



УДК: 37.011.33+331.5

**BARBARA BARANIAK**, Dr hab., profesor  
Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego  
ul. Dewajtis 5, Warszawa, 01-815, Polska

**KONCEPCJA DOKSZTAŁCANIA I DOSKONALENIA  
ZAWODOWEGO W UJĘCIU TADEUSZA W. NOWACKIEGO  
WCIAŻ AKTUALNA WE WSPÓŁCZESNYCH REALIACH RYNKU PRACY**

**BARBARA BARANIAK**, д-р пед. наук, професор  
Університет кардинала Стефана Вишинського  
вул. Девайтіс, 5, Варшава, 01-815, Польща

**КОНЦЕПЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ І РОЗВИТКУ  
У ТРАКТУВАННІ ТАДЕУША НОВАЦЬКОГО ТА ЇЇ АКТУАЛЬНІСТЬ  
У РЕАЛІЯХ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ**

***Анотація.** Відомий педагог Тадеуш Новацький у своїй концепції відмітив необхідність професійної освіти та розвитку. Науковець стверджував, що ці процеси є необхідною частиною програми розвитку особистості, які тривають протягом усього життя мають на меті досягнення професійної майстерності, що є вираженням професійної реалізації. Такі процеси є характерними для будь-якої професії, але сприймаються по-різному залежно від престижу професії у суспільстві. Професії, які вимагають тривалішої освіти, вважаються більш престижними, ніж робочі професії, такі, як офіціант, повар чи перукар. Проте їх надійна, добросовісна робота й загальна потреба задовольняти все більші й більші потреби людей є результатом цивілізаційних змін. Таким чином, робітники продовжують удосконалювати свою компетентність та продукти діяльності. За концепцією Т. Новацького, у процесі такої роботи вдосконалюється не лише продукція, а й люди, які її виробляють. Це є основою соціоекономічного прогресу, людської цивілізації, морального й релігійного вдосконалення та світової культури.*

**Ключові слова:** професійне навчання, професійний розвиток, ринок праці, концепція Т. Новацького, потреби, продукція.

*Wstęp.* Tadeusz W. Nowacki twórca pedagogiki pracy również w swej koncepcji naukowej dostrzegł 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, który trwa przez całe życie, a jego wyrazem jest dążenie do osiągnięcia mistrzostwa zawodowego, będącego wyrazem jego samospelnienia się zawodowego, będącego wyrazem obserwacji procesu pracy, rozmyślenia nad jego udoskonaleniem, rozmów z współpracownikami i przełożonymi nad wdrożeniem pomysłu wraz z korzyściami z niego płynącymi, wreszcie gruntowniejszym poznaniem wiedzy o proponowanym nowym rozwiązaniu, poprzez studiowanie literatury, czyli obcowania z treściami napisanymi «przez osoby zdolne nas pouczać» [12, s. 22] lub udział w zorganizowanej edukacji, unaoczniając człowiekowi jego



zdolności i umiejętność ich skierowania «ku szukaniu mądrości». 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», chociaż pracownicy jeszcze nie wiedzą, jakiego to szukać przedmiotu. Poznają go tylko ci, którym «szczęście sprzyja jak najwięcej, którzy mają obfitość zdrowia», poszukiwanie uczynią «klejnotem, wyszukiwanym przez zdrowy rozum», a nim jest «właśnie znajomość prawdy na podstawie pierwszych przyczyn, czyli mądrość» [12, s. 21]. Ją człowiek musi zgłębić, umieć do niej odnieść się, przekonać, a następnie wdrożyć. W tej kartezjuszowskiej maksymie zamyka się idee edukacji człowieka pracującego, który nie jest tylko wytwórca procesu pracy, ale również jej twórcą. Osiągnięcie mają miejsce we wszystkich zawodach, co dostrzegła na gruncie pedagogiki pracy Tadeusz W. Nowacki 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 w np. zawodach rzemieślniczych, bowiem wykonywanie tych pierwszych nadaje już wyższy prestiż społeczny człowiekowi, aniżeli ma to miejsce w pospolitych zawodach, takich jak np. fryzjer, piekarz, kelner, których dobra, sumienne, rzetelna, praca również pozwala wypracować tzw. własną markę zawodową, pozwalającą postrzegać jej wykonawcę w kategoriach mistrza. On potrafi nie tylko dostrzec znamiona postępu i potrzebę ich wprowadzania, ale owa potrzebę rozumie, czyniąc ją prawdą, zgodnie z tezą Descartes'a, że «prawda jest to co rozum jasno i wyraźnie pojmuje» [13, s. 13], a «pięknem jest to co jasne i wyraźne» będące estetyczną tezę, zaprojektowaną przez Boileau w XVIII w w oparciu o wcześniejszą myśl Kartezjusza. Obie tezy wpisują się w podstawy zaprojektowanego przez Tadeusza W. Nowackiego szczeblowego systemu doskonalenia zawodowego i objęcia nim wszystkich grup zawodów [19, s. 109–121]. Odnosząc kartezjuszowskie tezy do koncepcji szczeblowego systemu doskonalenia pracownika pozwalają one połączenie racjonalizacji pracy z jej estetyką, które pracownik nie tylko wyraźnie pojmuje, ale dostrzegając konieczność ciągłego własnego rozwoju, w czym pomocne stają się procesy doksztalcania i doskonalenia zawodowego. Wyższy poziom kwalifikacji sprawia, iż człowiek postrzega inaczej swój udział w pracy zawodowej, swój wkład w wytwarzane wytwory pracy, dostrzegając w nich własną pracę, wyrażoną przeniesieniem swoich kwalifikacji na wytworzony wytwór, a także rolę i jego udział w zaspakajaniu coraz wyższych codziennych potrzeb obywateli. Ich nabywanie stanowi wyraz uznania dla jej wykonawców, a wykonawców napawa zwyczajną ludzką dumą, utwierdzając w przekonaniu o słuszności podejmowanych przez siebie wysiłków na rzecz doksztalcania i doskonalenia zawodowego, przydatnych nie tylko w pracy pracownika, ale niezbędnej każdemu człowiekowi w zaspakajaniu jego codziennych potrzeb, a także firmie – w budowaniu coraz bardziej pozytywnego wizerunku na rynku pracy i dystrybutora różnych, nowszych i bardziej przydatnych dóbr służących człowiekowi, a przez to chętnie nabywanych przez niego. W ten sposób koncepcja Tadeusza W. Nowackiego wpisuje się we współczesny racjonalistyczny system zapoczątkowany przez Kartezjusza [13, s.14] z człowiekiem jako osoba myśląca «Myślę więc jestem», ale również w model rozwojowy pracy, zapoczątkowany przez Piusa XI, a kontynuowany również przez Kardynała Stefana Wyszyńskiego, wedle których udoskonaleniu podlega nie tylko tworzywo pracy, ale jego twórca, czyli człowiek, jako osoba myśląca. Taki wymiar – zdaniem Kardynała Stefana Wyszyńskiego – ma tylko praca człowieka jako istoty rozumnej i wolnej, która realizuje dwa następujące cele: 1) udoskonalona rzeczy; 2) udoskonalona człowieka pracującego i przez to staje się punktem



