, Wyd. Impuls, Kraków 2007, s. 200.

[3] J. Półturzycki, *Przedmiot i zadania dydaktyki, Dydaktyka dla nauczycieli*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 1999.

(za Zaczyńskim, 1993): „obszar zainteresowań teorii kształcenia ogólnego zmienia się wraz z pojawiającymi się nowoczesnymi pomocami naukowymi". T. Lewowicki natomiast podkreśla fakt, iż „zbliżenie edukacji do rzeczywistego życia, potrzeb społecznych i indywidualnych jako wskazania podstawowe. Szkoła nie powinna tylko nauczać ale rozwijać własną aktywność edukacyjną uczniów, służyć ich samorozwojowi i samorealizacji, a obok procesu nauczania należy realizować wdrożenie uczniów do samodzielnego zdobywania wiedzy, do samokształcenia"[4]. Przedmiotem dydaktyki jest między innymi badanie środków dydaktycznych i optymalizacji warunków efektywnego ich stosowania w kształceniu[5]. Autor podkreśla, iż podział dydaktyki na ogólną i szczegółowe (jak i określonego typu szkolnictwa, środowiskowe i specjalistyczne) traci na swojej aktualności, natomiast podkreśla fakt, iż podział ten w ujęciu aktualnych problemów dydaktyki staje się problematyczny i akcentuje się doniosłą rolę publikacji naukowych o charakterze mieszanym – środowiskowym i specjalistycznym.

Teoria kształcenia ogólnego, jako subdyscyplina pedagogiki, jest odpowiedzią na aktualne problemy wychowania i edukacji młodego pokolenia w erze cyfryzacji świata. Kierując się tym podejściem praktycznym, w dalszej części pracy przedstawione zostaną własne efekty pracy badawczej dotyczącej teorii poznania oparte na przeprowadzonych badaniach eksperymentalnych w zakresie kształcenia technicznego z wykorzystaniem nowoczesnych (deterministycznych) programów symulacyjnych[6]. Teoria wielostronnego kształcenia przewiduje organizowanie takich sytuacji dydaktycznych, w których student może przeżyć emocjonalnie treści mu udostępnione. Ponadto udowodniono, iż im bogatszy wyrazowo jest środek dydaktyczny, tym bogatsze przeżywanie i trwalsze zapamiętywanie treści. Aktywność praktyczna w rozwijaniu problemu pozwala rozwijać zdolności twórcze, czego efektem jest przekształcenie rzeczywistości lub też tworzenie czegoś nowego[7].

Rola i miejsce symulacji komputerowej w dydaktyce

Pojęcie *symulacja komputerowa* definiuje między innymi Encyklopedia PWN: „symulacja komputerowa, metoda odtwarzania zjawisk zachodzących w świecie rzeczywistym (lub ich niektórych właściwości i parametrów) za pomocą ich zmatematyzowanych modeli, definiowanych i obsługiwanych przy użyciu programów komputerowych"[8]. Niemal wszystkie symulacje obecnie przebiegają z wykorzystaniem najnowocześniejszego sprzętu informatycznego wraz z oprogramowaniem komputerowym. Największą zaletą symulacji komputerowej jest możliwość obserwowania przyszłości. Jest ona bardzo istotna ponieważ symulację taką możemy przetestować bez angażowania wszelkich zasobów, możemy sterować czasem trwania symulacji, mamy możliwość prześledzenia całego zdarzenia krok po kroku, dzięki wizualiza-

[4] T. Lewowicki, *Przemiany oświaty. Szkice o ideach i praktyce edukacyjnej*, Wyd. WPUW, Warszawa 1994, s. 29.

[5] J. Półturzycki, *Dydaktyka,* [w:] W. Pomykało (red.), *Encyklopedia pedagogiczna*, Wyd. Fundacja Innowacja, Warszawa 1993, s. 134.

[6] T. Prauzner, *Dydaktyczne uwarunkowania rozwijania samodzielnego myślenia i działania studentów w kształceniu technicznym*, Wyd. AJD, Częstochowa 2016.

[7] M. Kozielska, *Wpływ wielostronnego studiowania wspomaganego komputerem na aktywność poznawczą studentów*, Wyd. Politechnika Poznańska, Poznań 1997.

[8] *Encyklopedia PWN*, http://encyklopedia.pwn.pl [01.12.2010].

cji skomplikowane systemy stają się łatwiejsze w odbiorze, obniżenie kosztów – dzięki symulacji możemy uniknąć kosztów związanych z poprawą błędów i wydajności, możemy badać zachowanie jeszcze nie istniejących zjawisk. Symulacja komputerowa posiada też negatywne aspekty tj.: projektowanie symulacji wymaga doświadczenia, aby podczas projektowania nie popełnić błędu, co może mieć odzwierciedlenie w końcowym wyniku pracy. Za pomocą symulacji deterministycznej odtwarza się ruch badanego systemu. Model deterministyczny jest użytecznym i najczęściej stosowanym modelem w opisie wielu zjawisk fizycznych, biologicznych, socjologicznych czy ekonomicznych. Opis deterministyczny można przeciwstawić modelowi probabilistycznemu, takiemu jak proces stochastyczny, w którym wyniki początkowe opisują wyniki końcowe z pewnym prawdopodobieństwem.

Argumentacja podjętych badań

Głównym argumentem utwierdzającym autora pracy o celowości podjęcia badań naukowych oraz próbie uzyskania odpowiedzi na temat przydatności nowych technologii w procesie poznania jest niezwykle trafnie sformułowana myśl przedstawiona przez profesora M. Tanasia: „Racjonalne wprowadzenie komputera do procesu nauczania-uczenia się musi być poprzedzone analizą wszystkich składników rzeczywistości dydaktycznej. Dopiero ona pozwoli określić edukacyjną przydatność komputera i dokonać dalszej, bardziej precyzyjnej systematyzacji, respektującej cechy szczególne nowego środka dydaktycznego. O wynikach nauczania decyduje nie środek, lecz człowiek stosujący go w procesie dydaktycznym, tj. świadomy wartości (wad i zalet) środka i kryteriów metodycznych jego użycia oraz student korzystający z niego w procesie kształcenia czy samokształcenia”[9]. Dla potrzeb badań przyjęto, na podstawie rozważań K. Denka, że „efektywność dydaktyczna jest syntetycznym wskaźnikiem jakości procesu kształcenia w zakresie przyswojenia przez uczniów nowych wiadomości, ich zrozumienia, sprawności posługiwania się wiedzą w typowych i nowych sytuacjach oraz zachodzących zmian w psychice uczących się”[10]. Podstawową formą aktywności ucznia jest uczenie się rozumiane jako samodzielny proces poznawczy, z którego wywodzą się takie procesy dydaktyczne jak: kształcenie, doskonalenie oraz samokształcenie[11]. Ponieważ efektywność kształcenia jest pochodną jakości procesu poznania, można więc określić ją między innymi poprzez badania ilościowe i jakościowe na podstawie osiągniętych ocen ucznia. Powyższe przesłanki stały się podstawą do nowych odkryć i innowacji w dydaktyce, odpowiadając nowym wyzwaniom oraz potrzebom w zakresie kształcenia zawodowego.

Innowacyjność przeprowadzonych przez autora badań oparta została na poniższych założeniach:

- problem efektywności kształcenia za pomocą nowoczesnych pomocy dydaktycznych był przedmiotem wielu dotychczasowych badań naukowych i jest proble-

[9] M. Tanaś, *Kognitywistyczna teoria uczenia się,* [w:] B. Siemieniecki, (red.), *Pedagogika medialna,* Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 165.

[10] K. Denek, *Nowe paradygmaty pomiaru efektywności kształcenia w szkolnictwie zawodowym*, „Pedagogika Pracy”, Radom 1992, nr 20/2, Wyd. ITeE-PIB, s. 41-42.

[11] J. Półturzycki, *op. cit.*, 1999, s. 89.

mem dość dobrze poznanym, jednak ze względu na dynamiczny rozwój nowych technologii informatycznych towarzyszących kształceniu i wychowaniu nowego pokolenia młodzieży, w zainteresowaniu pedagogów i psychologów wymaga ustawicznej dbałości oraz uwagi zarówno ze względów dydaktycznych jak i wychowawczych (w takim ujęciu problematyki temat jest nadal aktualny oraz ukazuje nowe korelacje pomiędzy nowymi zmiennymi w procesie kształcenia);

