

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie  
Wydział Nauk Pedagogicznych

BARBARA BARANIAK

b.baraniak@uksw.edu.pl

*Koncepcja kształcenia i doskonalenia zawodowego  
w ujęciu Tadeusza W. Nowackiego wciąż aktualna  
we współczesnych realiach rynku pracy*

---

Tadeusz W. Nowacki's conception of supplementing education and occupational improvement still current in modern requirements of the job market

STRESZCZENIE

Tadeusz W. Nowacki, twórca pedagogiki pracy, w swej koncepcji naukowej dostrzegał również problemy kształcenia i doskonalenia zawodowego. Ich istotę objął siódmym obszarem badawczym w zaprojektowanej przez siebie subdyscyplinie naukowej. Uznał, iż procesy te stanowią część programu rozwoju osobowości, bowiem rozwój trwa przez całe życie, a jego wyrazem jest dążenie do osiągnięcia mistrzostwa zawodowego. Owo mistrzowskie osiągnięcie ma miejsce we wszystkich zawodach, ale jego postrzeganie jest różne ze względu na społeczny wymiar danego zawodu. Dlatego wciąż wyższa jest ranga mistrzostwa w tzw. profesjach, czyli zawodach wymagających długiego uczenia się, niż w pospolitych zawodach, takich jak np. fryzjer, piekarz czy kelner. Przemiany cywilizacyjne wymuszają konieczność ciągłego doskonalenia się pracowników, przez co ich wytwory służą zaspokajaniu coraz wyższych codziennych potrzeb obywateli. Ich nabywanie stanowi nie tylko wyraz uznania dla wytwórców, ale częstokroć napawa ich samych dumą z wartości własnego wysiłku, utwierdzając w przekonaniu o słuszności podejmowanych przez siebie działań na rzecz kształcenia i doskonalenia zawodowego. W ten sposób koncepcja Tadeusza W. Nowackiego wpisuje się w model rozwojowy pracy, zapoczątkowany przez Piusa XI, a kontynuowany również przez kardynała Stefana Wyszyńskiego. Uważali oni, że udoskonaleniu podlega nie tylko tworzywo pracy, ale i jego twórca, czyli człowiek. Taki wymiar – zdaniem kardynała Stefana Wyszyńskiego – ma tylko praca człowieka jako istoty rozumnej i wolnej, która realizuje dwa następujące cele: 1) udoskonala rzeczy; 2) udoskonala człowieka pracującego – i przez to staje się punktem wyjścia postępu społeczno-gospodarczego, cywilizacji ludzkiej, postępu moralno-religijnego oraz kultury świata.

**Słowa kluczowe:** kształcenie zawodowe, doskonalenie zawodowe, rynek pracy, koncepcja kształcenia i doskonalenia zawodowego Tadeusza W. Nowackiego

## WPROWADZENIE

Tadeusz W. Nowacki, twórca pedagogiki pracy, w swej koncepcji naukowej dostrzegał również problemy dokształcania i doskonalenia zawodowego. Ich istotę objął siódmym obszarem badawczym w zaprojektowanej przez siebie subdyscyplinie naukowej. Uznał, iż procesy te stanowią część programu rozwoju człowieka, trwającego przez całe życie, a jego wyrazem jest dążenie do osiągnięcia mistrzostwa zawodowego, będącego przejawem samospelnienia się zawodowego, obserwacji procesu pracy, rozmyślenia nad jego udoskonaleniem, rozmów ze współpracownikami i przełożonymi nad wdrożeniem pomysłu wraz z korzyściami z niego płynącymi, wreszcie gruntowniejszego poznania wiedzy o proponowanym nowym rozwiązaniu poprzez studiowanie literatury, czyli obcowanie z treściami napisanymi „przez osoby zdolne nas pouczać” (Kartezjusz 2008, s. 22, na podstawie *Listu* Kartezjusza z 1647 r.), lub udział w zorganizowanej edukacji, unaoczniając człowiekowi jego zdolności i umiejętność ich skierowania „ku szukaniu mądrości” (tamże, s. 21). Wyrazem jej wdrażania będą nowe rozwiązania, w tym przypadku w procesie pracy – ilustrujące próbę oderwania się człowieka od myślenia zmysłowego na rzecz szukania nowego „wyższego przedmiotu” (tamże, s. 21), chociaż ludzie jeszcze nie wiedzą, czego tak naprawdę szukają. Poznają go tylko ci, którym „szczęście sprzyja jak najwięcej, którzy mają obfitość zdrowia” (tamże), a poszukiwanie uczynią „klejnotem, wyszukiwanym przez zdrowy rozum” (tamże, s. 21), a jest nim „właśnie znajomość prawdy na podstawie pierwszych przyczyn, czyli mądrość” (tamże). Tę mądrość człowiek musi zgłębić, umieć do niej się odnieść, przekonać, a następnie wdrożyć. W tej Kartezjuszowskiej maksymie zamykają się idee edukacji człowieka pracującego, który nie tylko jest wytwórcą procesu pracy, ale również jego twórcą.