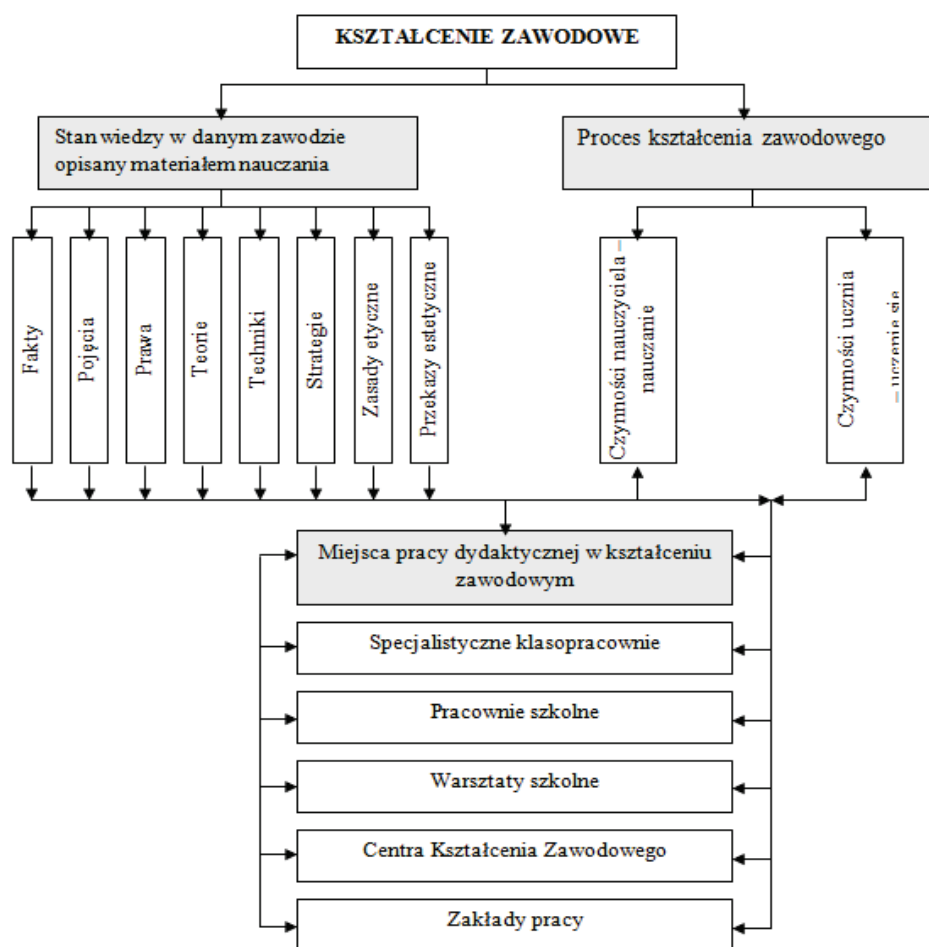
wyjścia dla postępu społeczno-gospodarczego, dla cywilizacji ludzkiej, dla postępu moralno-religijnego oraz dla kultury świata, w czym pomocne stają się procesy doksztalcania i doskonalenia zawodowego. One stanowią istotę poniższych rozważań, które również interesowały Tadeusza W. Nowackiego, wpisując się w poniższe rozważania.