- realizacja kształcenia technicznego (na wszystkich poziomach nauczania) w dobie aktualnych potrzeb rynku pracy, atrakcyjności wybranych kierunków kształcenia jest postrzegana przez młodzież jako szansa na uzyskanie wykształcenia w poszukiwanych zawodach uznawanych na rynku europejskim za prestiżowe oraz przyszłościowe;
- w ujęciu aktualnych problemów globalnych związanych np. z terroryzmem, ekologią, ochroną środowiska itp., kształcenie na kierunkach technicznych i inżynierskich wymaga zastosowania w procesie dydaktycznym innowacyjnych metod pracy oraz środków technicznych wspomagających edukację w obrębie kształcenia specjalistycznego;
- poprzez deterministyczne symulacje komputerowe (skrót DSK) definiuje się w pracy nowatorskie rozwiązania programistyczne a właściwie wirtualne środowiska pracy, oparte na nowych algorytmach matematycznych przyjętych w programach wysokospecjalistycznych przez grono naukowców jako pełne środowisko badawcze dające podstawy do weryfikowania dotychczasowych badań;
- aktualne, deterministyczne symulacje komputerowe mające charakter oprogramowania interakcyjnego (dialogowego i specjalistycznego), są praktyczną odpowiedzią na powszechnie głoszone postulaty konektywizmu oraz konstruktywizmu;
- DSK są powszechnie wykorzystywane przez pracowników różnych służb technicznych a więc ich biegła znajomość obsługi znajduje odzwierciedlenie w oczekiwaniu pracodawców, ich znajomości od przyszłych absolwentów kierunków inżynierskich;
- obecna populacja ludzi młodych to tzw. cyfrowe pokolenie, które ukształtowało swoją tożsamość w otoczeniu nowoczesnych technologii informacyjnych tzw.: *głęboko zakorzeni w społeczeństwie informacyjnym*, a więc w ujęciu praktyki edukacyjnej skłania nas to do wdrożenia innowacji edukacyjnej opartej na TI;
- przypuszcza się, iż obiektem zainteresowania będą również nowe spostrzeżenia będące efektem ubocznym głównego kierunku badań, tzw. zmienne niezależne (przypadkowe), często niezauważalne lub pomijane w badaniach naukowych a zdaniem autora niezwykle istotne w ocenie efektywności kształcenia;
- ubocznym celem badań jest również zjawisko tzw. rewersu dydaktycznego, a więc zamiany ról pomiędzy nauczycielem a uczniem w procesie dydaktycznym, zjawisko nasilające się w dobie społeczeństwa informacyjnego, wyraźnie zauważalne w kształceniu technicznym i informatycznym, a więc wynikiem, którego jest aktywność nauczycieli w zakresie samokształcenia z udziałem nowoczesnych technologii informatycznych;

- nadrzędnym celem pracy badawczej jest pytanie o słuszność oraz o wskazanie wszelkich czynników wspomagających oraz destrukcyjnych w praktyce kształcenia technicznego opartego na deterministycznych symulacjach komputerowych;
- w określeniu efektywności kształcenia poprzez deterministyczne symulacje komputerowe w procesie poznania wykorzystano założenia klasycznej teorii kształcenia wielostronnego.

Podejście metodologiczne w badaniach

Badania naukowe podzielone zostały na dwie fazy: badania sondażowe i badania właściwe (etap wstępny badań i etap badań eksperymentalnych). Pierwsze to badania sondażowe, natomiast badania właściwe oparto przede wszystkim na klasycznym planie eksperymentalnym z drobnymi zmianami. Uzyskane dane na podstawie badań sondażowych pozwoliły na uzyskanie danych wejściowych do przygotowania badań właściwych. Przed przystąpieniem do badań właściwych przeprowadzono badania sondażowe na badanej grupie respondentów w formie anonimowej ankiety, w której zadano pytania dotyczące wyrażenia własnej opinii związanej z dotychczasową praktyką w pracy z programami symulacyjnymi. Uzyskane dane posłużyły do właściwej konstrukcji zaplanowanych badań eksperymentalnych, albowiem one określą istotność czynników destrukcyjnych (zmiennych niezależnych, przypadkowych) charakteryzujących badaną populację oraz mogącą mieć znaczny wpływ na harmonijny przebieg badań. Łącznie w badaniu sondażowym uczestniczyło 250 osób studiów dziennych i 180 osób studiów zaocznych na kierunku Inżynieria Bezpieczeństwa Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie. Przeprowadzone badania sondażowe na docelowej grupie respondentów miały na celu ukazanie dotychczasowej praktyki dydaktycznej, z jaką mieli do czynienia w dotychczasowym procesie kształcenia. Celem tych badań było ukazanie rozkładu kategorii odpowiedzi na postawione pytania, które dostarczyły danych wejściowych, które z kolei posłużyły do przygotowania badań właściwych. Całokształt tych badań należy ocenić (ze względu na zakres tematyczny i specyfikację zadanych pytań w kwestionariuszu ankiety) pod kątem liczebności odpowiedzi uzyskanych na poszczególne pytania, albowiem dopiero interpretacja występujących ich zależności opisuje dotychczasową praktykę edukacyjną grupy badanej.

Z punktu istotności uzyskanych wyników badań, szczególną uwagę warto zwrócić na etap właściwych badań, który podzielony został na etap wstępny i eksperymentalny.

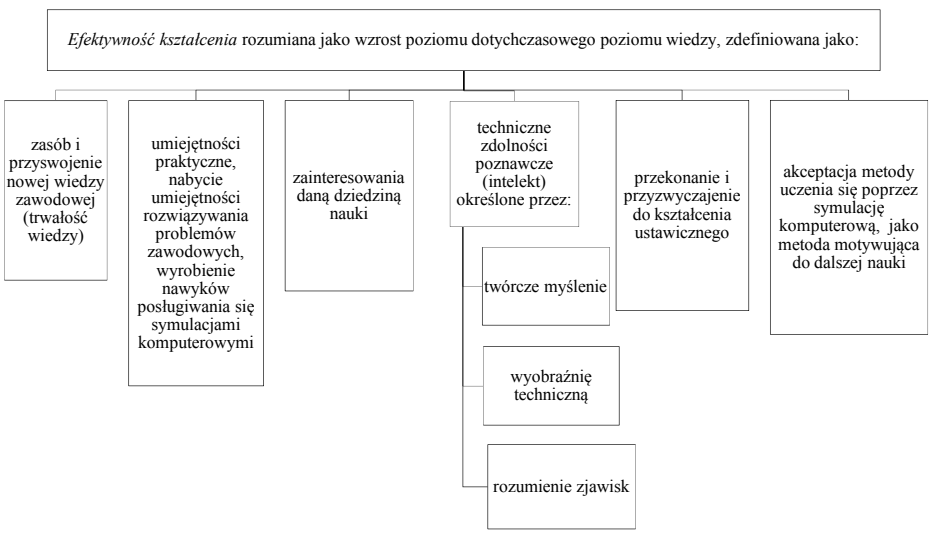
Etap wstępny badań naukowych – analiza wyników

Celem etapu wstępnego było wskazanie istotnych różnic w poziomie wiedzy początkowej w badanych grupach pod względem czynników inicjalnych, determinujących skuteczność podjętego kształcenia. Poziom ten został oceniony na podstawie testu wejściowego poziomu wiedzy. Pytania zawarte w ankiecie dotyczyły ogólnej wiedzy technicznej, fizycznej, chemicznej, matematycznej i informatycznej na poziomie gimnazjum i szkoły średniej. Do badania różnic początkowych skalą pomiarową wyrażoną w ilości punktów w powszechnie przy-

jętej skali ocen. W konsekwencji, dopiero w przypadku stwierdzenia czy i na jakim poziomie występują różnice pomiędzy grupami, możliwe jest przejście do kolejnego etapu badań. Na tym etapie dokonano podziału badanej populacji na grupy eksperymentalne i kontrolne.

Etap badań eksperymentalnych

Realizacja zajęć laboratoryjnych w grupach eksperymentalnych z wykorzystaniem DSK musi być poprzedzona etapem teoretycznym, opartym na wykładzie a właściwie instruktażu. Przed przystąpieniem do zajęć praktycznych studenci zostali zapoznani z: celem pracy, metodą pracy, techniką oraz narzędziami pracy. Następnie przedstawiono poprawną metodologię badań symulacyjnych, zwracając szczególną uwagę na aspekty dotyczące procedur pozyskiwania i analizy danych wejściowych, dopasowywania rozkładów losowych, umiejętności stawiania poprawnych założeń odnośnie funkcjonowania systemu, zagadnień związanych z modelowaniem, strategii prowadzenia eksperymentów symulacyjnych, statystycznej analizy wyników. Dopiero po tych czynnościach wprowadzających, studenci przeszli do części praktycznej swojej pracy. W tym momencie nastąpiła praca praktyczna, której efektem było wykształcenie umiejętności posługiwania się pakietami oprogramowania, wyrobieniem biegłości pracy poprzez poprawną interpretację modelu, wyników oraz korektę błędów popełnionych w trakcie przygotowania danych wejściowych. W grupach kontrolnych zaprezentowano identyczne problemy badawcze, jednak tu ograniczono do minimum komputerowe symulacje zastępując je tradycyjnymi środkami w postaci np. obliczeń analitycznych, wizualizacji statycznych w postaci prezentacji komputerowych, arkuszy kalkulacyjnych, pomiarów laboratoryjnych w pracowni metrologii elektrycznej, itp.



Rys. 1. Efektywność kształcenia – obszary badawcze

Źródło: opracowanie własne na podstawie K. Denek, 1992.

Oceny ucznia są wskaźnikiem pewnych cech jego wiedzy reprezentujących: wiedzę, umiejętności, nawyki, zainteresowania, zdolności poznawcze, motywy, przekonanie i przyzwyczajenie do kształcenia ustawicznego. Efektywność jest pojęciem wielowymiarowym, a ponadto rozmaicie ujmowanym, co sprawia, że w metodologii badań tej kategorii panuje swoisty pluralizm[12].

