

Franciszek Szlosek

FUNKCJE DOSKONALENIA ZAWODOWEGO W UJĘCIU PEDAGOGÓW PRACY

ФУНКЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ В ТРАКТУВАННІ ПЕДАГОГІВ ПРАЦІ

FUNCTIONS OF VOCATIONAL TRAINING IN TERMS OF PEDAGOGUES OF WORK

W pedagogice pracy termin *doskonalenie zawodowe* stanowi główną kategorię pojęciową, bowiem wprost odnosi się do pedagogicznych aspektów relacji *człowiek – praca*. Samo słowo *doskonalić* oznacza ‘ulepszać, podnosić na wyższy poziom, dążyć do doskonałości’. W przypadku doskonalenia zawodowego chodzi o podwyższenie posiadanych przez jednostkę kwalifikacji lub kompetencji zawodowych.

1. W kręgu definicyjności i celowości doskonalenia zawodowego

W Polsce w naukach pedagogicznych, zwłaszcza w pedagogice pracy, doskonalenie zawodowe jest definiowane jako „proces systematycznego, realizowanego w ciągu całego życia zawodowego – aktualizowania, rozszerzania i pogłębiania wiedzy oraz umiejętności związanych z wykonywanym zawodem i zawodami pokrewnymi, umożliwiający stopniowe dochodzenie do mistrzostwa oraz uzyskanie coraz wyższego statusu społecznego i ekonomicznego w zawodzie bez konieczności wychodzenia z danej grupy społeczno-zawodowej”¹.

¹ Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 2005.

Cechą współczesnego, charakterystycznego dla wolnego rynku pracy, doskonalenia zawodowego jest jego ciągłość, a także zmienność treściowa w zależności od pojawiających się potrzeb.

Cele doskonalenia zawodowego odnoszą się zarówno do jednostki posiadającej określone kwalifikacje/kompetencje, jak i do instytucji, w której jednostka funkcjonuje, stąd cele doskonalenia zawodowego możemy podzielić na podmiotowe, rozstrzygające o sukcesie pracownika, oraz instytucjonalne, składające się na rozwój organizacji, w której pracownik jest zatrudniony.

Do celów podmiotowych doskonalenia zawodowego zaliczamy przede wszystkim: 1) zaspokojenie własnych potrzeb rozwojowych jednostki w zakresie wiedzy, umiejętności i sfery osobowościowej; 2) wzmocnienie poczucia identyfikacji zawodowej; 3) usprawnienie warsztatu pracy; 4) zaspokojenie własnych aspiracji edukacyjnych.

Z kolei cele instytucjonalne doskonalenia zawodowego obejmują: 1) zwiększenie wydajności pracownika i poprawę jakości jego działań, co wpływa na wzrost efektywności ekonomicznej całej organizacji; 2) wzmocnienie identyfikacji pracowników z miejscem pracy; 3) stworzenie warunków kwalifikacyjnych/kompetencyjnych do wprowadzenia pożądanych zmian technologicznych i organizacyjnych; 4) sprawniejsze funkcjonowanie i rozwój organizacji.

Z celami doskonalenia zawodowego ściśle powiązane są funkcje tego doskonalenia, które w naukach o pracy jako pierwszy w naszym kraju wyodrębnił i uzasadnił Tadeusz Nowacki. Główny twórca pedagogiki pracy dokonał tego na początku lat siedemdziesiątych XX wieku, a swoje stanowisko w tej sprawie opublikował między innymi w *Dokształcaniu i doskonaleniu robotników*, a przede wszystkim w *Dydaktyce doskonalenia zawodowego*.

2. Funkcje doskonalenia zawodowego

Tadeusz Nowacki, pragnąc wprowadzić pewien ład teoretyczny w „pstry obraz rzeczywistości” różnorodnych twierdzeń i podejść do doskonalenia zawodowego, wyodrębnił cztery funkcje tego procesu, a mianowicie: *adaptacyjną*, *wyrównawczą*, *renowacyjną* i *rekonstrukcyjną*.

Funkcja adaptacyjna – zdaniem Tadeusza Nowackiego – wynika z faktu, że absolwenci różnych form kształcenia zawodowego w początkowej fazie zatrudnienia na danym stanowisku, odpowiadającym ich kwalifikacjom, nie są w stanie uzyskać odpowiedniego poziomu sprawności zawodowej. Następuje w takim przypadku konieczny okres przystosowania wiadomości i umiejętności pracownika do zadań i czynności zawodowych koniecznych

do wykonania na danym stanowisku pracy. Wymaga to nieraz przeorganizowania podmiotowego układu wiedzy i umiejętności zawodowych nabytych w procesie kształcenia. W przekonaniu Tadeusza Nowackiego rola funkcji adaptacyjnej uwidacznia się w pionierskich badaniach, jakie przeprowadziła Kazimiera Korabiowska w dziedzinie przydatności absolwentów².

Funkcja adaptacyjna w doskonaleniu zawodowym dotyczy także – w odczuciu Tadeusza Nowackiego – zmiany wyposażenia technicznego. Dodajmy także, że dotyczy to również zmian technologicznych i organizacyjnych.