Osiągnięcia mają miejsce we wszystkich zawodach, co dostrzegł na gruncie pedagogiki pracy Tadeusz W. Nowacki (1980), ale ich postrzeganie jest różne ze względu na społeczny wymiar zawodu. Dlatego wciąż wyższa jest ranga mistrzostwa i jego twórczych wymiarów w tzw. profesjach, czyli zawodach wymagających długiego uczenia się, aniżeli np. w zawodach rzemieślniczych, bowiem wykonywanie tych pierwszych nadaje już wyższy prestiż społeczny człowiekowi, niż ma to miejsce w pospolitych zawodach, takich jak np. fryzjer, piekarz, kelner. Ich dobra, sumienna, rzetelna praca również umożliwia wypracowanie tzw. własnej marki zawodowej, pozwalającej postrzegać jej wykonawcę w kategoriach mistrza. Potrafi on nie tylko dostrzec znamiona postępu i potrzebę ich wprowadzania, ale rozumie ową potrzebę, czyniąc ją prawdą, zgodnie z tezą Descartes’a, że „prawdą jest to, co rozum jasno i wyraźnie pojmuje” (Kierski 2008, s. 13), a „pięknem jest to, co jasne i wyraźne” (tamże), będące estetyczną tezą zaprojektowaną przez Boileau w XVIII w. na podstawie wcześniejszej myśli Kartezjusza. Obie tezy wpisują się w podstawy zaprojektowanego przez Tadeusza

W. Nowackiego szczeblowego systemu doskonalenia zawodowego i objęcia nim wszystkich grup zawodów (Nowacki 1976, s. 109–121; Nowacki 1999, 2001). Odnosząc Kartezjuszowskie tezy do koncepcji szczeblowego systemu doskonalenia pracownika, pozwalają one na połączenie racjonalizacji pracy z jej estetyką, które pracownik nie tylko wyraźnie pojmuje, ale i dostrzega konieczność ciągłego własnego rozwoju, w czym pomocne stają się procesy dokształcania i doskonalenia zawodowego. Wyższy poziom kwalifikacji sprawia, iż człowiek inaczej postrzega swój udział w pracy zawodowej, a także wkład wniesiony w wytwory pracy, w wyniku czego pracownik ma istotny udział w zaspokajaniu coraz wyższych codziennych potrzeb obywateli. Nabywanie wytworów pracy stanowi wyraz uznania dla jej wykonawców, co napawa ich zwyczajną ludzką dumą i utwierdza w przekonaniu o słuszności podejmowanych wysiłków na rzecz dokształcania i doskonalenia zawodowego. Pomaga to również firmie w budowaniu coraz bardziej pozytywnego wizerunku na rynku pracy oraz dystrybutora różnych, nowszych i bardziej przydatnych dóbr służących człowiekowi, a przez to chętnie przez niego nabywanych.

W ten sposób koncepcja Tadeusza W. Nowackiego wpisuje się we współczesny racjonalistyczny system – zapoczątkowany przez Kartezjusza (Kierski 2008, s. 14) – z człowiekiem jako osobą myślącą („Myślę, więc jestem”), ale również w model rozwojowy pracy, zainicjowany przez Piusa XI, a kontynuowany przez kardynała Stefana Wyszyńskiego. Wychodzili oni z założenia, że udoskonaleniu podlega nie tylko tworzywo pracy, ale jego twórca, czyli człowiek jako osoba myśląca. Taki wymiar – zdaniem kardynała Stefana Wyszyńskiego (1991, s. 20) – ma tylko praca człowieka jako istoty rozumnej i wolnej. Praca ta realizuje bowiem dwa następujące cele: 1) udoskonalą rzeczy; 2) udoskonalą człowieka pracującego i przez to staje się punktem wyjścia postępu społeczno-gospodarczego, cywilizacyjnego, moralno-religijnego oraz kulturowego, w czym pomocne stają się procesy dokształcania i doskonalenia zawodowego, które również interesowały Tadeusza W. Nowackiego.

#### RELACJE MIĘDZY KSZTAŁCENIEM, DOKSZTAŁCANIEM I DOSKONALENIEM ZAWODOWYM W KONTEKŚCIE DISKUSJI POJĘĆ ORAZ WSPÓŁCZESNEGO RYNKU PRACY

Rozważania nad istotą dokształcania i doskonalenia zawodowego poprzedza odwołanie się do kształcenia zawodowego, które jest punktem wyjścia dalszych decyzji pracujących już podmiotów o potrzebie dalszego uczenia się, celem osiągnięcia ponadprzeciętnych wyników w pracy zawodowej. Miejscem tej ostatniej jest rynek pracy, który zainteresowany jest zatrudnieniem pracownika nie tylko dobrze przygotowanego do podjęcia pracy zawodowej, ale zdolnego do dalszych działań. Ich efektem będzie nowa jakość, wymagająca odpowiednie-