Relacje między kształceniem, doksztalcaniem i doskonaleniem zawodowym nie tylko w dyskusji pojęć, ale wskazaniem dla współczesnego rynku pracy. Rozważania nad istota doksztalcania i doskonalenia zawodowego poprzedza odwołanie się do kształcenia zawodowego, które jest punktem wyjścia do dalszych decyzji pracujących już podmiotów o potrzebie dalszego uczenia się, celem osiągnięcia ponadprzeciętnych wyników w swej pracy zawodowej. Miejszem tej ostatniej jest rynek pracy, który zainteresowany jest zatrudnieniem pracownika nie tylko dobrze przygotowanym do podjęcia pracy zawodowej, ale zdolnego do dalszych działań, których efektem będzie udoskonalane tworzywo, wymagające nowego przygotowania do pracy nad nim człowieka, osiągniętego dzięki udziałowi w procesach doksztalcania i doskonalenia zawodowego. Zważywszy na fakt, iż punktem wyjścia dla owych procesów jest kształcenie zawodowe, zatem zasadne jest pytanie: Czym jest kształcenie zawodowe i gdzie odbywa się i jak jest usytuowane w strukturach? Uznając kształcenie zawodowe za punktem wyjścia do rozważań nad doksztalcaniem i doskonaleniem zawodowym zasadnym jest przywołanie systemu kształcenia zawodowego, podziale na szkolny i pozaszkolny systemem kształcenia zawodowego.

Jego treść pokazuje, iż system kształcenia zawodowego integruje szkolne i pozaszkolne kształcenie zawodowe, które kierowane jest do różnych podmiotów edukacyjnych, a zatem spełniające wobec nich różne cele. Uczestnikami szkolnego kształcenia zawodowego mogą być dwie grupy. Pierwszą stanowią uczniowie uczący 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 nie jest już jednolita, bowiem skupia tych słuchaczy, którzy w szkołach dla dorosłych chcą uzyskać tzw. pierwsze kwalifikacje zawodowe, niezbędne do zatrudnienia i drugą grupę słuchaczy, która chce 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 doksztalcaniem. 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 posiadanym zawodem jest doskonaleniem zawodowym. Powyższe wprowadzenie ukazuje potrzebę rozróżnienia przywoływanych pojęć, tj. kształcenia, doksztalcania 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(zob. rys. 2).

1) faktów rozumianych jako stany rzeczy i zdarzeń określonych w czasie i w przestrzeni; do nich zaliczyć można m.in. surowce przetwarzane w procesie pracy, czynności oraz sprzęt stosowany przez człowieka w różnych okresach w procesie ich przetwarzania;



Rys. 2. Kształcenie zawodowe (model własny, por. Baraniak, 2007, s. 63)

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

3) praw odzwierciedlających uzasadnione i potwierdzone badaniami relacje i zależności między stanami rzeczy, zjawisk, hipotez;

4) teorii opisanych systemami twierdzeń, pojęć i hipotez logicznie i czasowo powiązanych z obszarem poznawanej rzeczywistości [11; 20];

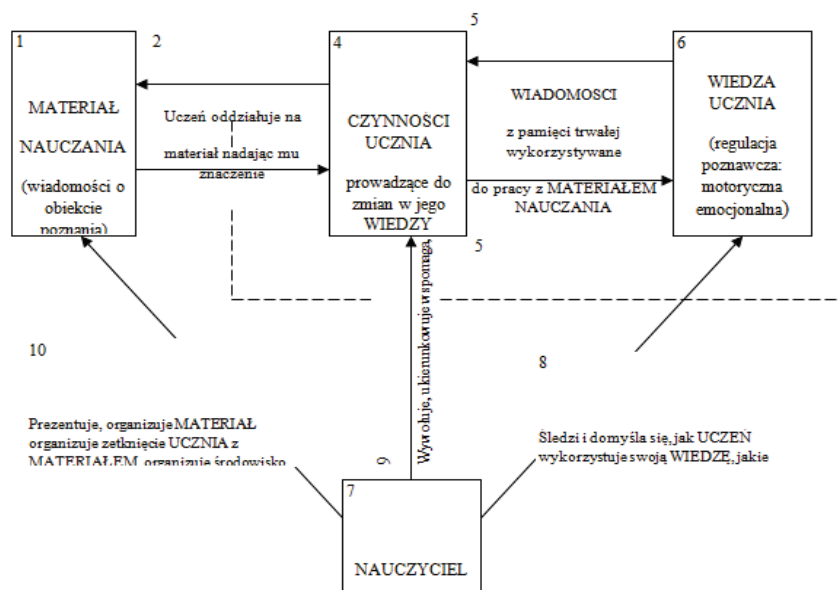
5) technik mających swe źródło w behawioryzmie, które odnoszą się do sfery działania, czyli różnych kategorii czynności wykonywanych przez człowieka [17; 18; 19], ich projektowania, organizowania, sprawdzania i oceniania;