Można zatem przyjąć, że *funkcja adaptacyjna* występuje z reguły przy rozpoczynaniu pracy na nowym lub na nowo przeorganizowanym stanowisku pracy.

W celu ułatwienia pracownikowi opanowania nowej sytuacji często organizuje się kursy czy szkolenia specjalistyczne.

Tego rodzaju działania ściśle wiążą się z drugą funkcją doskonalenia zawodowego, jaką jest *funkcja wyrównawcza*. Występuje ona wówczas, gdy ujawnia się różnica między rzeczywistą wiedzą i umiejętnościami posiadanymi przez pracownika, a wiedzą i umiejętnościami, które winien on posiadać ze względu na wykonywane zadania i czynności zawodowe.

Zatem *funkcja wyrównawcza* wyróżnia się w procesach uzupełniania wiedzy i umiejętności pracownika do poziomu wykonywanego na nowym stanowisku pracy. Oczywiście nie chodzi tu o przypadki, gdy zasoby intelektualne i umiejętności pracownika przerastają wymagania, jakie stawia przed nim praca zawodowa.

Z kolei trzecia funkcja doskonalenia zawodowego została określona przez Tadeusza Nowackiego jako *funkcja renowacyjna*, u podstaw której leży coraz szybsze tempo zmian naukowo-technicznych. Żaden, nawet najlepszy specjalista – twierdzi T. Nowacki – który „poprzestanie na opanowanej już wiedzy, po pewnym czasie stanie się złym specjalistą”.

Funkcja renowacyjna najczęściej przejawia się w postaci procesów samokształcenia, w tym samokształcenia kierunkowego.

Funkcja renowacyjna w swoich najwyższych formach przechodzi w *funkcję rekonstrukcyjną*, która wyraża się w podejmowaniu przez pracowników prac twórczych. Z tym, że należy pamiętać, iż prace twórcze z jednej strony wnoszą innowacje do procesów produkcyjno-usługowych, z drugiej zaś służą doskonaleniu podmiotowych umiejętności zawodowych i umacniają poczucie dużych możliwości pracownika.

² Por. T. Nowacki, *Dydaktyka doskonalenia zawodowego*, Warszawa 1976.

Wyodrębnione i przekonywająco uzasadnione przez Tadeusza Nowackiego cztery funkcje doskonalenia zawodowego stanowią do dzisiaj nie tylko w naukach o pracy w Polsce, ale i za granicą.

Warto jednak zwrócić uwagę na potrzebę uzupełnienia funkcji doskonalenia zawodowego o kreatywną i kulturową. W przypadku funkcji kreatywnej (kreującej) konieczność jej wyodrębnienia potwierdza Janina E. Karney, która proponując pięć funkcji doskonalenia zawodowego, jako piątą właśnie wymienia funkcję kreującą. Jest ona – zdaniem autorki – związana z twórczym myśleniem, rozwiązywaniem nowych problemów, otwartością na zmiany, co umożliwia pełny rozwój człowieka – nie tylko jako pracownika, który wykonuje polecenia³.

Konstytutywną cechą kreacjonizmu zawodowego jest to, że prowadzi on do innowacyjnego nastawienia pracownika do wykonywanej pracy. Oznacza to, że twórczość zawodowa w istocie rzeczy sprowadza się do samodzielnej, refleksyjnej, nieschematycznej, niekonwencjonalnej, odbiegającej od utartych schematów i wzorów.

Jest to dla współczesnego przedsiębiorstwa (organizacji) kierującego się zasadami rynkowymi postawą niezwykle pożądaną. Jest ona także wartością nie do przecenienia dla rozwoju samego pracownika.

To prowadzi do przekonania, że umieszczenie *funkcji kreatywności* wśród funkcji doskonalenia zawodowego jest niezbędne i naturalne, a w dodatku szczególnie przekonywająco uzasadnione uwarunkowaniami rynku pracy.

Także *funkcja kulturowa* ma, jak się wydaje, pełne uzasadnienie, aby znaleźć się wśród współcześnie rozumianych funkcji doskonalenia zawodowego, bowiem działalność zawodowa (wykonywanie zadań zawodowych) zawsze łączy się bezpośrednio lub pośrednio z procesami wytwarzania, transmitowania bądź selekcjonowania dóbr kultury. Dlatego w doskonaleniu zawodowym pracowników traktowanych podmiotowo nie może być obojętna sprawa poznawania, przyswajania bądź odrzucania wartości kulturowych, stanowiących dotychczasowe efekty pracy ludzkiej.

Kulturową treść funkcji doskonalenia zawodowego należy rozpatrywać w trójczłonowej konfiguracji jako:

- 1) znajomość i pogłębiona interpretacja dóbr kulturowych stanowiących przedmiot oddziaływań zawodowych,
- 2) poszerzanie i pogłębianie wiedzy o kulturze, zwłaszcza jej obszarów powiązanych z działalnością zawodową,

³ Por. J.E. Karney, *Człowiek i praca. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*, Warszawa 1998.