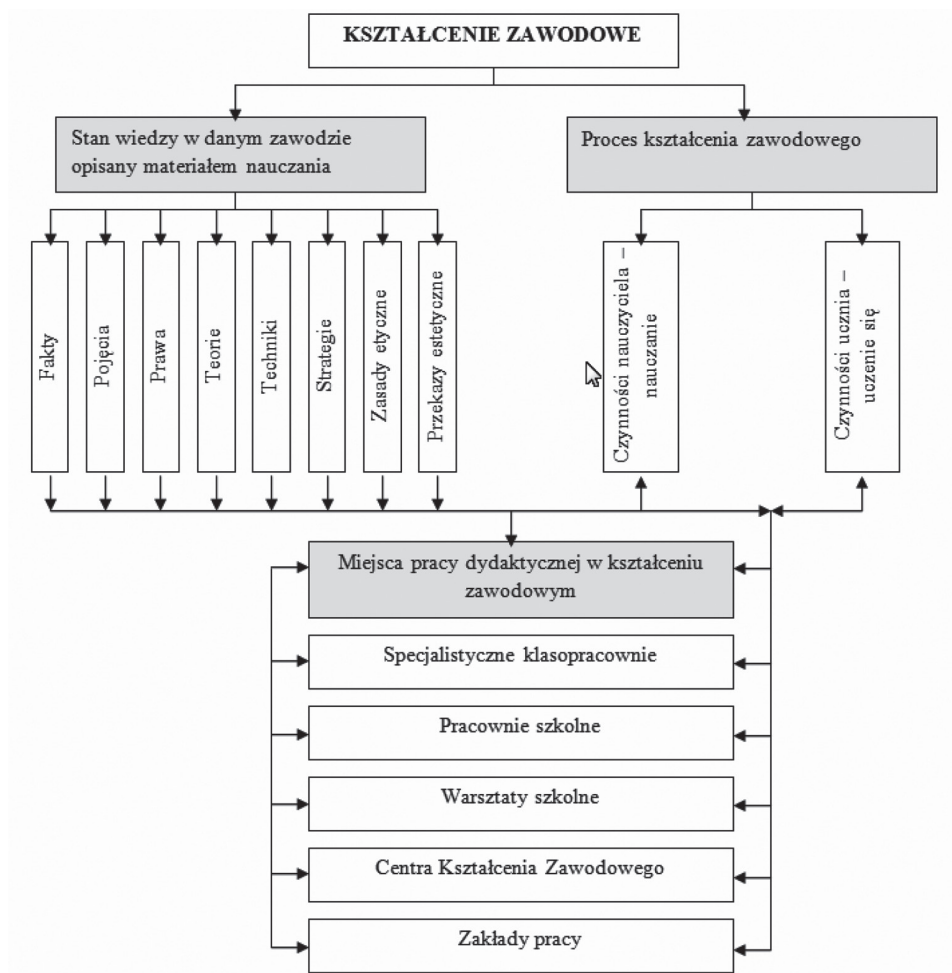
go przygotowania człowieka do pracy, co uzyskamy dzięki udziałowi w procesach dokształcania i doskonalenia zawodowego. Zważywszy na fakt, iż punktem wyjścia owych procesów jest kształcenie zawodowe, zatem zasadne jest pytanie, czym jest kształcenie zawodowe, gdzie odbywa się i jak jest usytuowane w strukturach. Uznając kształcenie zawodowe za początek rozważań nad dokształcaniem i doskonaleniem zawodowym, zasadne jest przywołanie systemu kształcenia zawodowego, w tym szkolnego i pozaszkolnego systemu kształcenia zawodowego.

Jego treść pokazuje, iż system kształcenia zawodowego integruje szkolne i pozaszkolne kształcenie zawodowe, które kierowane jest do różnych podmiotów edukacyjnych, a zatem spełnia wobec nich różne cele. Uczestnikami szkolnego kształcenia zawodowego mogą być dwie grupy. Pierwszą stanowią uczniowie, którzy uczą się zawodu w szkołach dla młodzieży po ukończeniu gimnazjów, tj. zasadniczych szkołach zawodowych oraz technikach, uzyskując tzw. pierwsze kwalifikacje zawodowe. Drugą grupę stanowią osoby dorosłe uczące się zawodu w systemie stacjonarnym w szkołach policealnych oraz w szkołach wyższych, uzyskując również pierwsze kwalifikacje zawodowe na poziomie technika lub licencjata czy równorzędnego mu inżyniera, a także podwyższające swoje kwalifikacje w wyższych poziomowo szkołach, tj. technikach, czyli szkołach o wyższym szczeblu nauczania w stosunku do zasadniczych szkół zawodowych, i szkołach wyższych będących w podobnej analogii do techników. Edukacja drugiej grupy podmiotów uczących się nie jest już jednolita, bowiem skupia tych słuchaczy, którzy w szkołach dla dorosłych chcą uzyskać tzw. pierwsze kwalifikacje zawodowe, niezbędne do zatrudnienia, a także tych, którzy chcą podwyższyć posiadane już pierwsze kwalifikacje zawodowe, podejmując edukację w wyższych poziomowo formach szkolnych. Udział osób dorosłych w tym pierwszym procesie będzie kształceniem, zaś w tym drugim – dokształcaniem. Ponadto dorośli uczestnicy obu form edukacji – podobnie jak absolwenci szkół młodzieżowych – mają prawo, a w zasadzie obowiązek dalszej edukacji, której charakter zgodny z wykonywanym i posiadany zawodem jest doskonaleniem zawodowym. Powyższe wprowadzenie ukazuje potrzebę rozróżnienia przywoływanych pojęć, tj. kształcenia, dokształcania i doskonalenia oraz ich znaczenia dla rozwoju pracownika i jego szans na rynku pracy. Owa skala trudności rodzi potrzebę ich zdefiniowania.

W pedagogice pracy na kształcenie zawodowe składa się określony system wiedzy i proces.