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



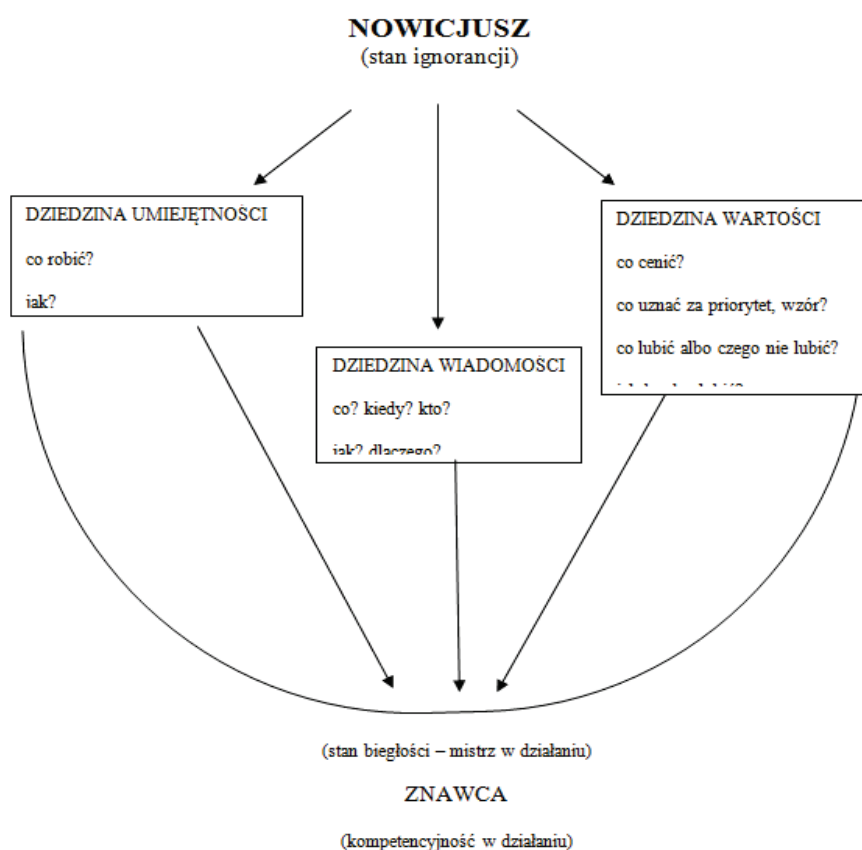
7) zasad etycznych identyfikowanych z normami i zaleceniami moralnymi, które ułatwiają funkcjonowanie człowieka w życiu codziennym, w szkole, w zakładzie pracy. Ten ostatni obszar dotyczy zasad postępowania w zawodzie, często opisanych ich kodeksami, tekstami ślubowań, które przeniesione na grunt obowiązków zawodowych ilustrują postępowanie i zachowanie człowieka w wyuczonym, a często i wykonywanym zawodzie, a mające odbicie w kwalifikacjach społeczno-moralnych;

8) 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. Drugi aspekt istoty kształcenia zawodowego tkwi w czynnościach ucznia i nauczyciela, które traktowane są jako proces. Struktury czynności uczniów pokazane zostały na rys. 3.



Rys. 3. Czynności w procesie dydaktycznym (źródło: 14, s. 90) z własną modyfikacją

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» [14, 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. rys. 4), czyli nie tylko wykonywania czynności, ale ich przekształcania w najpierw nawyki, a następnie w sprawności, w czym zasadne jest nie tylko doksztalcenie, ale i doskonalenie zawodowe, dzięki którym człowiek w procesie pracy będzie poszukiwał bardziej skutecznych rozwiązań, wiodących do ekonomicznych korzyści, które utożsamiane są z racjonalizacją pracy i jej upowszechnianiem.



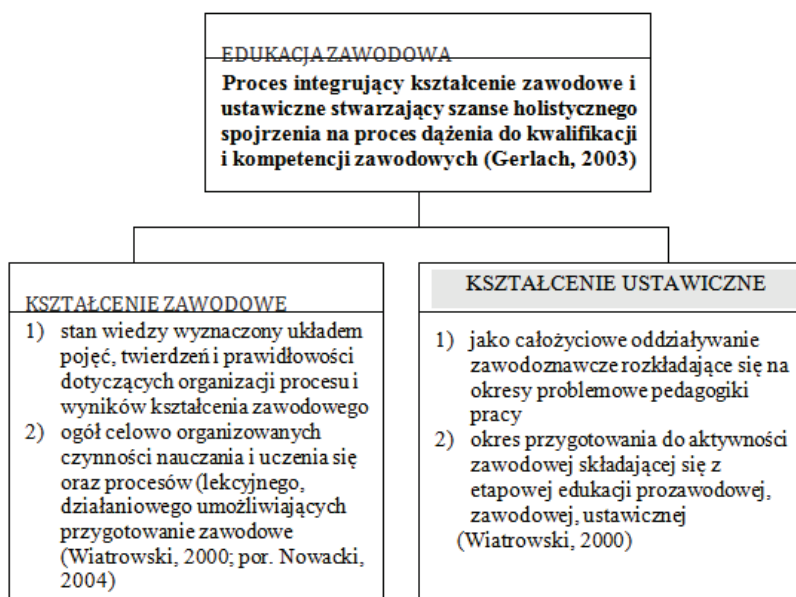
Rys. 4 Cel procesu dydaktycznego [5] z własną modyfikacją

Jaki charakter mają treści kształcenia zawodowego i gdzie są one kształtowane?