Efektywność dydaktyczna jako przedmiot badań – problemy i hipotezy badawcze

Na podstawie powyższych zależności oraz poprzez pryzmat aktualnych problemów, problem główny badań zdefiniowano:
Czy i w jakim stopniu wykorzystanie deterministycznych symulacji komputerowych w kształceniu technicznym ma wpływ na wzrost efektywności kształcenia w porównaniu do tradycyjnych metod dydaktycznych stosowanych na zajęciach laboratoryjnych?
W oparciu o przedstawiony problem główny sformułowano następującą główną hipotezę roboczą:
Przypuszcza się, iż wykorzystanie deterministycznych symulacji komputerowych w procesie dydaktycznym sprzyja efektywności kształcenia w obszarze wiedzy technicznej w porównaniu do metod tradycyjnych wykorzystywanych w pracowni laboratoryjnej.
Opierając się na problemach szczegółowych wynikających z problemu głównego, definiuje się hipotezy szczegółowe, zmienne niezależne i zależne oraz wskaźniki. Na ich podstawie opracowano metodologię badań, przyjęto odpowiednie metody, techniki i narzędzia badawcze.
H1. Przypuszcza się, iż wykorzystanie DSK w procesie dydaktycznym sprzyja rozwijaniu twórczego myślenia w zakresie zdolności poznawczych takich jak: tworzenie nowych koncepcji i rozwiązań technologicznych, wprowadzenie innowacyjności w istniejących rozwiązaniach problemu, pomysłowość oraz oryginalność pracy.
H2. Przypuszcza się, iż wykorzystanie DSK rozwija wyobraźnię techniczną studentów w zakresie zdolności poznawczych rozumianą jako: poprawnie opracowany model geometryczny-przestrzenny, przewidywalność odwzorowania struktur dynamicznych, statycznych i konstrukcyjnych modelu.
H3. Przypuszcza się, iż wykorzystanie DSK sprzyja zrozumieniu procesów fizycznych zachodzących w obrębie analizowanego problemu technicznego poprzez: interpretację poznanych faktów, twierdzeń i zależności matematyczno-fizycznych na podstawie wykonanych modeli i symulacji ich działania.
H4. Przypuszcza się, iż DSK są doskonałym narzędziem oraz metodą alternatywną wykorzystywaną w pracy zawodowej przy rozwiązywaniu problemów technicznych.
H5. Przypuszcza się, iż wykorzystanie DSK w procesie dydaktycznym wpływają pozytywnie na zasób i przyswojenie nowej wiedzy technicznej.

[12] K. Denek, *op. cit*., s. 41-42.

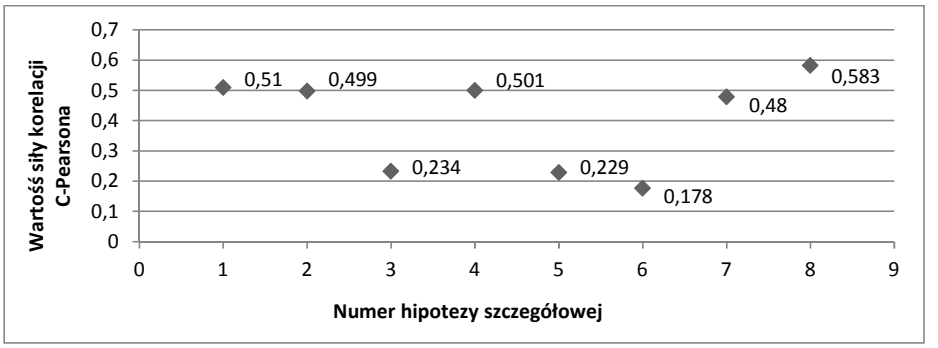
H6. Przypuszcza się, iż wykorzystanie deterministycznych symulacji komputerowych w procesie dydaktycznym pobudza zainteresowanie daną dziedziną nauki.
H7. Przypuszcza się, iż wykorzystanie podczas zajęć DSK aktywizuje a przez to motywuje do dalszej nauki.
H8. Przypuszcza się, iż wykorzystanie w pracy DSK motywuje do samokształcenia rozumianego jako samodzielnego zdobywania dodatkowych wiadomości, umiejętności i sprawności praktycznych mających na celu podniesienie przyszłych kwalifikacji i kompetencji zawodowych.

Badania statystyczne. Analiza danych wynikających hipotez szczegółowych

Ponieważ badaniami objęto mało liczne (z punktu statystyki) grupy laboratoryjne liczące często kilkanaście osób, dla poprawnych obliczeń zaistniała konieczność połączenia odpowiednio ocen z kolejnych lat badań w celu zwiększenia liczebności prób. W celu bliższej analizy otrzymanych danych oraz wskazania czy zastosowane nowe metody nauczania w grupie eksperymentalnej wpłynęły w sposób istotny na poziom wiedzy studentów, posłużono się metodą analizy statystycznej – wykorzystując nieparametryczny test niezależności chi-kwadrat. Wybór tego testu został podyktowany dysponowaniem odpowiedniej liczebności obserwacji, brakiem konieczności badania typu rozkładów zmiennych i możliwością zastosowania tegoż testu do badania istnienia zależności dwu zmiennych jakościowych. Dlatego w tym celu przeprowadzono porównanie liczebności prób oraz ocen w grupie kontrolnej i eksperymentalnej w poszczególnych latach badań. Analiza zebranych w ten sposób danych polega na próbie weryfikacji hipotezy, że dwie jakościowe cechy w populacji są niezależne. W celu obliczeń statystycznych posłużono się testem χ^2 (chi-kwadrat). Test χ^2 polega na porównaniu częstości zaobserwowanych z częstościami oczekiwanymi przy założeniu hipotezy zerowej o braku związku pomiędzy tymi dwiema zmiennymi.

Wnioski z przeprowadzonych badań

Szczegółowe hipotezy zostały zweryfikowane i uznane za prawdziwe. Jednakże należy zwrócić uwagę, iż współczynnik Pearsona ukazuje różną siłę związków pomiędzy zmiennymi. Mieści się ona w przedziale od 0,178 do 0,583, co świadczy, iż poszczególne hipotezy mieszczą się w przedziale (wg J. Guilford'a) od słabej do wysokiej.



Rys. 2. Graficzna interpretacja siły związków w poszczególnych hipotezach

Źródło: opracowanie własne.

Jednym z problemów odnoszących się do poziomu kształcenia technicznego, jakie wynikają z przyjętej praktyki edukacji, jest nadmiar przekazywanej wiedzy o charakterze teoretycznym nad praktycznym. W związku z tym studenci nie mają możliwości uzyskania koniecznego doświadczenia, które w przyszłości uniemożliwi absolwentowi danego kierunku studiów podjęcie pracy zawodowej zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami. Sama wiedza stanowi zaledwie część, obok umiejętności i doświadczenia, wyszkolenia dobrego specjalisty. Jednym z dobrych rozwiązań w tej sytuacji jest oprogramowanie symulacyjne, pozwalające na zapoznanie studentów z działaniem systemów, których funkcjonowania w rzeczywistym przypadku nie mieliby okazji zbadać. Tym bardziej zaskakujący jest dodatkowo fakt, iż pomimo znacznego rozwoju metod symulacji i ich upowszechnienia, liczba produktów czysto edukacyjnych pozostaje niewielka. Co więcej, zainteresowanie opracowaniem takich pomocy dydaktycznych jest znikome. Przypuszcza się, iż przyczyną takiego stanu są czynniki finansowe leżące zarówno po stronie producentów oprogramowania, jak i zainteresowanych zakupem uczelni. Problem ten jest jeszcze bardziej zauważalny na poziomie szkół średnich o profilu technicznym.

Deterministyczny program symulacyjny ponadto:

- umożliwia użycie jako przykładu wielu rozmaitych systemów, o różnej architekturze;
- pozwala na obserwację jak architektura systemu wpływa na współpracę jego poszczególnych elementów;
- uwalnia użytkownika od niedogodności związanych z użyciem rzeczywistych urządzeń, takich jak np.: konieczność ich restartowania, uzyskania fizycznego dostępu do urządzenia w celu obserwacji jego funkcjonowania, usuwania błędów konfiguracji i struktury fizycznej niezwiązanych z tematem laboratorium;
- pozwala budować praktycznie dowolnie rozbudowane systemy;
- poprzez odpowiednie zaprojektowanie mechanizmów komunikacji z użytkowaniem, zastosowanie symulatora pozwala na wyeksponowanie pewnych, interesujących nas zagadnień i dokonanie uproszczeń w dziedzinach pozostających poza naszym kręgiem zainteresowań;
- umożliwia sterowanie czasem symulacji i tym samym obserwację wydarzeń, których w klasycznym środowisku testowym nie moglibyśmy dokładnie przebadać,

czy to ze względu na właściwości mechanizmów, czy też ze względu na krótki czas trwania i niemożliwość spowolnienia procesu;
- atutem symulatora jest możliwość pozostawienia użytkownikowi praktycznie całkowicie wolnej ręki w modyfikacji badanego systemu – nie grozi to bowiem uszkodzeniem, często bardzo cennych urządzeń, a możliwość zapisu stanu systemu pozwala na łatwy powrót do stanu początkowego, gdy przestajemy panować nad wprowadzonymi zmianami;
- możliwość zastosowania ich jako narzędzie zdalnej edukacji (w trybie synchronicznym i asynchronicznym);
- umieszczenie w nich mechanizmów wspierających pracę grupową pozwalają na połączenie urządzeń (lub systemów) symulowanych przez poszczególnych użytkowników, w większe całości.

Bibliografia

Bereźnicki F., *Dydaktyka kształcenia ogólnego*, Wyd. Impuls, Kraków 2007.

Denek K., *Nowe paradygmaty pomiaru efektywności kształcenia w szkolnictwie zawodowym*, „Pedagogika Pracy", 1992, nr 20/2.

Furmanek W., *Kluczowe umiejętności technologii informacyjnych* [w:] S. Juszczyk (red.), *Edukacja medialna w społeczeństwie informacyjnym*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2003.