Schemat kształcenia zawodowego przedstawiony na ryc. 1 wyjaśnia jego istotę. Pierwszy zakres – opisany przez struktury materiału nauczania (Niemierko 1998, s. 420) – pozwala rozpatrywać je w kategoriach:

a) faktów rozumianych jako stany rzeczy i zdarzeń określonych w czasie i w przestrzeni – do nich zaliczyć można m.in. surowce przetwarzane w procesie



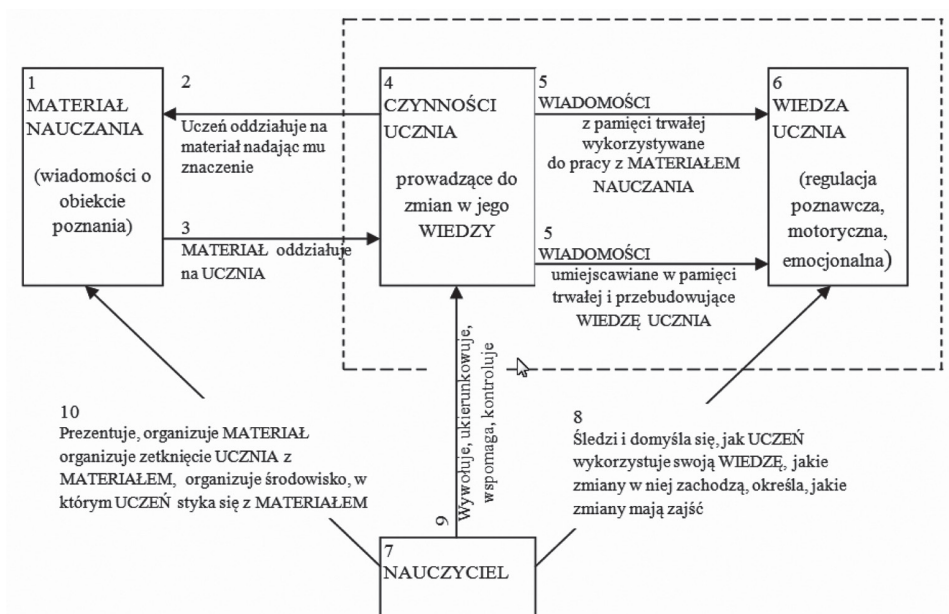
Ryc. 1. Kształcenie zawodowe (model własny, por. Baraniak 2007, s. 63)

pracy (zbiór tworzyw człowieka pracującego), czynności oraz sprzęt stosowany przez człowieka w różnych okresach w procesie ich przetwarzania;

b) pojęć utożsamianych z charakterystycznymi rzeczami, zjawiskami czy procesami – opisującymi ich charakterystyczne cechy, wyrażenia i wielkości za pomocą słów, wzorów czy jednostek zgodnych z aktualnie obowiązującym układem miar jednostek;

c) praw odzwierciedlających uzasadnione i potwierdzone badaniami relacje i zależności między stanami rzeczy, zjawisk i zdarzeń;

d) teorii opisanych systemami twierdzeń, pojęć i hipotez logicznie i czasowo powiązanych z obszarem poznawanej rzeczywistości (por. Gnitecki 1991, Ornstein i Hunkins 1998);



Ryc. 2. Czynności w procesie dydaktycznym (źródło: Kruszewski 1992, s. 90, z własną modyfikacją)

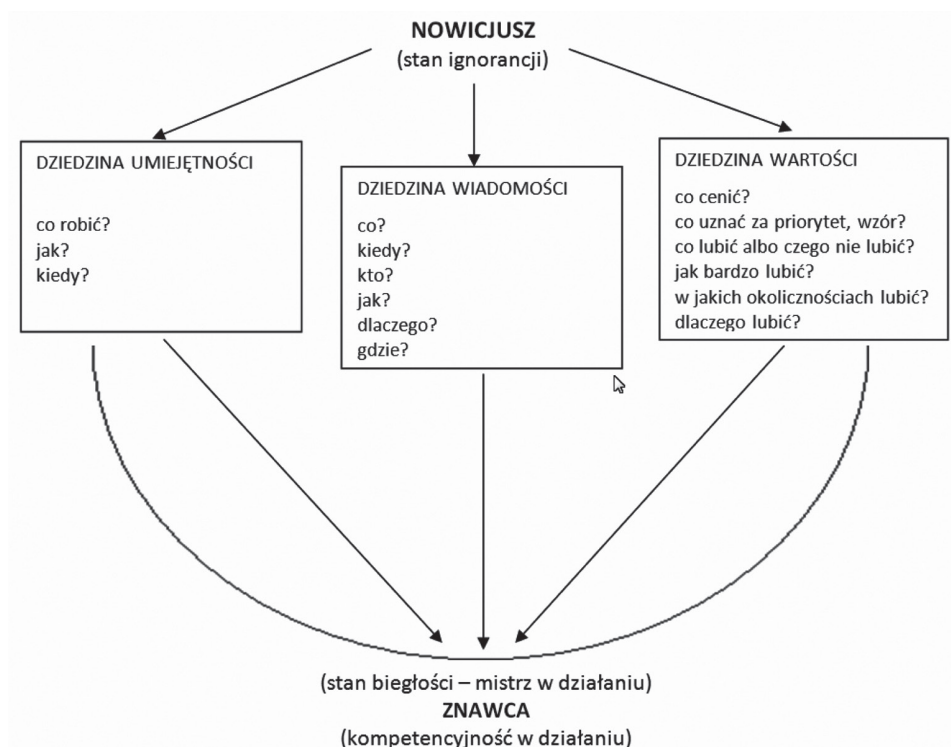
e) technik mających swe źródło w behawioryzmie, odnoszących się do sfery działaniowej, czyli różnych kategorii czynności wykonywanych przez człowieka (Nowacki 1976, 1977, 1999, 2004a, 2004b), ich projektowania, organizowania, sprawdzania i oceniania;

f) strategii łączących aspekty teoretyczne i praktyczne w wypracowywaniu rozwiązań stosowanych w różnych obszarach działalności człowieka, np. badawczej, dydaktycznej, naukowej itp.;

g) zasad etycznych, identyfikowanych z normami i zaleceniami moralnymi, które ułatwiają funkcjonowanie człowieka w życiu codziennym, w szkole, w zakładzie pracy – ten ostatni obszar dotyczy zasad postępowania w zawodzie, często opisanych w kodeksach, tekstach ślubowań, które przeniesione na grunt obowiązków zawodowych ilustrują postępowanie i zachowanie człowieka w wyuczonym, a często i wykonywanym zawodzie, a mających odbicie w kwalifikacjach społeczno-moralnych;

h) przekazów estetycznych, których wyznacznikiem jest idea piękna odnoszona do człowieka i jego wyglądu, otoczenia oraz działania w aspekcie miejsca pracy (stanowiska) i wytworu finalnego (efektu pracy) rozumianego jako artystyczny wymiar działalności człowieka.