3) własna twórcza aktywność pracownika w zakresie generowania nowych dóbr kulturowych oraz intencjonalne oddziaływanie na podniesienie poziomu kultury ogólnej współpracowników.

Kulturowa funkcja zyskuje coraz bardziej na znaczeniu ze względu na zachodzące procesy dezintegracji kultury, charakterystyczne dla obecnej fazy cywilizacji oraz potrzebę przeciwdziałania degradacji kultury.

Tadeusz Nowacki, dokonując podziału funkcji doskonalenia zawodowego na adaptacyjną, wyrównawczą, renowacyjną i rekonstrukcyjną, przyjął za kryterium tego podziału wzrost kwalifikacji zawodowych rozumianych jako układ wiedzy i umiejętności oraz postaw zawodowych.

Mamy więc tutaj do czynienia z przypisaniem funkcji doskonalenia zawodowego do rozwoju zawodowego. Innymi słowy, realizacja tych funkcji prowadzi do pożądanego rozwoju zawodowego pracownika.

A przecież proces doskonalenia zawodowego jest typowym procesem edukacyjnym, dlatego jego efektem jest również rozwój ogólny podmiotu, co znajduje uzasadnienie we wcześniej opisanych funkcjach (kreatywności, kulturowej). Stąd proponujemy, by funkcje doskonalenia zawodowego podzielić:

- 1) Ze względu na rozwój zawodowy podmiotu:
 - a) adaptacyjna (przystosowawcza),
 - b) wyrównawcza (uzupełniająca),
 - c) renowacyjna (nadażająca),
 - d) rekonstrukcyjna (innowacyjna).
- 2) Ze względu na rozwój ogólny podmiotu:
 - a) osobowościowa,
 - b) kreatywności,
 - c) kulturowa.

Funkcja osobowościowa jest pochodną realizacji wszystkich pozostałych funkcji. Jeśli bowiem wzrasta nasza wiedza i wzrasta poziom sprawności posiadanych przez nas umiejętności zawodowych, jeśli realizujemy kulturowe treści doskonalenia zawodowego, to podmiot jako *homo sapiens* staje się doskonalszym, staje się człowiekiem o lepszej osobowości.

Przyjęcie takiego podziału (takiej systematyki) funkcji doskonalenia zawodowego wskazuje na większą aniżeli dotąd się sądziło złożoność samego procesu podwyższania kwalifikacji zawodowych, jak i jego znaczenie dla rozwoju jednostki.

Streszczenie: Doskonalenie zawodowe to kategoria pojęciowa w konstelacji relacyjności *człowiek – praca*. Artykuł ukazuje istotę doskonalenia zawodowego i jego celowość. Szczególny akcent położony został na cel podmiotowości i cel instytucjonalności. Istotnym jest wskazanie na funkcje doskonalenia zawodowego i jego nowe, współczesne odczytanie, co jest ważnym dla jego należytego i kreatywnego rozumienia.

Słowa kluczowe: doskonalenie zawodowe, człowiek – praca, istota doskonalenia zawodowego, cele doskonalenia zawodowego, funkcje doskonalenia zawodowego

Abstract: Vocational training is a notion category related to the relationship *human – work*. The article presents the essence of vocational training and its purposefulness. A special emphasis is put on the aim of subjectivity and the aim of institutionality. It is essential to indicate a function of a vocational training and its new, modern reading, which is important for its proper and creative understanding.

Keywords: vocational training, human-work, the essence of vocational training, aims of vocational training, functions of vocational training

Bibliografia

- Bednarczyk H., *Wrażliwość i aktualność w pedagogice*, w: *Badanie – dojrzenie – rozwój (na drodze do doktoratu)*, red. F. Szlosek, Warszawa – Radom 2009.
- Furmanek W., *Zarys humanistycznej teorii pracy*, Toruń 2008.
- Jeruszka U., *Kwalifikacje zawodowe. Poglądy teoretyczne a rzeczywiste*, Warszawa 2006.
- Karney J.E., *Człowiek i praca. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*, Warszawa 1998.
- Kremień W.G., *Filozofia antropocentryzmu w edukacyjnej przestrzeni*, przeł. F. Szlosek, A. Bratczuk, Warszawa 2011.
- Kwiatkowski S.M., *Problemy terminologiczne w procedurach standaryzacji kwalifikacji zawodowych*, Warszawa 2004.
- Nowacki T., *Dydaktyka doskonalenia zawodowego*, Warszawa 1976.
- Nowacki T., Nowak J., *Przygotowanie pedagogiczne nauczycieli przedmiotów zawodowych*, Warszawa 1974.
- Nyczkało N.G., Szlosek F., *Kształcenie zawodowe w Polsce i Ukrainie – na tle przemian*, Warszawa – Radom 2008.
- Szlosek F., *Tożsamość pedagogiki pracy w kontekście przemian systemowych*, Warszawa 2015.
- Wiatrowski Z., *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 2005.