Hłobił A., *Dydaktyczne uwarunkowania rozwijania samodzielnego myślenia i działania uczniów*, Wyd. COLLOQUIUM Wydziału Nauk Humanistycznych i Społecznych ROCZNIK I/2009, colloquium.elsite.eu

Juszczyk S., *Projektowanie procesu dydaktycznego w edukacji medialnej i technologii informacyjnej*, [w:] B. Siemieniecki (red.), *Pedagogika medialna,* Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008.

Kozielska M., *Edukacja techniczna w kontekście współczesnych koncepcji uczenia się i technologii informacyjnych, Studia. Badania. Syntezy*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2011.

Kozielska M., *Wpływ wielostronnego studiowania wspomaganego komputerem na aktywność poznawczą studentów*, Wyd. Politechniki Poznańskiej, Poznań 1997.

Kuźmińska-Sołśnia B., *Narzędzia informatyczne wspierające zarządzanie wiedzą ucznia XXI wieku,* [w:] J. Morbitzer (red.), *Komputer w edukacji. 19 Ogólnopolskie Sympozjum Naukowe*, Kraków 2009.

Kwiatkowski S. M., *Komputer w zarządzaniu informacją oraz w szkolnictwie zawodowym*, [w:] B. Siemieniecki (red.), *Pedagogika medialna*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2008.

Kwieciński Z., Śliwerski B., *Pedagogika. Podręcznik akademicki*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2004.

Lewowicki T., *Przemiany oświaty. Szkice o ideach i praktyce edukacyjnej*, Wyd. WPUW, Warszawa 1994.

Półturzycki J., Dydaktyka, [w:] W. Pomykało (red.), *Encyklopedia pedagogiczna*, Wyd. Fundacja Innowacja, Warszawa 1993.

Półturzycki J., *Przedmiot i zadania dydaktyki, Dydaktyka dla nauczycieli*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 1999.

Prauzner T., *Symulacja w komputerowym wspomaganiu nauczania*, [w:] A. Jastriebowa, M. Raczyńska (red.), *Informatyka w dobie XXI wieku, Nauka, technika, edukacja a nowoczesne technologie informatyczne*, Wyd. Politechnika Radomska im. Kazimierza Pułaskiego oraz Wyd. Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – Państwowego Instytutu Badawczego, Radom 2011.

Prauzner T., *ICT education in practice*, „Edukacja ustawiczna dorosłych", H. Bednarczyk (red.), Wyd. Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – Państwowego Instytutu Badawczego, Radom, 2012.

Prauzner T., *Analysis of the results of the pedagogical research and EEG in the aspect of effective modern teaching aids in the technical education*, "International Scientific Conference Society. Integration. Education", 2015, vol. IV, Latvia, Rezekne.

Prauzner T., *Applications of multimedia devices as teaching aids*, „Annales UMCS Informatica" AI X, 1(2010), R. Szczygieł (red.), Wyd. Maria Curie-Skłodowska University in Lublin.

Prauzner T., Ptak P., *Rola i miejsce multimedialnych pomocy naukowych w edukacji technicznej*, „Edukacja. Studia Badania Innowacje", 2010, nr 2(110), Wydawnictwo Instytut Badań Edukacyjnych, A. Bogaj, S. Kwiatkowski, M. J. Szymański, E. Hoffman (red.), Warszawa.

Prauzner T., *Wybrane metody nauczania w aspekcie nowoczesnej szkoły*, [w:] J. Góral-Półrola, B. Walasek-Jarosz (red.), *Interdyscyplinarność i swoistość pedagogiki*, Wyd. Oficyna Wydawnicza Wyższej Szkoły Ekonomii, Turystyki i Nauk Społecznych w Kielcach, 2012.

Ptak P., Prauzner T., *Zastosowanie programów komputerowych w dydaktyce przedmiotów technicznych*, „Journal of Technology and Information Education" nt.: Strategie technického vzdělávání v reflexi doby, Wyd. Palacký University in Olomouc, Czechy 2011.

Siemieniecka D., *Metoda projektów w budowie i realizacji systemu kształcenia studentów*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2012.

Siemieniecki B., *Kognitywistyczna teoria uczenia się*, [w:] B. Siemieniecki (red.), *Pedagogika medialna*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2008.

Siemieniecki B., Lewowicki T., *Nowe media w edukacji*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2012.

Strykowski W., *Pedagogika i edukacja medialna w społeczeństwie informacyjnym*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2003.

Szabłowski S., *Efektywność dydaktyczna uczenia się – nauczania elektrotechniki w wirtualnym laboratorium*, [w:] *Dydaktyka informatyki*, Wyd. UR, Rzeszów 2012.

Szabłowski S., *Efektywność wspomaganego symulacją komputerową uczenia się-nauczania przedmiotów elektrycznych w szkołach zawodowych*, Wyd. UAM, Poznań 2005.

Szlosek F., *Wstęp do dydaktyki przedmiotów zawodowych*, Wyd. IET, Radom 1995.

Śliwerski B., *Współczesna myśl pedagogiczna. Znaczenia, klasyfikacje, badania*, Wyd. Impuls, Kraków 2009.

Tanaś M., *Media w katalogu środków dydaktycznych*, [w:] *Pedagogika medialna*, B. Siemieniecki (red.), Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2008.

Tarnaś M., *Edukacyjne zastosowanie komputerów*, Wyd. Żak, Warszawa 1997.

Zielińska J., *Wykorzystanie komputera w modelowaniu procesów poznawczych*, [w:] W. Furmanek, A. Piecuch (red.), *Dydaktyka informatyki. Modelowanie i symulacje komputerowe*, Wyd. Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2010.

IV. RECENZJE

Katarzyna Pardej

Recenzja książki

Franciszek Szlosek

Tożsamość pedagogiki pracy w kontekście przemian systemowych

Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej
Warszawa 2015

Zainteresowani pedagogiką pracy otrzymali nową publikację, która w sposób zasadniczy scala i porządkuje dotychczasową wiedzę na temat pedagogiki pracy jako subdyscypliny naukowej. Ostatnie lata przyniosły znaczne zmiany cywilizacyjno-kulturowe i społeczno-ekonomiczne, co zainspirowało autora do nowego spojrzenia na pedagogikę pracy. W liczącej ponad 300 stron monografii podjął on próbę wyznaczenia jej nowego miejsca w rodzinie nauk pedagogicznych i nauk o pracy, redefiniując jej system pojęciowy oraz ustalając jej aktualne relacje z szeroko pojętym życiem społeczno-gospodarczym.

Swoją książką pt. *Tożsamość pedagogiki pracy w kontekście przemian systemowych* Franciszek Szlosek wychodzi naprzeciw potrzebie określenia kierunku ewolucji pedagogiki pracy i wyboru w związku z tym między paradygmatem pozytywistycznym a hermeneutyczno-interpretacyjnym, oraz konieczności dookreślenia na nowo przedmiotu jej badań z perspektywy założeń ontologiczno-epistemologicznych i metodologicznych, jak i pod kątem współczesnych uwarunkowań.

Monografia składa się z czterech rozdziałów poprzedzonych, zamieszczonym w części „Zamiast wprowadzenia", wyjaśnieniem, dlaczego należy patrzeć na pedagogikę pracy z dzisiejszego punktu widzenia i dlaczego konieczna jest przebudowa teoretycznych podstaw tej dyscypliny oraz całkowite przeorientowanie niektórych tez, stwierdzeń i założeń. Jak autor podkreśla, wnikliwe zgłębienie poruszanego zagadnienia jest niezbędne ze względu na długi rodowód pedagogiki pracy, na zmiany modelu ekonomicznego w Polsce związane ze skokiem technologicznym oraz na weryfikację systemu wartości rozwijającego się w odmiennej rzeczywistości kulturowej, edukacyjnej i gospodarczej. Szczególnie istotnym czynnikiem decyzji autora o napisaniu tej książki wydaje się postawiona przez niego i wyróżniona w tekście teza: „Rola i znaczenie pedagogiki pracy jako subdyscypliny naukowej dla procesów edukacyjnych i życia gospodarczego jest znacznie wyższa w warunkach gospodarki rynkowej niż centralnie zarządzonej" (s. 14). Warto zwrócić uwagę na konstatację, że pedagogika pracy wymaga systematycznej weryfikacji swojej tożsamości, co brzmi niczym apel do związanych z tą dziedziną naukowców, nakładający na nich obowiązek nieustannego śledzenia zmian społeczno-

gospodarczych i odpowiedniego na nie reagowania poprzez weryfikację dotychczasowych założeń metodologicznych.

Poszczególne rozdziały w przemyślany i klarowny sposób wprowadzają czytelnika w omawianą tematykę, co stanowi niewątpliwy atut monografii.

Rozdział pierwszy poświęcony poszukiwaniu statusu tożsamości naukowej pedagogiki pracy przybliża różne interpretacje kluczowych pojęć, które posłużyły za podstawę sformułowania autorskiej propozycji rozumienia statusu tożsamości naukowej jakiejś dyscypliny. Zdaniem Franciszka Szloska jest ona określana przez „zbiór cech ukazujący jej autonomiczność naukową oraz związki z innymi dziedzinami wiedzy wyznaczającymi miejsce i rolę tej dyscypliny w szerokim kontekście kulturowym" (s. 17). Ciekawym zabiegiem jest zadawanie pytań skłaniających czytelnika do refleksji. Autor zachęca do rozważań, po pierwsze – dotyczących spełniania przez pedagogikę pracy kryteriów odnoszących się do autonomiczności i jednocześnie pełniących funkcje kategorii konstytuujących bądź eliminujących naukowość danej dziedziny wiedzy, po drugie – nad aktualnością i możliwościami zaadaptowania, w zmieniających się warunkach gospodarki rynkowej i zmian strategii edukacyjnych, dokonań pedagogiki pracy, zrealizowanych w większości w okresie gospodarki centralnie planowanej i sterowanej.