Odpowiedź na powyższe pytanie nie jest jednoznaczna, gdyż treści kształcenia wchodzą w zakres systemu kształcenia zawodowego, który integruje szkolne oraz pozaszkolne kształcenie zawodowe. Uwzględniając miejsce kształcenia, R. Gerlach [9, s. 171] proponuje edukację zawodową traktować jako zintegrowane kształcenie zawodowe i ustawiczne. Umożliwia to wzajemne przenikanie się obszarów tematycznych niezbędnych do przygotowania do kwalifikacji zawodowych, a także kształtowania postaw zawodowych – wyrażanych stanem mobilności zawodowej, elastyczności, inicjatywności oraz przedsiębiorczości [23, s. 25–26], a realizowanych w różnym czasie, nie tylko w systemie szkolnym kształcenia, w tym zawodowego, ale również i ustawicznego (zob. rys. 5).

Rozpatrywanie tych procesów łącznie, twierdzi R. Gerlach [9, s. 171], wydaje się uzasadnione, albowiem edukacja szkolna uznawana jest dzisiaj za podstawę dalszego, trwającego do końca życia kształcenia, w czym pomocne wydają się procesy doksztalcania i doskonalenia zawodowego, i wpisywanie się w wypełnianie idei całożyciowego uczenia się (zob. rys. 5), akcentowaną we współczesnych raportach oświatowych [8; 4; 6; 15].





Rys. 5. Struktura edukacji zawodowej (model własny)

Jak w powyższy model wpisują się procesy doksztalania i doskonalenia zawodowego? Ich cechą wspólną jest ich odbiorca, a mianowicie osoba dorosła, już pracująca lub zamierzająca pracować. Ten pierwszy, czyli doksztalanie 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» [10, 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» [10, s. 23; 22, s. 367].

Proces ten odnosi się do osób posiadających zawód, umożliwiając im dochodzenie do mistrzostwa w zawodzie [17] przez uczestnictwo w pozaszkolnych formach, jakich jak kursy, głównie kwalifikacyjne, a także studia podyplomowe, czy samokształcenie [1, s. 197]. Różne formy doskonalenia umożliwiają dostosowanie umiejętności zawodowych do wymagań procesu pracy.

Procesom doksztalania i doskonalenia zawodowego towarzyszą funkcje, przy czym tę pierwszą opisują funkcje: 1) poszerzająca – opisana coraz wyższymi kwalifikacjami uzyskiwanymi w odpowiednich szkołach dla dorosłych; 2) wyrównawcza – opisana potrzebą uzupełniania kwalifikacji do poziomu wymaganego na danym stanowisku pracy, co może się wiązać z potrzebą ukończenia nowego modułu [22, s. 365], zaś doskonalenie zawodowe – funkcje: 1) adaptacyjna, czyli wdrożeniowa, która umożliwia przystosowanie pracownika do wymagań stanowiska pracy, 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 –



ma miejsce wówczas, gdy poziom wymagań na stanowisku pracy przewyższa poziom przygotowania pracownika i potrzebne jest ich uzupełnianie w procesie doksztalania; 3) renowacyjna, która wiąże się z poznawaniem nowych osiągnięć nauki, techniki i organizacji oraz opanowania potrzebnych nowych umiejętności istotnych dla postępu i rozwoju cywilizacyjnego; 4) rekonstrukcyjna – 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.

Doksztalanie i doskonalenie zawodowe w koncepcji Tadeusza W. Nowackiego. T. Nowacki [17] doksztalanie i doskonalenie zawodowe oraz towarzyszące im powyżej wymienione i scharakteryzowane funkcje wpisał w szczeblowy system doskonalenia zawodowego, który stwarza pracownikom możliwości rozwoju w ciągu całego życia. Powyższe sformułowania wpisują się w powyżej przywołany stan definicyjny, przy czym – poza wspólnym elementem związanym z kierowaniem ich do osób dorosłych – towarzyszą im zasadnicze różnice, dotyczące miejsca ich realizacji. Doksztalanie zawodowe skupia się na podwyższaniu formalnych kwalifikacji zawodowych, czyli np. przejścia z poziomu robotnika niewykwalifikowanego na poziom robotnika wykwalifikowanego, cz 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» [17, s. 24], a ich miejscem – podobnie jak w procesie kształcenia – są szkoły głównego systemu oświaty. Natomiast procesy doskonalenia zawodowego odbywają poza głównym systemem szkolnym i po zakończeniu kształcenia specjalistycznego (zob. rys.1). To ostatnie jest etapem zdobywania kwalifikacji, nie występuje samodzielnie, lecz stanowi następny etap po zdobyciu podstawowego wykształcenia zawodowego [17, s. 28]. Obejmuje ono umiejętności i wiedzę potrzebną na konkretnym stanowisku pracy, opanowywana pod kierunkiem instruktora [17, s. 29] celem:

- doprowadzenia do opanowania współczesnego wyposażenia technicznego i rozumienia procesów technologicznych, jak również metod organizacji pracy w danej specjalności;
- opanowania umiejętności wykonywania rozmaitych operacji i pogłębieniu potrzebnej wiedzy oraz jej stosowania w ramach danej, znormalizowanej technologii i organizacji pracy;
- opracowaniu ekonomicznych i wydajnych sposobów pracy, charakterystycznych dla sprawnie pracujących pracowników 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 [17, 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. W tym celu podpisywane są umowy z pracodawcami i uczniami dla zdobycia praktyki zawodowej, niezbędnej dla przyszłego zatrudnienia na stanowiskach praktykowania. Rozwiązania te mają miejsce 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, podczas trwania którego praktykujący uczeń może poczuć się jak potencjalny pracownik. Współcześnie problemy te nie są do końca rozwiązane, a ich propozycje przedstawiają modele karier zawodowych, w których wciąż zasadna pozostaje adaptacja społeczno – zawodowa, której najczęstszym rozwiązaniem pozostaje staż pracownika, odbywany pod kierunkiem opiekuna, mentora, czy innej uprawnionej osoby, spełniającej rolę kształcenia specjalistycznego, poprzedzającego decyzję o potrzebie uczestnictwa w dążeniach do uzyskiwania hierarchicznie uporządkowanych tytułów i uprawnień zawodowych, determinowanych potrzebą uczestnictwa w dalszej edukacji, opisanej doskonaleniem zawodowym. Przykłady owych struktur spotykane są na co dzień w każdym zawodzie [18, s. 90–91], w tym tak popularnych, jak np. przejście z czeladnika w status mistrza, co jest szczególnie pożądane w wszystkich zawodach rzemieślniczych (fryzjer, piekarz, cukiernik, krawiec itp) czy utożsamianie mistrza w zawodzie nauczyciela, wyrażonego przejściem ze stanowiska nauczyciela stażysty, przez nauczyciela kontraktowego, mianowanego do dyplomowanego zwieńczonego honorowym tytułem profesora oświaty itp. Przywołane te ostatnie, jak i przez Tadeusza W. Nowackiego, przykłady pokazują iż droga dojścia do mistrzostwa zawodowego nie jest prosta, aczkolwiek możliwa w każdym zawodzie. Osiągnięcie tegoż statusu wielu zabiegów spełniających rozliczne wymagania, w tym związane z procesami dokształcania i doskonalenia zawodowego, dopełniane odpowiednim stażem zawodowym, czyli doświadczeniem, dzięki któremu pracownik przechodzi z umiejętnościowego, wykonawczego poziomu czynności zawodowych, do stadium sprawnościowego, osiągając najwyższe z możliwych sukcesy zawodowe. One ewaluują w kierunku ideału zawodowego, dla którego ważne jest zdążanie do najwyższych życiowych wartości, zgodnie z sentencją «prawda doskonali intelekt, dobro rozwija wolę, a piękno kształtuje uczucia» [21, s. 39], której 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 cząstką zła» oraz «nigdy nie ujrzy piękna pełnego, bez skazy» [7, s. 19]. Zatem dążenie do mistrzostwa zawodowego to zdążanie do ideału zawodowego, uznawanego za ważne wartościowe zadanie człowieka, wyrażone powinnością, czyli potrzebą i poznania i kształtowania wartości, ich rozumienia oraz ich roli i znaczenia nie tylko dla mistrzostwa zawodowego, opisywanego dumą zawodową, godnością zawodową, społecznie akceptowaną postawą, wymagającą budowy zespołów pracowniczych o uznanym autorytecie społecznym i zawodowym, gotowych do upowszechniania postaw gotowych do dążenia do mistrzostwa zawodowego i ukazywania trudności towarzyszących temu wyzwaniu. W ich wypełnianiu pomocne, a w zasadzie niezbędne są procesy dokształcania i doskonalenia zawodowego. One wciąż pozostają aktualne, pomimo iż podstawy teoretyczne na gruncie pedagogiki pracy, opracowane przed prawie 40 laty (dokładnie przed 37 laty) przez Profesora Tadeusza W. Nowackiego wciąż pozostają aktualne i cenne dla promocji rozwoju kapitału ludzkiego na gruncie teorii zarządzania zasobami ludzkimi, co współcześnie czynią doradcy zawodowi i personalni. Do tych zadań tych pierwszych należy wciąż niezrealizowany segment doradztwa zawodowego, skupiony wokół porady zawodowe, kierowanej do osoby dorosłej, dążącej do mistrzostwa zawodowego, a tych drugich, czyli doradców personalnych – profesjonalnej obsługi zasobów ludzkich organizacji, wyrażonej badaniem pracy, oferta edukacyjną skierowaną do pracowników zainteresowanych –



zarówno doksztalcaniem, jak i doskonaleniem zawodowym, ocenianiem pracowników, systemami motywacyjnymi i ich doskonaleniem, stosownie do potrzeb pracowników, itp.

*Podsumowanie.* Podjęte rozważania pokazują, że wciąż jest zasadne ukazywanie złożoności współczesnej pracy zawodowej, dla której najważniejszym obecnie jest kapitał ludzki z każdym indywidualnym jej podmiotem. To tylko on jest w stanie sprostać trudnościom współczesnej pracy, któremu należy ukazać najwyższe ideały pracy, a on będzie starał się om sprostać, podejmując doksztalcanie i doskonalenie zawodowe, będące alternatywą na obawy przed utratą pracy i stania się osoba bezrobotną. Podjęta edukacja pozwoli dostrzec pozytywy pracy, identyfikować się z nimi, czyli myśleć o mistrzostwie, którego ważnymi instrumentami będzie sprawne, skuteczne, a przez to ekonomiczne zachowania w procesach pracy, akceptowane przez pracodawców, a poparte procesami doksztalcania i doskonalenia zawodowego, wpisujące się w szczeblowy system tego ostatniego, korelującego z Europejskimi i Krajowymi Ramami Kwalifikacji. W ten sposób doksztalcanie i doskonalenie wpisująca się we współczesną pedagogikę pracy oraz te sprzed 40–lat, której modele i teorie, w tym Profesora Tadeusza W. Nowackiego, nie powinna być zapomniane, a wręcz promowane, bowiem doskonale wpisujący się we współczesne oczekiwania, zarówno pracodawców jak i pracowników.