Ryc. 3. Cel procesu dydaktycznego (za: Davies 1981 z własną modyfikacją)

Drugi aspekt istoty kształcenia zawodowego tkwi w czynnościach ucznia i nauczyciela, które traktowane są jako proces. Struktury czynności uczniów pokazane zostały na ryc. 2.

W trakcie procesu kształcenia uczeń przechodzi przez „kolejne poziomy czynności, począwszy od naśladownictwa, przez sprawność, do biegłości, co odbywa się dzięki różnym interakcyjnym działaniom uczniów i nauczycieli. One z jednej strony opierają się na materiale nauczania, a z drugiej wiodą do zmiany w wiedzy ucznia, w jego systemie wartości, umiejętnościach i wiadomościach” (zob. Kruszewski 1992, s. 90). Nabywane w procesie kształcenia zawodowego treści kształcenia są podstawą nauczania czynności i ich przekształcania w umiejętności, nawyki i sprawności, które przenoszą ucznia ze stanu ignorancji do stanu biegłości (zob. ryc. 3).

Należy zatem postawić pytanie, jaki charakter mają treści kształcenia zawodowego i gdzie są one kształtowane.

Odpowiedź na to pytanie nie jest jednoznaczna, gdyż treści kształcenia wchodzi w zakres systemu kształcenia zawodowego, który integruje szkolne oraz pozaszkolne kształcenie zawodowe. Uwzględniając miejsce kształcenia, R. Gerlach

(2003, s. 171) proponuje edukację zawodową traktować jako zintegrowane kształcenie zawodowe i ustawiczne. Umożliwia to wzajemne przenikanie się obszarów tematycznych niezbędnych w przygotowaniu do kwalifikacji zawodowych, a także kształtowaniu postaw zawodowych – wyrażanych stanem mobilności zawodowej, elastyczności, inicjatywności oraz przedsiębiorczości (Wiatrowski 2003, s. 25–260), a realizowanych w różnym czasie, nie tylko w systemie szkolnym kształcenia, w tym zawodowego, ale również i ustawicznego (zob. ryc. 4).

Rozpatrywanie tych procesów łącznie, twierdzi R. Gerlach (2003, s. 171), wydaje się uzasadnione, albowiem edukacja szkolna uznawana jest dzisiaj za podstawę dalszego kształcenia, w czym pomocne wydają się procesy doksztalcania i doskonalenia zawodowego, oraz wpisywanie się w wypełnianie idei całościowego uczenia się (ryc. 4), podnoszonej we współczesnych raportach oświatowych (Faure 1975, *Biała księga* 1997, Delors 1999, Mayor 2001).

Jak w powyższy model wpisują się procesy doksztalcania i doskonalenia zawodowego? Cechą wspólną tych procesów jest ich odbiorca, a mianowicie osoba dorosła już pracująca lub zamierzająca pracować. Ten pierwszy, czyli doksztalca-



Ryc. 4. Struktura edukacji zawodowej (model własny)



nie zawodowe, jest „procesem podwyższania lub uzupełniania formalnych kwalifikacji zawodowych, realizowanych w okresie aktywności zawodowej, najczęściej równoległe z pracą zawodową i kończącym się uzyskaniem odpowiedniego świadectwa lub dyplomu” (Gerlach 1997, s. 23). Z kolei doskonalenie zawodowe jest procesem „systematycznego aktualizowania, modernizowania, pogłębiania oraz uzupełniania wiedzy i umiejętności w celu dostosowania ich do zmieniających się wymagań stanowisk pracy, w związku z postępem naukowo-technicznym, organizacyjnym, ekonomicznym i społecznym” (Gerlach 1997, s. 23, por. Wiatrowski 1994, 2000, s. 367; *Leksykon pedagogiki pracy* 2004; *Nowy słownik pedagogiki pracy* 2000).

Proces ten odnosi się do osób posiadających zawód, umożliwiając im dochodzenie do mistrzostwa w zawodzie (Nowacki 1983) przez uczestnictwo w pozaszkolnych formach, takich jak kursy, głównie kwalifikacyjne, a także studia podyplomowe czy samokształcenie (Baraniak 2010, s. 197). Różne formy doskonalenia umożliwiają dostosowanie umiejętności zawodowych do wymagań procesu pracy.

Procesom dokształcania i doskonalenia zawodowego towarzyszą funkcje, przy czym ten pierwszy proces opisują funkcje: 1) poszerzająca – oznaczająca coraz wyższe kwalifikacje uzyskiwane w odpowiednich szkołach dla dorosłych; 2) wyrównawcza – wyrażająca się potrzebą uzupełniania kwalifikacji do poziomu wymaganego na danym stanowisku pracy, co może się wiązać z potrzebą ukończenia nowego modułu (Wiatrowski 2000, s. 365), drugi zaś, tzn. doskonalenie zawodowe, opisują funkcje: 1) adaptacyjna, czyli wdrożeniowa, która umożliwia przystosowanie pracownika do wymagań stanowiska pracy np. przez obsługę znajdujących się na nim maszyn i urządzeń oraz wykonywanie na nich operacji i procesów technologicznych, a także komunikowanie się i współdziałanie z właściwymi osobami i służbami; 2) wyrównawcza, o której mówimy wówczas, gdy poziom wymagań na stanowisku pracy przewyższa poziom przygotowania pracownika i potrzebne jest ich uzupełnianie w procesie dokształcania; 3) renowacyjna, która wiąże się z poznawaniem nowych osiągnięć nauki, techniki i organizacji oraz opanowaniem potrzebnych nowych umiejętności istotnych dla postępu i rozwoju cywilizacyjnego; 4) rekonstrukcyjna, która dotyczy potrzeby dostosowywania się pracownika do dokonującego się postępu technicznego, technologicznego i organizacyjnego, umiejętności wdrażania nabytych nowych wiadomości i umiejętności do procesu pracy, a także jego rekonstruowania i unowocześniania procesu pracy zawodowej.

DOKSZTAŁCANIE I DOSKONALENIE ZAWODOWE  
W KONCEPCJI TADEUSZA W. NOWACKIEGO

Tadeusz W. Nowacki (1976, 1983) wpisał dokształcanie i doskonalenie zawodowe oraz towarzyszące im funkcje w szczeblowy system doskonalenia zawodowego, stwarzający pracownikom możliwości rozwoju w ciągu całego życia. Powyższe sformułowania wpisują się w przywołany wcześniej stan definicyjny, przy czym – poza wspólnym elementem związanym z kierowaniem ich do osób dorosłych – towarzyszą im zasadnicze różnice, dotyczące miejsca ich realizacji. Dokształcanie zawodowe skupia się na podwyższaniu formalnych kwalifikacji zawodowych, czyli np. przejścia z poziomu robotnika niewykwalifikowanego na poziom robotnika wykwalifikowanego czy robotnika wykwalifikowanego na poziom technika, czy wreszcie technika w danym zawodzie na poziom inżyniera, co ma miejsce w „przechodzeniu z jednego szczebla zawodowego na następny” (Nowacki 1976, s. 24), a ich miejscem – podobnie jak w procesie kształcenia – są szkoły głównego systemu oświaty (tamże, s. 24). Natomiast procesy doskonalenia zawodowego odbywają się poza głównym systemem szkolnym i po zakończeniu kształcenia specjalistycznego. To ostatnie jest etapem zdobywania kwalifikacji, nie występuje samodzielnie, lecz stanowi następny etap po zdobyciu podstawowego wykształcenia zawodowego (tamże, s. 28). Obejmuje ono umiejętności i wiedzę potrzebną na konkretnym stanowisku pracy, opanowywaną pod kierunkiem instruktora (tamże, s. 29) w celu:

- doprowadzenia do opanowania współczesnego wyposażenia technicznego i rozumienia procesów technologicznych, jak również metod organizacji pracy w danej specjalności,
- opanowania umiejętności wykonywania rozmaitych operacji i pogłębienia potrzebnej wiedzy oraz jej stosowania w ramach danej znormalizowanej technologii i organizacji pracy,
- opracowania ekonomicznych i wydajnych sposobów pracy, charakterystycznych dla sprawnie pracujących osób danej specjalności,
- umiejętności pełnego i skrupulatnego korzystania z dokumentacji technicznych, procesowych itp.,
- wprowadzania w procesy współdziałania i współpracy w zespołach pracowniczych,
- wdrażania do bezpiecznej pracy zawodowej,
- rozwijania, utrwalania stosunku do oszczędności w procesie pracy,
- pogłębiania i utrwalania kultury pracy (por. Nowacki 1976, s. 29–30).

Wdrożenie pracownika do procesu pracy uzasadnia celowość odbywania kształcenia specjalistycznego w zakładach pracy. Doskonale jest ono rozwinięte w zawodach medycznych, włącznie z zawodem lekarza i jego rocznym praktykowaniem. Analogie można dostrzec również w praktycznym kształceniu

w zawodach rzemieślniczych w Polsce oraz w dual systemie, zainteresowanym kształceniem tzw. fachowców. Podpisywane są wówczas umowy z pracodawcami i uczniami w celu zdobycia praktyki zawodowej, niezbędnej dla przyszłego zatrudnienia. Rozwiązania te są stosowane w takich krajach, jak np. Austria, Niemcy, gdzie uczniowie-praktykanci pracujący w ramach podpisanych umów na kształcenie zawodowe uczą się, pracując na stanowiskach, na które powrócą po ukończeniu szkoły. Powyższe przykłady pokazują rolę i znaczenie dobrze zorganizowanego kształcenia praktycznego, w czasie którego uczeń może poczuć się jak potencjalny pracownik.