Dalsze rozważania na temat poszukiwania statusu tożsamości naukowej pedagogiki pracy koncentrują się wokół analizy wstępnej stopnia teoretyczności omawianej dyscypliny poprzez zaprezentowanie interpretacji istoty teorii naukowej, a także paradygmatów, w których obrębie powstają teorie. Warto zwrócić uwagę na koncepcję autora, aby pedagogika pracy dążyła do wypracowania odrębnych i konkretnych konstruktów teoretycznych, świadczących o poziomie jej rozwoju naukowego, a zarazem stanowiących podstawę tego rozwoju. Cenne są wskazówki, jak należy tego dokonać.

Franciszek Szlosek, dążąc do przejrzystości terminologicznej omawianej dyscypliny naukowej, wskazuje na konieczność wyboru pomiędzy trzema funkcjonującymi od lat terminami: „pedagogika pracy", „pedagogika gospodarcza" i „pedagogika zawodowa". Odrzuca określenie „pedagogika gospodarcza", gdyż mieści się ono w pojęciu pedagogiki pracy. Stwierdza ponadto, że w chwili obecnej nie można jednoznacznie orzec, która z dwu pozostałych nazw powinna być używana.

Z kolei autor omawia ewolucję przedmiotu badań i zainteresowań pedagogiki pracy, głównie na podstawie prac Tadeusza Nowackiego i Zygmunta Wiatrowskiego. Jednocześnie zauważa pewne niekonsekwencje, np. u Tadeusza Nowackiego – w stosowaniu trójczłonowej relacji człowiek – wychowanie – praca, czy u Zygmunta Wiatrowskiego, który do przedmiotu szczegółowego badań naukowych i zainteresowań pedagogiki pracy włączył problemy oświatowe i wychowawcze zakładu pracy. Zdaniem Franciszka Szloska w ujęciu szczegółowym przedmiotu badań pedagogiki pracy powinny znaleźć odzwierciedlenie zmiany społeczno-ekonomiczne, w tym także edukacyjne, wynikające z przełomowych zmian cywilizacyjnych będących konsekwencją procesów globalizacyjnych i stosowania nowych rozwiązań techniczno-technologicznych. W zaproponowanej definicji przedmiotu badań tej dyscypliny autor wymienia m.in. zagadnienie rynku pracy, uważając je za ważne pole zainteresowań badawczych.

Publikacja przedstawia obszary i działy badawcze opracowane przez wybitnych pedagogów: Tadeusza Nowackiego, Stanisława Kaczora, Ryszarda Gerlacha, Stefana M. Kwiatkowskiego, Waldemara Furmanka, Zygmunta Wiatrowskiego i Wandy Rachalskiej, co dla nowicjuszy w dziedzinie pedagogiki pracy może stanowić istotną zachętę do sięgnięcia do źródeł. Franciszek Szlosek dokonuje szczegółowej analizy poglądów każdego z wymienionych autorów, wskazuje na ich zalety, a niekiedy dzieli się również zastrzeżeniami.

Szczególnie cenny wydaje się podrozdział kończący rozdział pierwszy. Autor dokonuje syntezy wszelkich ujęć zagadnienia obszarów badań pedagogiki pracy prezentowanych w publikacji i wykazuje słabości ujęć dotychczasowych. W odczuciu autora ich niedostatki wprowadzają chaos metodologiczno-epistemologiczny, zacierający granice pomiędzy zagadnieniami stanowiącymi szczegółowy przedmiot badań pedagogiki pracy a zagadnieniami należącymi do działów lub obszarów badawczych. Według Szloska na obecnym etapie rozwoju pedagogiki pracy, wśród podstawowych elementów metodologicznych, powinno się wyróżnić wyłącznie kategorie: „ogólny przedmiot badań", „uszczegółowiony przedmiot badań" oraz „obszary badań".

System pojęciowy pedagogiki pracy został szybko wyodrębniony i zadowalająco dookreślony, dzięki pojawieniu się wielu ważnych pozycji bibliograficznych. W recenzowanej publikacji wystarczająco wyraźnie są wyeksponowane ich kluczowe znaczenie dla tworzenia systemu pojęciowego pedagogiki pracy. Franciszek Szlosek zwraca jednak uwagę na potrzebę korekty funkcjonującego systemu pojęciowego z uwagi na ścisłe relacje pedagogiki pracy z życiem gospodarczym i edukacją. Do zalet tej publikacji należy też sporządzona lista terminów wymagających redefinicji oraz lista pojęć, o które powinien być wzbogacony system pojęciowy pedagogiki. Następnie przybliżono wybrane kluczowe pojęcia pedagogiki pracy z perspektywy współczesnych uwarunkowań, jak pojęcie pracy ludzkiej, wychowanie przez pracę i wychowanie do pracy, zawód, kwalifikacje i kompetencje zawodowe oraz umiejętności.

Zaskakuje szeroka gama zebranych interpretacji pojęcia pracy ludzkiej, nie tylko powstałych na gruncie polskim, ale i w innych krajach europejskich. Szlosek w swych rozważaniach sięga nawet do epoki renesansu, kiedy to pojęcie pracy ludzkiej zaczęło kształtować się w rozumieniu tożsamym z rozumieniem dzisiejszym. Opracowanie uniwersalnej definicji pracy – jak słusznie twierdzi autor – jest nierealne, lecz zadaniem niezwykłej wagi byłoby wypracowanie jej odpowiedniej formuły. Ukazana w publikacji, z pedagogicznej perspektywy, formuła pracy podkreśla podmiotowość człowieka w procesie pracy, a zatem uwzględnia proces wychowania oraz relację człowiek – praca.

Wychowanie przez pracę i do pracy jest przedmiotem kolejnego podrozdziału, który został urozmaicony rysunkami, korzystnie wpływającymi na odbiór treści. W odczuciu autora określenie „wychowanie" powinno zostać zastąpione terminem „edukacja" i logicznie uzasadnia swoje stanowisko, tłumacząc, że kiedy jest mowa o wychowaniu przez pracę, nie ograniczamy się jedynie do procesu wychowania, lecz mamy do czynienia także z procesem kształcenia. Drogą analogii należy podobnie postąpić z terminem „wychowanie do pracy".

Wreszcie przedmiotem wywodu jest także termin „zawód", zaliczany do fundamentalnych kategorii pojęciowych pedagogiki pracy. Wnikliwe przestudiowanie znanych w literaturze przedmiotu interpretacji pojęcia zawodu pozwoliło Szloskowi na opracowanie własnej

definicji, jak również sporządzenie listy terminów używanych jedynie w znaczeniu potocznym, jak np. „człowiek posiada zawód", „zawód jest cechą charakteryzującą potencjał jednostki", „zawód jest źródłem utrzymania jednostki". Autor podkreśla przy tym, że człowiek „nie posiada zawodu, człowiek posiada kwalifikacje/kompetencje do jego wykonywania" (s. 127).

Wśród podstawowych pojęć, które zajmują ważne miejsce w systemie pojęciowym pedagogiki pracy są ponadto kwalifikacje i kompetencje zawodowe. Wyjaśnienie tych pojęć stanowi najbardziej zawiły labirynt, ponieważ na gruncie polskim dobrze opracowane rozumienie ich istoty musiało ulec przeorientowaniu z uwagi na pojawienie się nowych okoliczności, jak m.in. wprowadzenie Europejskich Ram Kwalifikacji, a w konsekwencji Krajowych Ram Kwalifikacji.

Zmiany w systemie pojęciowym, rzetelnie zaprezentowane w publikacji, objęły także kategorię pojęciową umiejętności. Opracowane na gruncie polskim definicje tego zagadnienia znacznie odbiegają od interpretacji przyjętej przez Parlament Europejski i Radę Unii Europejskiej, i tym samym związanej z Europejskimi Ramami Kwalifikacji. Podrozdział kończy się przestrogą, by w tym przypadku zmiany w systemie pojęciowym, będące efektem procesów integracyjnych, asymilować umiejętnie.

Założenia metodologiczne, procedury oraz metody badań właściwe pedagogice pracy stanowią temat trzeciego rozdziału recenzowanej publikacji. Autor prezentuje typologię badań pedagogicznych, omawia interpretacje terminów „metodologia" i „metodyka", dokonuje kompleksowego przeglądu podziału metodologii znanych pedagogów ze wskazaniem uwzględnionych przez nich kryteriów. Przeciwstawia, wyszczególnione w klasycznym podziale badań, badania ilościowe badaniom jakościowymi oraz wymienia charakterystyczne dla nich metody i techniki badawcze. Przedstawia ponadto inne funkcjonujące w pedagogice typy badań, co daje całościowy pogląd na typologię badań pedagogicznych. Następnie zawęża temat i opisuje założenia metodologiczne eksponowane w pedagogice pracy, które, jak twierdzi, niewiele różnią się od metod stosowanych w innych dyscyplinach pedagogicznych i społecznych. Autor zwraca uwagę na pewną odrębność metodologii pedagogiki pracy w obrębie procedur badawczych, nawiązując do poglądu Tadeusza Nowackiego na eksperyment i modelowanie. Bardzo interesujące są także wyeksponowane schematy procedur postępowania badawczego Zygmunta Wiatrowskiego, odmienne w zależności od przedmiotu badań.