### Bibliografia

1. Baraniak B. Współczesna pedagogika pracy z perspektywy edukacji, pracy i badań / B. Baraniak. – Warszawa, 2010. – S. 197.
2. Baraniak B. Edukacja w przygotowaniu człowieka do pracy zawodowej / B. Baraniak. – Warszawa, 2008. – 128 s.
3. Baraniak B. Szkolny i pozaszkolny system kształcenia zawodowego / B. Baraniak // Edukacja a rynek pracy / [red. S. M. Kwiatkowski, A. Bogaj]. – Warszawa, 2006. – S. 34–49.
4. Biała Księga Kształcenia i Doskonalenia. Na drodze do społeczeństwa uczącego się. – Warszawa, Radom, 2007. – 238 s.
5. Davies I. V. Instructional Technique / I. V. Davies. – New York, 1981. – 287 s.
6. Delors J. Edukacja, Jest w niej ukryty skarb / J. Delors. – Warszawa, 1998. – 187 s.
7. Denek K. Wartości i cele edukacji szkolnej / K. Denek. – Poznań, Toruń, 1994. – S. 19.
8. Faure E. Uczyć się, aby być / E. Faure. – Warszawa, 1975. – 287 s.
9. Gerlach R. Edukacja zawodowa nie tylko dla rynku pracy / R. Gerlach // Edukacja wobec rynku pracy. – Bydgoszcz : Realia – Możliwości – Perspektywy, 2003. – S. 171.
10. Gerlach R. Nauczyciel w pozaszkolnych formach oświaty zawodowej / R. Gerlach. – Bydgoszcz, 1997. – S. 23.
11. Gnitecki J. Zarys teorii programów kształcenia w szkole wyższej / J. Gnitecki. – Zielona Góra, 2001. – 301 s.
12. Kartzjusz. Rozprawa o metodzie. Rozmyślenia nad zasadami filozofii. – Warszawa, 2008. – S. 22.
13. Kierski F. Wstęp. Rozprawa o metodzie. Rozmyślenia nad zasadami filozofii / F. Kierski. – Warszawa, 2008. – S. 13.
14. Kruszewski K. Sztuka nauczania – czynności nauczycieli / K. Kruszewski. – Warszawa, 1992. – S. 90.



15. Mayor F. Przyszłość świata / F. Mayor. – Warszawa, 2001. – 78 s.
16. Niemierko B. Koncepcje systemu oceniania w Polsce / B. Niemierko // Wdrażanie i ewaluacja treści kształcenia zawodowego / [Red. K. Symela]. – Т.ІІ. – W., 1998. – S. 420.
17. Nowacki T. Kształcenie i doskonalenie pracowników: Zarys andragogiki pracy / T. Nowacki. – Warszawa, 1983. – S. 24–30.
18. Nowacki T. Zawodownawstwo / T. Nowacki. – Radom, 2001. – S. 90–91.
19. Nowacki T. Dydaktyka doskonalenia zawodowego / T. Nowacki. – Wrocław, Warszawa, Kraków, Gdańsk, 1976. – S. 109–121.
20. Ornstein A.C., Hunkins F. P. Program szkolny. Założenia, zasady, problematyka / A. C. Ornstein, F. P. Hunkins. – Warszawa, 1998. – 290 s.
21. Półturzycki J. Dydaktyka dla nauczycieli / J. Półturzycki. – Toruń, 1996. – S. 39.
22. Wiatrowski Z. Podstawy pedagogiki pracy / Z. Wiatrowski – Bydgoszcz, Włocławek, 2004. – S. 365–367.
23. Wiatrowski Z. Edukacja ogólnotechniczna i informatyczna w warunkach cywilizacyjnych pierwszego dwudziestolecia XX wieku / Z. Wiatrowski // Edukacja techniczna i informatyczna. Poglądy, wyzwania i możliwości / [Red. M. Kajdasz-Aquil, A. Michalski]. – Bydgoszcz, 2003. – S. 25–26.

**БАРБАРА БАРАНЯК**, д-р пед. наук, профессор  
Университет кардинала Стефана Вышинского  
ул. Девайтис, 5, Варшава, 01-815, Польша

#### **КОНЦЕПЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ В ТРАКТОВКЕ ТАДЕУША НОВАЦКОГО И ЕЕ АКТУАЛЬНОСТЬ В РЕАЛИЯХ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА**

***Аннотация.** Известный педагог Тадеуш Новацкий в своей концепции отметил необходимость профессионального образования и развития. Ученый утверждал, что эти процессы есть необходимой частью программы развития личности, которые продолжаются на протяжении всей жизни и нацелены на достижение профессионального мастерства, которое есть выражением профессиональной реализации. Такие процессы характерны для любой профессии, но воспринимаются по-разному в зависимости от престижа профессии в обществе. Профессии, требующие более долгого образования, считаются более престижными, чем рабочие профессии, такие, как официанта, повара или парикмахера. Но их надежный, добросовестный труд и общая потребность удовлетворять все большие и большие потребности людей есть результатом цивилизационных изменений. Таким образом, работники продолжают усовершенствовать свою компетентность и продукты профессиональной деятельности. Согласно концепции Т. Новацкого, в процессе такой работы усовершенствуется не только продукция, но и люди, ее изготавливающие. Все это есть основой социоэкономического прогресса, человеческой цивилизации, морального и религиозного усовершенствования и мировой культуры.*

**Ключевые слова:** профессиональное образование, профессиональное развитие, рынок труда, концепция Т. Новацкого, потребности, продукция.



**BARBARA BARANIAK**, Doctor of pedagogical sciences, professor  
University named after Cardinal Stefan Wyszynski  
5 Dewajtis Str., Warsaw, 01-815, Poland

**CONCEPT OF PROFESSIONAL EDUCATION AND DEVELOPMENT  
IN INTERPRETATION OF TADEUSH NOVATSKYI AND ITS URGENCY  
UNDER CONDITIONS OF MODERN LABOUR MARKET**

***Abstract.** Tadeush W. Nowatskyi, the creator of pedagogical work, noticed in his scientific concept the problem of professional education and development, so he created a new research area in his scientific sub-discipline. He acknowledged that these processes are an important 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, such as a waiter, a cook or a 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 the effort. This justifies their conclusion that it is worthwhile to supplement education for occupational improvement. In that way the concept of Tadeush W. Nowatskyi has been inscribed into the work development model started by Pius XI and continued by Stefan Wyszynski. They claimed that not only product is improved, but also humans who produce it. This possibility, in Stefan Wyszynski's opinion, is peculiar only to humans as thinking and free beings fulfilling two aims: 1) to improve products; 2) to improve humans who work. This is the start of socioeconomic progress, human civilization, moral and religious progress and world culture.*

**Key words:** professional education, professional development, labour market, Tadeusz W. Nowatskyi's concept, needs, products.

**Bibliography**

1. Baraniak B. Contemporary pedagogy of work from the perspective of education, work and study / B. Baraniak. – Warszawa, 2010. – S. 197.
2. Baraniak B. Education in preparing a person to work / B. Baraniak. – Warszawa, 2008. – 128 s.
3. Baraniak B. Extraschool and vocational training system / B. Baraniak // Edukacja a rynek pracy / [Red. S. M. Kwiatkowski, A. Bogaj]. – Warszawa, 2006. – S. 34–49.
4. White Paper on Education and Training. On the road to the learning society. – Warszawa, Radom, 2007. – 238 s.
5. Davies I. V. Instructional Technique / I. V. Davies. – New York, 1981. – 287 s.
6. Delors J. Edukacja, It has a hidden treasure / J. Delors. – Warszawa, 1998. – 187 s.
7. Denek K. The values and objectives of school education / K. Denek. – Poznań, Toruń, 1994. – S. 19.
8. Faure E. Learning to be / E. Faure. – Warszawa, 1975. – 287 s.
9. Gerlach R. Vocational education not only for the labor market / R. Gerlach // Edukacja wobec rynku pracy. – Bydgoszcz : Realia – Możliwości – Perspektywy, 2003. – S. 171.



10. Gerlach R. Teacher in extracurricular forms of vocational education / R. Gerlach. – Bydgoszcz, 1997. – S. 23.
11. Gnitecki J. The basic theory of higher education curricula / J. Gnitecki. – Zielona Góra, 2001. – 301 s.
12. Kartezjusz. Discourse on Method. Thoughts on the principles of philosophy. – Warszawa, 2008. – S. 22.
13. Kierski F. Wstęp. Discourse on Method. Thoughts on the principles of philosophy / F. Kierski. – Warszawa, 2008. – S. 13.
14. Kruszewski K. The art of teaching – the activities of teachers / K. Kruszewski. – Warszawa, 1992. – S. 90.
15. Mayor F. The future of the world / F. Mayor. – Warszawa, 2001. – 78 s.
16. Niemierko B. Concepts of the assessment system in Poland / B. Niemierko // Implementation and evaluation of the content of vocational training / [Red. K. Symela]. – T.II. – Warszawa, 1998. – S. 420.
17. Nowacki T. The education and training of employees: Outline of andragogy work / T. Nowacki. – Warszawa, 1983. – S. 24–30.
18. Nowacki T. Zawodownawstwo / T. Nowacki. – Radom, 2001. – S. 90–91.
19. Nowacki T. Professional trainingdidactics/ T. Nowacki. – Wrocław, Warszawa, Kraków, Gdańsk, 1976. – S. 109–121.
20. Ornstein A.C., Hunkins F. P. School program. Assumptions, principles, issues / A.C. Ornstein, F. P. Hunkins. – Warszawa, 1998. – 290 s.
21. Pólturzycki J. Teaching the teachers / J. Pólturzycki. – Toruń, 1996. – S. 39.
22. Wiatrowski Z. Basics of labor pedagogy / Z. Wiatrowski – Bydgoszcz, Włocławek, 2004. – S. 365–367.
23. Wiatrowski Z. Technically oriented education and informatics in the conditions of civilization in the first two decades of the twentieth century / Z. Wiatrowski // Edukacja techniczna i informatyczna. Poglądy, wyzwania i możliwości / [red. M. Kajdasz-Aquil, A. Michalski]. – Bydgoszcz, 2003. – S. 25–26.