Obecnie problemy te nie są do końca rozwiązane, a ich propozycje przedstawiają modele karier zawodowych, w których wciąż zasadna pozostaje adaptacja społeczno-zawodowa. Najczęściej stosowanym rozwiązaniem jest tu staż pracownika pod kierunkiem opiekuna, mentora czy innej osoby uprawnionej do kształcenia specjalistycznego – pozwala to na uzyskiwanie hierarchicznie uporządkowanych tytułów i uprawnień zawodowych. Przykłady owych struktur spotykane są na co dzień w wielu zawodach (zob. Nowacki 1976, s. 90–91), chociażby np. przejście z czeladnika na mistrza, co jest szczególnie pożądane we wszystkich zawodach rzemieślniczych (fryzjer, piekarz, cukiernik, krawiec itp.), czy też w zawodzie nauczyciela przejście ze stanowiska nauczyciela stażysty, przez nauczyciela kontraktowego, mianowanego, do dyplomowanego, zwieńczonego honorowym tytułem profesora oświaty itp. Te ostatnie przykłady, a także te przywoływane przez Tadeusza W. Nowackiego, pokazują, iż droga dojścia do mistrzostwa zawodowego nie jest prosta, aczkolwiek możliwa w każdym zawodzie. Osiągnięcie tego statusu wymaga wielu zabiegów spełniających rozliczne warunki, w tym związane z procesami dokształcania i doskonalenia zawodowego. Dopelnia je odpowiedni staż zawodowy, czyli doświadczenie, dzięki któremu pracownik przechodzi z umiejętnościowego, wykonawczego poziomu czynności zawodowych do stadium sprawnościowego, gwarantującego najwyższe z możliwych sukcesy zawodowe. Ewolują one w kierunku ideału zawodowego, tzn. osiągnięcia najwyższych życiowych wartości, zgodnie z sentencją „prawda doskonali intelekt, dobro rozwija wolę, a piękno kształtuje uczucia” (Pólturzycki 1996, s. 39). Wymienione w niej wartości uniwersalne, czyli prawda, dobro i piękno, traktuje się jako byty wzorcowe, co oznacza, że najwyższy ich poziom znajduje się poza zasięgiem ludzkiego życia i działania, bowiem człowiek nigdy w pełni ich nie osiągnie, tj. „nie pozna pełnej i całkowitej prawdy o sobie i świecie [...] nie osiągnie pełni dobra, bo każde z nich skażone jest częstką zła” oraz „nigdy nie ujrzy piękna pełnego, bez skazy” (Denek 1994, s. 19). Zatem dążenie do mistrzostwa zawodowego to zdążanie do ideału zawodowego, uznawanego za ważne zadanie człowieka, wyrażone powinnością, czyli potrzebą poznania i kształtowania wartości oraz rozumienia ich roli i znaczenia. Wymaga to bowiem tworzenia zespołów pracowniczych o uznanym autorytecie społecznym i zawo-

dowym, gotowych do upowszechniania postaw dążenia do mistrzostwa zawodowego i ukazywania trudności towarzyszących temu wyzwaniu. W ich wypełnianiu pomocne, a w zasadzie niezbędne są procesy doksztalcania i doskonalenia zawodowego. Pozostają one wciąż aktualne, pomimo iż ich podstawy teoretyczne w zakresie pedagogiki pracy opracowane zostały prawie 40 lat temu (dokładnie przed 37 laty) przez Tadeusza W. Nowackiego. Są one nadal cenne i spełniają ważną rolę promocji rozwoju kapitału ludzkiego na gruncie teorii zarządzania zasobami ludzkimi, co obecnie czynią doradcy zawodowi i personalni. Do zadań tych pierwszych należy wciąż niezrealizowany segment doradztwa zawodowego, skupiony wokół porady zawodowej kierowanej do osoby dorosłej, dążącej do mistrzostwa zawodowego, a do zadań tych drugich, czyli doradców personalnych – profesjonalna obsługa zasobów ludzkich, wyrażona badaniem pracy, ofertą edukacyjną skierowaną do pracowników zainteresowanych doksztalcaniem i doskonaleniem zawodowym, ocenianiem pracowników, systemami motywacyjnymi i ich doskonaleniem stosownie do potrzeb pracowników.

#### PODSUMOWANIE

Podjęte rozważania pokazują, że wciąż zasadne jest ukazywanie złożoności współczesnej pracy zawodowej, dla której najważniejszy jest obecnie kapitał ludzki z każdym indywidualnym podmiotem, ponieważ tylko on może sprostać trudnościom współczesnej pracy. Należy mu przy tym ukazywać najwyższe ideały pracy, a on będzie się starał do nich dążyć, podejmując doksztalcanie i doskonalenie zawodowe będące alternatywą dla obawy przed utratą pracy i stania się osobą bezrobotną. Podjęta edukacja pozwoli dostrzec pozytywne aspekty pracy, identyfikować się z nimi, czyli myśleć o mistrzostwie, którego ważnymi instrumentami będą sprawne, skuteczne, a przez to ekonomiczne zachowania w procesach pracy, akceptowane przez pracodawców. Procesy doksztalcania i doskonalenia zawodowego, mieszczące się w szczeblowym systemie tego ostatniego, powinny korelować z Europejskimi i Krajowymi Ramami Kwalifikacji. W ten sposób doksztalcanie i doskonalenie, mające swoje miejsce we współczesnej pedagogice pracy, oraz ich modele i teorie sprzed 40 lat, w tym autorstwa Tadeusza W. Nowackiego, nie powinny być zapomniane, a wręcz promowane, bowiem doskonale wpisują się we współczesne oczekiwania zarówno pracodawców, jak i pracowników.

## BIBLIOGRAFIA

- Baraniak B. (2006), *Szkolny i pozaszkolny system kształcenia zawodowego*, [w:] S. M. Kwiatkowski, A. Bogaj (red.), *Edukacja a rynek pracy*, Warszawa: Wyd. Naukowe PWN.
- Baraniak B. (2008), *Edukacja w przygotowaniu człowieka do pracy zawodowej*, Warszawa: IBE.
- Baraniak B. (2010), *Współczesna pedagogika pracy z perspektywy edukacji, pracy i badań*, Warszawa: IBE.
- Davies I. V. (1981), *Instructional Technique*, New York: McGraw-Hill.
- Delors J. (1998), *Edukacja. Jest w niej ukryty skarb*, Warszawa: Wyd. UNESCO.
- Denek K. (1994), *Wartości i cele edukacji szkolnej*, Poznań–Toruń: Wyd. UAM.
- Faure E. (1975), *Uczyć się, aby być*, Warszawa: PWN.
- Gerlach R. (1997), *Nauczyciel w pozaszkolnych formach oświaty zawodowej*, Bydgoszcz: Wyd. Uczelniane WSP.
- Gerlach R. (2003), *Edukacja zawodowa nie tylko dla rynku pracy*, [w:] R. Gerlach (red.), *Edukacja wobec rynku pracy. Realia – Możliwości – Perspektywy*, Bydgoszcz: Akademia Bydgoska im. K. Wielkiego.
- Gnitecki J. (1991), *Zarys teorii programów kształcenia w szkole wyższej*, Zielona Góra: WSP.
- Kartezjusz (2008), *Rozprawa o metodzie. Rozmyślenia nad zasadami filozofii*, Warszawa: Hachette Livre Polska.
- Kierski F. (2008), *Wstęp* [w:] *Rozprawa o metodzie. Rozmyślenia nad zasadami filozofii*, Warszawa: Hachette Livre Polska.
- Komisja Europejska (1997), *Biała księga kształcenia i doskonalenia. Na drodze do uczącego się społeczeństwa*, Warszawa–Radom: Wyd. WSP TWP i Instytut Technologii Eksploatacji.
- Kruszewski K. (1992), *Sztuka nauczania – czynności nauczycieli*, Warszawa: PWN.
- Mayor F. (2001), *Przyszłość świata*, Warszawa: Fundacja Studiów i Badań Edukacyjnych.
- Niemierko B. (1998), *Koncepcje systemu oceniania w Polsce*, [w:] K. Symela (red.), *Wdrażanie i ewaluacja treści kształcenia zawodowego*, t. II, Warszawa: IBE.
- Nowacki T. (1971, 1974, 1977), *Podstawy dydaktyki zawodowej*, Warszawa: PWN.
- Nowacki T. (1976), *Dydaktyka doskonalenia zawodowego*, Wrocław, Warszawa, Kraków, Gdańsk: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Nowacki T. (1983), *Kształcenie i doskonalenie pracowników: Zarys andragogiki pracy*, Warszawa: PWN.
- Nowacki T. (1999, 2001), *Zawodownawstwo*, Radom: ITeE.
- Nowacki T. (2004a), *O reinterpretacje układu kwalifikacji*, [w:] S. M. Kwiatkowski (red.), *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*, Warszawa: IBE.
- Nowacki T. (2004b), *Leksykon pedagogiki pracy*, Radom: ITeE.
- Nowacki T., Korabiowska-Nowacka K., Baraniak B. (2000), *Nowy słownik pedagogiki pracy*, Warszawa: WSP TWP.
- Ornstein A. C., Hunkins F. P. (1998), *Program szkolny. Założenia, zasady, problematyka*, Warszawa: Wyd. WSiP.
- Pólturzycki J. (1996), *Dydaktyka dla nauczycieli*, Toruń: Wyd. A. Marszałek.
- Wiatrowski Z. (2000, 2004), *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz – Włocławek: WSP.
- Wiatrowski Z. (2003), *Edukacja ogólnotechniczna i informatyczna w warunkach cywilizacyjnych pierwszego dwudziestolecia XX wieku* [w:] M. Kajdasz-Aquil, A. Michalski (red.), *Edukacja techniczna i informatyczna. Poglądy, wyzwania i możliwości*, Bydgoszcz: Akademia Bydgoska.
- Wyszyński S. kard. (1991), *Duch pracy ludzkiej*, Warszawa: Wydawnictwo im. Stefana Kardynała Wyszyńskiego Soli Deo.

## SUMMARY

Tadeusz W. Nowacki, the creator of pedagogical work, noticed in his scientific conception the problem of supplementing education and occupational improvement, so he created a new seventh research area in his scientific sub-discipline. He acknowledged that these processes are a decisive part of the personality development program, which lasts an entire life and aims to achieve occupational mastery, which would be an expression of occupational fulfilment. This masterly achievement exists in every occupation, but it is differently perceived because of the prestige of different occupations in society. Professions which require long education are perceived more prestigiously than common occupations, like a waiter, cook or hairdresser. Their reliable, conscientious work and general need to satisfy higher and higher demands of individuals are the consequences of civilization changes. As a result, workers keep improving their competences and products. It is all to satisfy consumers' everyday needs. Purchasing these products is not only an accolade for people who make them, but also they are proud of their effort. This justifies their conclusion that it is worthwhile to supplement education for occupational improvement. In that way, the concept of Tadeusz W. Nowacki has been inscribed into the work development model started by Pius XI and continued by Stefan Wyszyński. They claimed, that not only product is improved, but also humans who produce it. Such a possibility, in Stefan Wyszyński's opinion, have only humans as thinking and free beings who realize two aims: 1. To improve products; 2. To improve humans who work, which is the start of socioeconomic progress, human civilization, moral and religious progress and world culture.

**Key words:** supplementing education, occupational improvement, job market, Tadeusz W. Nowacki's conception of supplementing education and occupational improvement