Walorem publikacji Szloska jest również graficzne przedstawienie schematów. Pedagogika pracy, jak podkreśla autor, odkrywa znaczenie wielu obszarów często marginalizowanych przez pedagogikę, przez co ją wzbogaca. Zalicza do nich „edukację ogólnotechniczną", „wychowanie do pracy" i „wychowanie przez pracę", jak również „zagadnienia zawodoznawcze".

Atutem książki jest to, że przegląd metod badawczych funkcjonujących w pedagogice pracy wieńczy zestawienie metod pedagogiki pracy stosowanych w warunkach gospodarki rynkowej, jak również komentarz, z którego wynika, że stan rozwoju instrumentarium poznawczego tej subdyscypliny naukowej okazał się bardziej zaawansowany niż są tego świadomi jej przedstawiciele.

Znaczny obszar publikacji zajmuje rozdział czwarty „Wybrane aspekty teoretyczne i systemowe kształcenia i doskonalenia zawodowego (spojrzenie z perspektywy pedagogiki pra-

cy)", w którym w pierwszej kolejności została przedstawiona istota kształcenia, jak i doskonalenia zawodowego, stanowiące przedmiot zainteresowań pedagogiki. Poprzez szczegółowe analizy funkcjonujących w literaturze przedmiotu definicji terminu „kształcenie zawodowe" autor przypisał mu aż cztery znaczenia, uwzględniwszy tak istotne czynniki, jak złożoność i tempo zmian kulturowych i technologicznych. Analogicznie przybliża czytelnikom kolejny termin należący do podstawowych kategorii pojęciowych pedagogiki pracy, a mianowicie „doskonalenie zawodowe". Ten fragment publikacji wzbogaca ponadto o prezentację celów doskonalenia zawodowego oraz klasyfikacje jego funkcji, których nie uważa za twór skostniały, lecz proponuje własną klasyfikację składającą się z dwóch części. Pierwsza – uwzględnia rozwój zawodowy podmiotu, druga – jego rozwój ogólny.

Następnie przechodzi do omówienia socjoekonomicznego modelu rozwoju człowieka jako podstawowej przesłanki teoretycznej współcześnie rozumianego kształcenia zawodowego. Zauważa konieczność wdrożenia przynajmniej niektórych założeń tego modelu rozwoju i zachowań człowieka, aby w naszym kraju funkcjonował adekwatny do współczesnych potrzeb system edukacyjny, w którym kształcenie zawodowe zajmie zaszczytne miejsce.

Zgodnie z głównym założeniem wspomnianego modelu droga edukacyjna jednostki powinna sprowadzać się do zdobycia kwalifikacji zawodowych umożliwiających jej zaistnienie na rynku pracy. Fakt ten zainspirował autora do przyjrzenia się rozwiązaniom przygotowania jednostki do pracy zawodowej. Dalsza część publikacji przedstawia przekrój zabiegów reformatorskich i rekonstrukcyjnych, obejmujących system kształcenia zawodowego. Proponowane rozwiązania prezentują bogaty wachlarz stanowisk na temat szkolnictwa zawodowego – od popierających go po niekorzystne, spychające ten segment oświaty na margines.

W refleksji końcowej czytelnik dowiaduje się, co umożliwiło autorowi napisanie monografii. Otóż wymienia on trzy zasadnicze powody, po pierwsze – wieloletnie uczestniczenie w różnego rodzaju aktywności naukowej środowiska pedagogów pracy, po drugie – systematyczne uzupełnianie bogatej biblioteki pedagogiki pracy oraz bliska współpraca z profesorem Tadeuszem Nowackim.

Podsumowując, należy z całym przekonaniem przyznać, że książka *Tożsamość pedagogiki pracy w kontekście przemian systemowych* stanowi nader cenny wkład w rozwój nauk społecznych, zwłaszcza pedagogiki. Jej zawartość merytoryczna jest mocno osadzona w rozległej, dobrze ugruntowanej wiedzy teoretycznej.

Piotr Kowolik

Recenzja książki

Kazimierz M. Czarnecki

Profesjologia
Nauka o profesjonalnym rozwoju człowieka

Oficyna Wydawnicza „Humanitas”
Sosnowiec 2016

Autor bardzo cennej i na czasie monografii – Kazimierz M. Czarnecki – twórca profesjologii jest profesorem nauk psychologicznych – definiuje pojęcie *profesjologia* występujące w tytule jako: „*naukę o warunkach, procesie, wynikach i prawidłowościach prozawodowego rozwoju dzieci; szkolno-zawodowego rozwoju młodzieży; zawodowego rozwoju dorosłych pracujących oraz pozawodowego rozwoju emerytów, rencistów i osób niepełnosprawnych”* (s. 36). Praca ta stanowi pierwszą polską próbę całościowego przedstawienia złożonej problematyki nowej nauki.

Monografia składa się z wprowadzenia, dwunastu rozdziałów, bibliografii i posłowia autorskiego, które tworzą zwartą całość treściową i źródłową nowej nauki. Profesor nakreślił sobie zadanie trudne, ambitne i bardzo obszerne, nad którym pracował ponad ćwierć wieku.

Podjął trud zaprezentowania autorskiej koncepcji profesjologii.

Rozdział 1 – *Charakterystyczne cechy profesjologii* (s. 19-53) zawiera historyczne źródła profesjonalizmu i profesjologii – wspólnota pierwotna, niewolnictwo, feudalizm, kapitalizm, socjalizm. W tym miejscu charakteryzuje warunki powstawania i rozwoju nowych dziedzin wiedzy i nauk. Bardzo wnikliwie przytacza bogate źródła odnoszące się do samego terminu profesjologii takich autorów jak: J. Legowicz, J. Pieter, T.W. Nowacki, K.M. Czarnecki. Jasno określa cele, funkcje, zadania, przedmiot badań naukowych, podstawowe przesłanki, terminologię naukową, działy, związki profesjologii z innymi naukami, problemy, metody naukowe badań profesjologii, teoretyczną i praktyczną użyteczność tej nauki.

Rozdział 2 – *Zawód i praca jako podstawowe warunki profesjonalnego rozwoju człowieka* (s. 54-101) skupia uwagę czytelnika na podstawowych pojęciach i ich opisie, takich jak: zdrowie, aktywność (zabawa, nauka, praca, walka, twórczość), czynności człowieka, profesjonalna wiedza człowieka – funkcje (orientacyjną, działaniową, kontrolną i oceniającą); profesjonalne

umiejętności człowieka (elementarne, czynnościowe i złożone). Kolejno K.M. Czarnecki podjął się bardzo trudnego zdefiniowania pojęcia zawodu, gdyż jego treść odmienia się wraz ze zmianami w kulturze i społeczeństwie. Zawód definiowany jest z różnych punktów widzenia, różnych nauk, których przykłady podaje T.W. Nowacki (filozofii, ekonomii, socjologii, pedagogiki, psychologii). Kolejno omawia kwalifikacje zawodowe; klasyfikacje zawodów i specjalności (definicje) według Międzynarodowej Klasyfikacji Zawodów i Specjalności – wszystko bogato unaocznione za pomocą rysunków, tabel, opisów i modeli.

Rozdział 3 – *Profesjonalna praca człowieka* (s. 102-167) prezentuje poradnictwo, doradztwo profesjonalne (problemy definicyjne); czynniki i wyznaczniki wyboru zawodu; start absolwentów szkół zawodowych, dobór kadr pracowniczych. Na tym tle charakteryzuje wydajność, zmęczenie, znużenie, zmianowość, wypadkowość, BHP, współdziałanie, rywalizacje, lęki i zagrożenia pracowników, innowacyjność, przedsiębiorczość, niepełnosprawność.

W rozdziale 4 zatytułowanym – *Teoretyczne podstawy profesjologii* (s. 168-221) przedstawione zostały informacje odnoszące się do nowej nauki. Szczególnie wyróżnione zostały teorie: energetyzmu życia ludzkiego, potrzeb i czynności ludzkich, sensu życia ludzkiego, podziału pracy ludzkiej. Na tym tle scharakteryzowano szczegółowe teorie profesjonalnego rozwoju człowieka: wyboru, uczenia się zawodu, pracy zawodowej, ciągłości rozwojowej, miejsca i przestrzeni społeczno-zawodowej człowieka w podziale zawodów i pracy ludzkiej.

Rozdział 5 – zawiera wyróżnione i opisane – *Typy i metody naukowych badań profesjologii* (s. 222-281), takie jak: badania opisowe, korelacyjne, eksperymentalne, moralne, monograficzne, diagnostyczne, międzykulturowe, porównawcze, podłużne, poprzeczne, biegu życia, metoda profesjologiczna, metody pomocnicze profesjologii, testy, autobiograficzna, introspekcyjna, statystyczne.

Rozdział 6 – *Warunki profesjonalnego rozwoju* (s. 282-308) definiuje pojęcia: czynnik i wyznacznik; wyróżnia główne warunki w grupie warunków podmiotowych (biologiczne, fizyczne i psychiczne), a w grupie warunków przedmiotowych (ekonomiczne, techniczne, kulturowe, społeczne, polityczne, polityczne i pedagogiczne) dokonując szczegółowych charakterystyk.

Rozdział 7 – *Proces profesjonalnego rozwoju* (s. 309-371) zawiera prezentację rozwoju dzieci, młodzieży i dorosłych wyodrębniając stadialność profesjonalnego rozwoju (okresy wyboru zawodu, przebiegu pracy zawodowej oraz stadia i podokresy biegu życia); dokształcanie społeczno-zawodowe, stabilizację, identyfikację, doskonalenie, samodoskonalenie, rekwalifikacje, mistrzostwo w zawodzie. Podobnie opisano okres postprofesjonalnej reminiscencji i refleksji emerytów i rencistów.

Rozdział 8 – zawiera: *Wyniki profesjonalnego rozwoju* (s. 372-392) – to tytuł rozdziału. Wszystkie podrozdziały zawierają ustalenia terminologiczne, kategorie wyników profesjonalnego rozwoju – dojrzałość psychiczna młodzieży, dorosłość społeczna młodzieży, sukcesy szkolno-zawodowe uczących się zawodu (kwalifikacje, przydatność absolwentów, sukcesy i trudności w osiąganiu sukcesów, osobowość profesjonalna pracownika).

Rozdział 9 – poświęcony jest: *Metodom stymulacji profesjonalnego i postzawodowego rozwoju* dzieci, młodzieży i seniorów (s. 393-401).

Rozdział 10 – *Wybrane wyniki badań profesjonalnego rozwoju* (s. 402-421) zawiera informacje prozawodowych marzeń dzieci jako przykład twierdzenia, że już dzieci wieku przedszkolnego posiadają swoją preorientację dotyczącą wyboru zawodów i pracy ludzkiej; postzawodową ogólną aktywność seniorów oraz aktywność twórczą.

Rozdział 11 – *Pomocniczy słownik profesjologii* (s. 422-433) stanowi przykład wyróżnionych i zdefiniowanych wybranych terminów w monografii. Opracowali go członkowie Katowickiego Oddziału Polskiego Towarzystwa Profesjologicznego, pod kierunkiem K.M. Czarneckiego, P. Kowolika i B. Pietrulewicza z Zielonej Góry – *Nowy leksykon profesjologiczny* (w druku).

Rozdział 12 jest potraktowany jako – *Test ćwiczeniowy K.M. Czarneckiego, 2016 – poznaj profesjologię* (s. 434-449). Jest on przeznaczony głównie dla studentów pedagogiki i psychologii z przedmiotu profesjologia.

Całość pracy zamyka – *Bibliografia źródłowa i pomocnicza* (s. 451-472), gdzie zamieszczone są pozycje polskie i obcojęzyczne, które ułatwić mogą studia nad omawianym problemem nowej nauki.

Czego mi brakuje w tej pracy? Nie zamieszczono spisu rysunków (26), tabel (9) i indeksu nazwisk. Szkoda tylko, że wydawnictwo nie pokusiło się o streszczenia w językach konferencyjnych (angielski, niemiecki, ukraiński), wtedy publikacja byłaby dostępna szerokiemu ogółowi badaczy tej problematyki w państwach Unii Europejskiej, gdyż zarówno jej zakres, jak i przemyślenia Autora – twórcy nowej nauki, są tego w pełni warte.

Monografia K.M. Czarneckiego zmusza do refleksji, a logiczna struktura treści jest w pełni uzasadniona merytorycznie. Stanowi w całości bardzo wartościowe kompendium problemu w ujęciu naukowym.

Recenzent i Wydawca żywią nadzieję, że zainteresuje ona różnych odbiorców – teoretyków i praktyków, a także liczne rzesze studentów z obszarów nauk społecznych, dla których niniejsza pozycja wydawnicza zapewne stanowić będzie interesujące i przydatne źródło wiedzy. Książka nie jest lekturą łatwą. Nie wystarczy jej przeczytać, trzeba uważnie przestudiować i przemyśleć. Stanowi ciekawy i poprawny metodologicznie przykład pracy badawczej ukierunkowanej na rozwiązywanie ważnego problemu nowej nauki, jakim jest profesjologia. Szczególnie silnie należy podkreślić całościowe podejście do problematyki rozwoju zawodowego człowieka. Praca znacząca, napisana z dużym znawstwem przedmiotu, o dużych walorach innowacyjnych.

V. KOMUNIKATY, INFORMACJE

ZASADY PRZYGOTOWANIA MATERIAŁÓW DO PUBLIKACJI W PROBLEMACH PROFESJOLOGII

– Prosimy o dostarczenie artykułów: w wersji elektronicznej na adres: **problemy-profesjologii@uz.zgora.pl** lub na płycie CD (dodatkowo można przesłać w formie wydruku z numeracją ciągłą, naniesioną ołówkiem w prawym dolnym rogu).

– Artykuły prezentowane są w pięciu rozdziałach. Objętość tekstu nie powinna przekraczać:

- ARTYKUŁY I ROZPRAWY – 14 stron
- KONCEPCJE I ANALIZY – 10 stron
- KOMUNIKATY I DONIESIENIA Z BADAŃ – 10 stron
- DOŚWIADCZENIA ZAGRANICZNE – 14 stron
- RECENZJE/INNE – 6 stron

(Jeżeli tekst ma przekroczyć podaną liczbę stron, należy to uzgadniać z wydawcą).

– Warunkiem przyjęcia artykułu jest wypełnienie oraz przesłanie na adres pocztowy Redakcji oryginału deklaracji dotyczącej oryginalności i rzetelności publikacji naukowej (oświadczenie autora/współautorów).

NORMY EDYTORSKIE

1. Artykuł powinien być napisany w edytorze tekstu Microsoft Word (format .doc lub .docx) z zachowaniem następujących reguł:

- format (rozmiar papieru) – A4,
- marginesy: lewy, prawy, dolny, górny – 2,5 cm,
- czcionka – Times New Roman 12 pkt.,
- interlinia (odstęp między wierszami) – 1,5,
- akapit (wcięcie pierwszego wiersza) – 0,7 cm (bez odstępu między akapitami),
- tekst wyjustowany (bez dzielenia wyrazów),
- dopuszczalne wyróżnienia w tekście – kursywa i/lub pogrubienie (bez podkreślania),
- wypunktowanie – dopuszczalny znak „–”,
- tytuł tabeli (nad tabelą) – Times New Roman 10 pkt., wyrównany do lewej, (Tab. 1.),
- tekst w tabeli – Times New Roman 10 pkt., wyrównany do lewej (bez kolorów i cieniowania),
- styl tabeli – prosty (siatka),
- tytuł rysunku (pod rysunkiem) – Times New Roman 10 pkt., wyśrodkowany, (Rys. 1.),
- elementy graficzne – czarno-białe,
- źródło (pod tabelą – wyrównane do lewej; pod rysunkiem – wyśrodkowane) – Times New Roman 10 pkt.,
- poszczególne elementy artykułu oddzielone pustym wierszem.

2. Układ artykułu

- **Imię i nazwisko autora/autorów** – wyrównane do lewej;
- **Nazwa jednostki (afiliacja)** – wyrównana do lewej;

- **Dane kontaktowe –** adres do korespondencji, e-mail, nr telefonu – wyrównany do lewej;
- **Tytuł artykułu** – Times New Roman 12 pkt., pogrubiony, wyśrodkowany;
- **Streszczenie w języku polskim** – Times New Roman 10 pkt., odstęp między wierszami 1,0, wyjustowane;
- **Słowa kluczowe w języku polskim** – Times New Roman 10 pkt., odstęp między wierszami 1,0, wyjustowane;
- **Tytuł artykułu w języku angielskim** – Times New Roman 10 pkt., odstęp między wierszami 1,0, pogrubiony, wyrównany do lewej;
- **Streszczenie w języku angielskim** (Abstract) – Times New Roman 10 pkt., odstęp między wierszami 1,0, pogrubiony, wyjustowane;
- **Słowa kluczowe w języku angielskim** (Key words) – Times New Roman 10 pkt., odstęp między wierszami 1,0, wyjustowane;
- **Wstęp** – tekst wyjustowany;
- **Część główna z podziałem na sekcje** – tekst wyjustowany; tytuły sekcji/nazwy rozdziałów, pogrubione (w razie potrzeby ponumerowane);
- **Zakończenie** – tekst wyjustowany;
- **Bibliografia** – tekst wyrównany do lewej, wysunięcie 0,7 cm. Bibliografia powinna obejmować całość literatury uwzględnionej w przypisach i być zamieszczona na końcu artykułu. Bibliografia powinna być ułożona alfabetycznie według nazwisk autorów poszczególnych pozycji. Elementy zapisu należy oddzielić przecinkami. Każda pozycja powinna zawierać nazwisko i inicjał imienia autora, pełny tytuł dzieła, ewentualnie – inicjał imienia i nazwisko redaktora pracy zbiorowej, miejsce i rok wydania; w przypadku pracy będącej częścią większej całości (pracy zbiorowej) – również tytuł dzieła, z którego pochodzi; w przypadku pracy będącej artykułem zamieszczonym w czasopiśmie – tytuł czasopisma w cudzysłowach, rok jego wydania i kolejny numer.

Cytaty w tekście powinny być w cudzysłowach.

3. Zasady sporządzania przypisów

Przypisy powinny być umieszczone u dołu strony i ponumerowane w sposób ciągły w całym artykule. Należy je zapisać czcionką Times New Roman 10 pkt., wyrównać do lewej, zastosować interlinię 1,0. Pozycje cytowane w artykule należy zapiać w przypisach według następującego wzoru:

- przypis prosty[1],
- przypis z artykułu w pracy zbiorowej pod redakcją[2],
- przypisy z czasopisma[3],
- łacińska nomenklatura powoływania się na tą samą, co wyżej pozycję[4],
- łacińska nomenklatura powoływania się na dzieło już wcześniej cytowane[5],
- dane ze stron internetowych[6],

1. A. Klementowska, *Poradnictwo zawodowe w gimnazjum wiejskim w wymiarze środowiskowym (studium przypadku)*, Wyd. PTP, IIBNP UZ, Zielona Góra 2014, s. 35.
2. E. Baron-Polańczyk, *Wspieranie nauczycieli w stosowaniu ICT wobec ich oczekiwań (raport z badań)*, [w:] B. Pietrulewicz, E. Baron-Polańczyk, A. Klementowska (red.), *Problemy rozwoju człowieka. Teoria i praktyka edukacyjna*, Wyd. PTP, IIBNP UZ, Zielona Góra 2013, s. 85.
3. B. Pietrulewicz, Profesjologia w kontekście nauk o pracy. Problemy teorii i praktyki, „Problemy Profesjologii" 2013, nr 1, s. 13-16.
4. *Ibidem*, s. 66.
5. Z. Wołk, *op. cit*, s. 270.
6. *Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego*, www.nauka.gov.pl [10.05.2014].

   lub:

   Ustawa z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty (Dz. U. 1991, Nr 95, poz. 425). Tekst ujednolicony (z aktualnymi zmianami), [w:] *Internetowy System Aktów Prawnych,* http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19910950425%20 [30.03.2014].

   lub:

   I. Greiner, *Priorytety poradnictwa zawodowego w krajach Unii Europejskiej*, [w:] *Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej*, http://www.koweziu.edu.pl/edukator/ [10.02.2011].

POZOSTAŁE INFORMACJE DLA AUTORÓW

1. Do oceny każdej publikacji powołuje się co najmniej dwóch niezależnych recenzentów spoza ośrodka i jednostki wydającej czasopismo.

2. Nadesłany do redakcji tekst/artykuł jest wstępnie oceniany (pod względem formalnym) przez Komitet Redakcyjny czasopisma (w razie uwag odesłany jest do autora w celu poprawy), następnie kierowany do Redaktora Tematycznego i Rady Naukowej czasopisma, która podejmuje decyzję dotyczącą przesłania tekstu do dwóch niezależnych recenzentów (w razie uwag Redakcja odsyła artykuł do ewentualnej poprawy). Nadesłane do Redakcji recenzje stanowią podstawę do kwalifikowania tekstu do przygotowania redakcyjnego i druku. Zasady recenzowania prac zgłoszonych do opublikowania w czasopiśmie naukowym „Problemy Profesjologii" zostały opisane na stronie www.problemy-profesjologii.uz.zgora.pl.

3. Redakcja zastrzega sobie prawo:
   - dokonywania skrótów i zmian wskazanych w tekście przez recenzentów bez porozumienia z Autorem;
   - odsyłania do Autora artykułu nie spełniającego wskazanych przez Redakcję norm edytorskich;
   - nie dopuszczenia do druku artykułu w przypadku nie dostarczenia oświadczenia autora/współautorów.

4. Autorzy otrzymują egzemplarz autorski czasopisma.
5. Autorzy nie otrzymują wynagrodzenia za publikowane teksty.

PROCEDURY ZABEZPIECZAJĄCE ORYGINALNOŚĆ PUBLIKACJI NAUKOWYCH

Dowodem etycznej postawy pracownika naukowego oraz najwyższych standardów redakcyjnych powinna być jawność informacji o podmiotach przyczyniających się do powstania publikacji (wkład merytoryczny, rzeczowy, finansowy etc.), co jest przejawem nie tylko dobrych obyczajów, ale także społecznej odpowiedzialności.

Z „*ghostwriting*" mamy do czynienia wówczas, gdy ktoś wniósł istotny wkład w powstanie publikacji, bez ujawnienia swojego udziału jako jeden z autorów lub bez wymienienia jego roli w podziękowaniach zamieszczonych w publikacji.

Z „*guest authorship*" („*honorary authorship*") mamy do czynienia wówczas, gdy udział autora jest znikomy lub w ogóle nie miał miejsca, a pomimo to jest autorem/współautorem publikacji.

Stąd też:

1. Redakcja wymaga od autorów publikacji ujawnienia wkładu poszczególnych autorów w powstanie publikacji (z podaniem ich afiliacji oraz kontrybucji, tj. informacji kto jest autorem koncepcji, założeń, metod, protokołu itp. wykorzystywanych przy przygotowaniu publikacji), przy czym główną odpowiedzialność ponosi autor zgłaszający manuskrypt.
2. Redakcja informuje, że wszelkie wykryte przejawy nierzetelności naukowej będą demaskowane, włącznie z powiadomieniem odpowiednich podmiotów (instytucje zatrudniające autorów, towarzystwa naukowe, stowarzyszenia edytorów naukowych itp.).
3. Redakcja dokumentuje wszelkie przejawy nierzetelności naukowej, zwłaszcza łamania i naruszania zasad etyki obowiązujących w nauce.
4. Autor jest zobowiązany do złożenia deklaracji dotyczącej oryginalności i rzetelności publikacji naukowej.

Lista stałych recenzentów czasopisma
PROBLEMY PROFESJOLOGII

Recenzenci krajowi

1	Prof. dr hab.	Bazyli Czyżewski	Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
2	Prof. dr hab.	Andrzej M. Michalski	Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy
3	Prof. dr hab.	Elżbieta Perzycka	Uniwersytet Szczeciński
4	Prof. dr hab.	Aleksander Piecuch	Uniwersytet Rzeszowski
5	Prof. dr hab.	Czesław Plewka	Politechnika Koszalińska
6	Prof. dr hab.	Elżbieta Sałata	Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu
7	Prof. dr hab.	Dorota Siemieniecka	Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu
8	Prof. dr hab.	Roman Uździcki	Wyższa Szkoła Humanistyczna w Lesznie
9	Prof. dr hab.	Wojciech Walat	Uniwersytet Rzeszowski
10	Dr	Jan Janiga	Wyższa Szkoła Humanistyczna w Żarach
11	Dr	Jerzy Kaźmierczyk	Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
12	Dr	Aleksandra Kulpa-Puczyńska	Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie
13	Dr	Jolanta Laskowska	Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy
14	Dr	Renata Tomaszewska-Lipiec	Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy
15	Dr	Anna Ziętek	Wyższa Szkoła Pedagogiczno-Techniczna w Koninie

Recenzenci zagraniczni

1	Doc. Ing., PhD.	Miroslav Dado	Uniwersytet Techniczny Zvolen (Słowacja)
2	Prof.	Vladimir Davydenko	Tjumenski Uniwersytet Państwowy (Rosja)
3	Doc. Dr., PhD.	Jiří Dostál	Uniwersytet Palackiego w Ołomuńcu (Czechy)
4	Prof. PaedDr., CSc.	Milan Ďuriš	Uniwersytet Mateja Bela w Bańskiej Bystrzycy (Słowacja)

5	Associate Professor	Per Arne Godejord	Nord-Trøndelag University College w Levanger (Norwegia)
6	Doc. Ing., PhD.	Ľuboš Krišťák	Uniwersytet Techniczny Zvolen (Słowacja)
7	Prof. Dr. habil.	Helmut Meschenmoser	Techniczny Uniwersytet w Berlinie (Niemcy)
8	Doc. Ing., PhD.	Alena Očkajová	Uniwersytet Mateja Bela w Bańskiej Bystrzycy (Słowacja)
9	Prof.	Gulnara Romashkina	Tjumenski Uniwersytet Państwowy (Rosja)
10	Doc. Ing., PhD.	Ladislav Rudolf	Uniwersytet Ostrawski w Ostrawie (Czechy)
11	Prof. dr hab.	Vasyl Savchenko	Kijowski Narodowy Uniwersytet Ekonomiczny im. Wadima Hetmana (Ukraina)
12	PaedDr, PhD.	Jan Stebila	Uniwersytet Mateja Bela w Bańskiej Bystrzycy (Słowacja)
13	Doc. dr	Tamara Kojhan	Kijowski Narodowy Uniwersytet Ekonomiczny im. Wadima Hetmana (Ukraina)
14	Doc. dr	Andrey Lymar	MATI-RGTU, Uniwersytet im. K.E. Ciolkowskiego w Moskwie (Rosja)

AFILIACJE AUTORÓW

Prof. zw. dr hab. Ryszard Gerlach – Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

Doc. dr Piotr Kowolik – Akademia „Ignatianum" w Krakowie (Wydział Zamiejscowy Nauk Humanistycznych i Społecznych w Mysłowicach)

Dr Dorota Nawrat – Społeczna Akademia Nauk w Łodzi

Dr Anna Oleszak – Wyższa Szkoła Humanistyczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie

Dr Anna Olkiewicz – Politechnika Koszalińska

Dr Katarzyna Pardej – Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie

Prof. dr hab. Czesław Plewka – Politechnika Koszalińska

Dr Róża Poźniak-Balicka – Wojewódzki Szpital Kliniczny im. K. Marcinkowskiego w Zielonej Górze

Dr Tomasz Prauzner – Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie

Prof. dr hab. Edward Wiktor Radecki – Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie

Dr Artur Stryjski – Wielkopolskie Centrum Onkologii w Poznaniu

Dr Ryszard Stryjski – Uniwersytet Zielonogórski

Prof. zw. dr hab. Jolanta Szempruch – Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach

Dr Renata Tomaszewska-Lipiec – Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy