

Tadeusz Aleksander

Okresy i główne formy rozwoju zawodowego człowieka

Acta Scientifica Academiae Ostroviensis nr 8, 59-88

2001

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

TADEUSZ ALEKSANDER

Okresy i główne formy rozwoju zawodowego człowieka

Streszczenie

Rozwój zawodowy człowieka nie został do tej pory wyczerpująco opisany. Nie ma też jednomyślności co do tego, jak należy go zdefiniować. Ci, którzy się na jego temat wypowiadają (K. Czarnecki, T. Nowacki, Z. Wiartowski, A. Bańka) są na ogół zdania, że należy przez niego rozumieć ciąg prozawodowych zmian: dzieci, młodzieży i dorosłych, w których praca, zawód, kwalifikacje, kompetencje i odpowiedzialność zawodowa są wiodącymi liniami myślenia i działania.

Tak zdefiniowany rozwój zawodowy to proces całościowy. Rozpoczyna się w zasadzie już w drugim roku życia dziecka (poznającego w domu rodzinnym różne elementy pracy zawodowej i zachowania rodziców związanego z pracą) a kończy w latach późnej starości, gdy człowiek, wskutek postępujących procesów starzenia wycofuje się nie tylko z pracy zawodowej ale i wykonywania różnych czynności z zawodem związanych (np. prace hobbistyczne).

Rozwój ten ma charakter „stadialny”. Łatwo w nim wyróżnić kilka okresów (stadiów): kształcenia przedzawodowego, szkolnego uczenia się zawodu, kwalifikowanej pracy zawodowej (do opus magnum), stopniowego wycofywania się z pracy zawodowej i (ostatni) rezygnacji z czynnego życia zawodowego.

Każdy z tych okresów cechuje inna – jako główna – forma rozwoju zawodowego, a także odmienny rodzaj pojawiających się kryzysów i zagrożeń tego rozwoju.

Pojęcie i periodyzacja rozwoju zawodowego

Pomimo że praca zawodowa stanowi główny rodzaj aktywności ludzi, rozwój zawodowy człowieka, nie został do tej pory tak szeroko opisany jak inne zjawiska, np. rozwój: fizyczny, umysłowy, emocjonalny, społeczny, moralny. Wprawdzie w ostatnich dziesiątkach

lat lukę tę dość skutecznie starali się wypełnić Kazimierz Czarnecki, Tadeusz Nowacki, Zygmunt Wiatrowski a także Augustyn Bańka, ale nadal wiele elementów fenomenu tego rozwoju wymaga jeszcze badania i pogłębionego opisanie. Stan ten jest uwarunkowany obiektywnie. Rozwój zawodowy jest trudny do naukowego opisu. Ma on wymiar interdyscyplinary: biologiczny, fizjologiczny, psychologiczny, socjologiczny, filozoficzny (moralny), ergonomiczny i pedagogiczny. W związku z tym jest możliwy dopiero przy zastosowaniu wielu opcji metodologicznych i licznych punktów widzenia.

Rozwój ten to zespół prozawodowych zmian ilościowych i jakościowych typu progresywnego, zachodzących w świadomości i zachowaniu się człowieka, to proces, który dokonuje się przez całe życie człowieka, od okresu przedszkolnego, do czasu zakończenia pracy zawodowej, a niekiedy trwa i po jej ustaniu. Rozwój zawodowy człowieka jest integralną częścią jego ogólnego rozwoju, wypadkową zmian progresywnych wszystkich innych sfer osobowości ludzkiej: fizycznej, umysłowej, emocjonalnej, społecznej, estetycznej, politycznej i in. Zmiany w owych sferach ukierunkowują, utrwalają i modyfikują cechy i wartości, od których zależy życie zawodowe człowieka od najmłodszych lat do późnej starości. Rozwój ten to kategoria wiodąca w całości życia psychicznego i społeczno-kulturalnego człowieka.

Przez „zawód” Nowacki rozumie

(...) wykonywanie zespołu czynności społecznie użytecznych, wyodrębnionych na wskutek podziału pracy, wymagających od pracownika odpowiedniej wiedzy i umiejętności, powtarzanych systematycznie i będących źródłem utrzymania dla pracownika i jego rodziny (...) (Nowacki 1971, s. 12).

Stosownie do tych określeń Czarnecki definiuje rozwój zawodowy człowieka jako

(...) taki społecznie pożądaný proces przemian ilościowych i jakościowych, które warunkują jego aktywny, świadomy i społecznie oczekiwany udział w przekształcaniu i doskonaleniu siebie samego oraz swojego środowiska, w którym żyje (...) (Czarnecki, 1985, s. 28).

W wyniku wieloletnich przemyśleń i analiz oraz badań tego zjawiska Czarnecki doszedł do wniosku, że rozwój zawodowy to

(...) społecznie pożądanym procesem przemian kierunkowych jednostki (ilościowych i jakościowych), które warunkują jej aktywny i społecznie oczekiwany udział w przekształcaniu oraz doskonaleniu siebie samego i przez to swojego otoczenia materialnego, społecznego i kulturowego (...) (Czarnecki 1985, s. 182).

Proces rozwoju zawodowego człowieka – jak mówi Czarnecki –

(...) jest jednym ciągiem prozawodowego (dzieci), zawodowego (młodzież) i pracowniczego (dorosłych) oraz pozawodowego (emerytów i rencistów) rozwoju świadomości, w którym praca, zawód, kwalifikacje, kompetencje i odpowiedzialność zawodowa są wiodącymi liniami myślenia i działania (...) (Czarnecki 1985, s. 182).

Proces ten obejmuje prawie (wyłączywszy niemowlęta) całe życie człowieka. Można powiedzieć, że „(...) rozwój zawodowy człowieka rozpoczyna się już od drugiego roku życia dziecka (...) i trwa aż do kresu życia człowieka dorosłego (...)” (Czarnecki 1985, s. 182). Do tego określenia trzeba dzisiaj dopowiedzieć, że proces ten dokonuje się w toku permanentnego oddziaływania dydaktycznego i wychowawczego na przyszłego (dzieci i młodzież), obecnego (człowiek dorosły) i przeszłego (rencista, emeryt) pracownika. Jego efekty zależą od przemyślanego, intensywnego i wielowymiarowego wielokierunkowego kształcenia.

Trzy są elementy rozwoju zawodowego jednostki: przedmiotowy, społeczny i osobowy. (Bańka, 1995, s. 123) Element przedmiotowy łączy się z treścią pracy (warunki techniczne, technologia, organizacja). Warstwa społeczna ze środowiskiem społecznym i stosunkami międzyludzkimi w miejscu pracy. Element osobowy natomiast z odbiorem i oceną samego siebie w relacji do stanowiska pracy, systemem wartości i poczuciem sensu życia. Owe warstwy występują w rozwoju zawodowym trwającym całe życie. Te trzy elementy składają się na tzw. osobowość zawodową. Ukształtowanie tej osobowości to ideał i cel wychowania zawodowego, to także najważniejszy wskaźnik osiągnięcia przez człowieka pełnej dorosłości. Osobowość zawodowa nie jest jednak czymś stałym, co po osiągnięciu pewnego pożądanego poziomu nie ulega zmianie. Wręcz przeciwnie „(...) osobowość zawodowa podlega ciągłemu rozwojowi, ustawicznej modernizacji (...)” warunkowanej biologicznie i kulturowo (Bańka 1995, s. 124).

Czarnecki, sięgając do wiedzy z psychologii rozwojowej, uznał, że rozwój zawodowy człowieka, jako oczywiście element rozwoju ogólnego, ma – podobnie jak i doskonalenie innych sfer osobowości – charakter stadialny. Znaczący to, że da się w nim wyodrębnić wyraźne okresy. Nie ma jednak u psychologów jednomyślności co do tego ile należy okresów rozwojowych należy w tym obszarze wydzielić. Nie ma też zgodności co do czasu trwania każdego z wyodrębnionych okresów.

Wydaje się, że na polskim gruncie pierwsza taka próba periodyzacji wiąże się z podziałem życia człowieka dorosłego na fazy, dokonanym przez Włodzimierza Szewczuka w jego „Psychologii człowieka dorosłego” (Szewczuk 1961, s. 83 – 120). Wyróżnił on w życiu takiego człowieka, biorąc za kryterium podziału główne zajęcie i stosunek do tego zajęcia, następujące okresy: stabilizacji planu życiowego, progresywnej ekspansji z opus magnum u szczytu, regresywnej ekspansji oraz schyłkowy (właściwej starości). Nie określił jednak granic wiekowych tych okresów, uznając, że nie jest to możliwe do wykonania. Czas rozpoczynania tych okresów i długość ich trwania to, w przypadku poszczególnych osób, właściwość indywidualna, obfitująca w dużą ilość uwarunkowań biologicznych, społecznych i edukacyjnych. Mimo tego „niedomówienia” wynikającego – jak się wydaje – ze świadomości wymienionego autora, że periodyzacja rozwoju człowieka dorosłego to zagadnienie trudne i złożone bo mające liczne uwarunkowania, bez przypomnianej propozycji Szewczuka nie da się dzisiaj obejść przy odpowiedzialnym wyodrębnianiu stadiów rozwoju zawodowego współczesnego człowieka.

Czarnecki natomiast, „manipulując” propozycjami z różnych innych psychologicznych periodyzacji życia ludzkiego, wyróżnił w całożyciowym rozwoju zawodowym człowieka następujące okresy: preorientacji zawodowej dzieci, orientacji zawodowej młodzieży, szkolnego uczenia się zawodu, kwalifikowanej pracy zawodowej dorosłych i reminiscencji zawodowej emerytów i rencistów (Czarnecki 1985, s. 96 – 103). Podział ten opracowany w latach 80-tych, został przez Czarneckiego nieco uszczegółowiony i ponownie opublikowany w połowie lat 90-tych (Czarnecki, Karaś 1996, s. 97 – 156). Autor

ten określa w nim także (nieco dokładniej) wcześniej ustalone granice czasowe (lata) – w niektórych przypadkach (różnych osób i z rozmaitych powodów) dość „płynne” – poszczególnych okresów.

Zbliżoną pracę wykonał także Bańka, analizując fazy rozwoju zawodowego człowieka w kontekście pojawiających się, w związku z pracą i karierą zawodową, kryzysów. Wyodrębnił on w rozwoju zawodowym człowieka cztery fazy: dojrzewania i przejmowania roli zawodowej, związaną z wchodzeniem w pole zawodowe, związaną z funkcjonowaniem zawodowym i związaną z wycofywaniem się z pracy (Bańka 1995, s. 121 – 150). Wprawdzie koncepcja ta nie jest w pełni jasna¹, ale zawarte w niej wnioski i oceny (dotyczące potrzeby „restrukturyzacji” kwalifikacji pracowniczych, wywołanej tymi kryzysami) są ważne i koncepcyjnie płodne. Autor ten również uważa, że rozwój zawodowy to proces całościowy, rozpoczynający się wraz z dojrzewaniem a kończący w okresie późnej starości.

Zmiany, jakie dokonały się w naszym życiu społecznym w ciągu ostatnich lat nieco „rozbiły” dotychczasowe koncepcje rozwoju zawodowego. Dwie z tych zmian mają na nią wyraźnie rozkładający wpływ. Pierwsze to przeobrażenia w oświacie, zwłaszcza zawodowej. Wprowadzenie wskutek nowej reformy nauczania zintegrowanego w klasach młodszych w szkole podstawowej, załamanie się systemu szkolnictwa przyzakładowego i odsunięcie się zrestrukturyzowanych zakładów pracy od pomocy szkolnictwu (praktyki uczniowskie w zakładach). Drugie to bezrobocie i wyraźne, wskutek m.in. bezrobocia, opóźnianie rozpoczęcia stałej pracy zawodowej, nawet przez absolwentów szkół wyższych.

Biorąc pod uwagę sytuację wytworzoną przez te zmiany, proponujemy tutaj nieco inną, niż wyżej wymienione, periodyzację rozwoju zawodowego człowieka. Wyodrębniając w nim określone fazy, bierzemy pod uwagę, nie tylko zbliżony do siebie (w danym wyodrębnionym okresie) typ kontaktu z zawodem czy podobną treść tego kontaktu ale nade wszystko podobny (i dość jednolity w danej fazie organizacyjnie i metodycznie) sposób podnoszenia poziomu wiedzy

¹ Autor zapowiada w wymienionej pracy – s. 125 – wyodrębnienie trzech faz, a na następnych stronach – s. 126-131 – charakteryzuje cztery fazy rozwoju zawodowego.

i kształtowania umiejętności zawodowych. Bierzemy przy tym także pod uwagę swoistą dla każdego okresu dyscyplinę (i towarzyszącą jej atmosferę) obowiązującą człowieka, jeśli idzie o kontakt z pracą i podnoszenie poziomu, związanych z jakością jej wykonywania, wiadomości oraz umiejętności pracowniczych.

Postępując tak w rozwoju zawodowym współczesnego Polaka pragniemy wyróżnić pięć głównych okresów. Są to: okres kształcenia przedzawodowego, okres szkolnego uczenia się zawodu, okres kwalifikowanej pracy zawodowej (do *opus magnum*), okres stopniowego wycofywania się z pracy zawodowej, okres rezygnacji z czynnego życia zawodowego oraz czas właściwej starości. W każdej z pięciu wyodrębnionych faz dominują inne formy aktywności prozawodowej dzieci i młodzieży, dorosłych pracujących oraz już emerytów i rencistów. Każdy ten etap cechuje podejmowanie nieco innych czynności prozawodowych co do ich jakości i w nieco innym wymiarze ilościowym oraz z odmiennym natężeniem. W każdym z tych okresów dominują inne formy i strategie rozwoju zawodowego, efektywność zaś tego rozwoju zależy nie tylko ale i od samych uczących się, tj. od ich pozytywnej motywacji, ogólnej sprawności umysłowej (zdolności do uczenia się zawodu), oraz od ogólnej pracowitości, od poziomu wspierających go nauczycieli (na początkowych etapach) i ludzi uczących (na następnych) w ośrodkach doksztalcania i doskonalenia zawodowego czy kolegów w pracy.

Główne formy rozwoju zawodowego w relacji do okresów tego rozwoju

A. Okres kształcenia przedzawodowego

Początków rozwoju zawodowego człowieka szukać należy już w wieku przedszkolnym. Zajmujący się tą sprawą, wspomniany już, Kazimierz Czarnecki wykazał, że dzieci w okresie przedszkolnym, poprzez obserwacje czynności zawodowych rodziców i osób bliskich, zdobywają wiedzę o zawodach i czynnościach zawodowych. Podejmują one różne formy aktywności prozawodowej bawiąc się w stra-

żaka, milicjanta, lekarza i in. Już wtedy tworzą się w ich świadomości określone nastawienia prozawodowe i marzenia o przyszłym zawodzie dla siebie. Jest to na ogół okres nauki zawodu cechującej się przypadkowością, niesystematycznością, dorywczością i bezrefleksyjnością.

W młodszym wieku szkolnym dzieci dużo rozmawiają z rodzicami na temat ich (tj. rodziców) pracy, zawodu, zarobków i obowiązków zawodowych. Ważną formą poznawania wielu zawodów jest nauka szkolna, zmierzająca w sposób planowy do poznania wiedzy o różnych zawodach, do orientowania dzieci o ludziach pracujących w różnych zawodach i cechach rozmaitych zawodów. Nauka w szkole to także czas kształtowania niektórych nawyków potrzebnych do wykonywania przyszłej pracy.

W szkole podstawowej i gimnazjum, w oparciu o treść poszczególnych przedmiotów, następuje poznawanie różnych zawodów i czynności zawodowych, dojrzewanie decyzji co do wyboru zawodu i szkoły, w której zawód ten będzie się opanowywać. Dzięki pracy doradczej nauczycieli, dzieci dowiadują się o typach szkół zawodowych i możliwości dalszego uczenia się. Temu służy także praca poradni wychowawczo-zawodowych, zajmujących się badaniem dyspozycji dzieci i doradzaniem wyboru zawodu. Duży wpływ na rozwój prozawodowy dzieci ma ich praca w domu, częsta w rodzinach chłopskich i rzemieślniczych, gdzie po prostu dzieci pomagają rodzicom przy prowadzeniu gospodarstwa. W tej fazie jednostka z reguły, na przełomie dzieciństwa i wieku młodzieńczego decyduje o przyszłej roli zawodowej, kreuje wizję wymarzonego zawodu i własnej w nim roli, rozwija zdolności potrzebne w pracy, dojrzewa u niej przekonanie o konieczności wyboru drogi zawodowej na całe życie. Pojawiają się wtedy kryzysy w tym zakresie rodzące potrzebę pomocy dzieciom ze strony najbliższych opiekunów. Pomoc w wyborze drogi kształcenia powinny one uzyskać w tym zakresie od nauczycieli radzących im adekwatną do ich dyspozycji szkołę. Do pomocy szkole „stać” powinni różnego typu doradcy zawodu w poradniach wychowawczo-zawodowych. Obok nich w ostatnich latach pojawiły się też w Polsce modelowe, wyspecjalizowane instytucje poradnictwa zawodowego dla dzieci i młodzieży. Przykła-

dem, założone Centrum Informacji Zawodowej w Wałbrzychu, powołane w 1996 r. przez tamtejsze władze oświatowe (Wołoch 1998, s. 133-150). Miało być traktowane eksperymentalnie jako instytucja dowodząca dokonujących się innowacji w doradztwie zawodowym. Etap kształcenia przedzawodowego rozpoczynający się w wieku przedszkolnym dziecka (w zasadzie już od 2 roku życia) i trwający cały okres przedszkolny oraz lata nauki w szkole podstawowej (6 lat) i gimnazjum (3 lata), kończy się w czasie, gdy człowiek ma lat 16 i jest w większości przypadków absolwentem gimnazjum. W takich warunkach w późnym wieku szkolnym dojrzewa decyzja dziecka co do wyboru dalszego własnego rozwoju zawodowego. W wyniku ich oddziaływania młody człowiek formułuje często bardzo już odległe plany i aspiracje zawodowe.

B. Okres szkolnego uczenia się zawodu

Okres drugi rozwoju zawodowego człowieka nazwiemy za Czarneckim i jego współpracownikiem Stanisławem Karasiem okresem szkolnego uczenia się zawodu. Przypada on na lata życia od 16 do 25. Jest to (do tej pory) okres nauki w zasadniczej szkole zawodowej, kształcenia w średniej szkole zawodowej, szkole pomaturalnej i na studiach wyższych. W przyszłości, począwszy od 2002 r., będzie to czas nauki w szkole zawodowej (2-letniej), przygotowującej do egzaminu zawodowego, w liceum profilowanym (3-letnim), w szkole policealnej i na studiach wyższych. Jest to okres wchodzenia w pole zawodowe.

Zależnie od wybranego kierunku i poziomu kształcenia, trwa on w warunkach polskich od trzech (nauka w zasadniczej szkole zawodowej) do około dziesięciu (liceum ogólnokształcące oraz studia np. medyczne) lat. Nauka ta to przemyślany system wyposażania uczniów w system wiadomości, umiejętności i nawyków zawodowych oraz kształtowanie dyspozycji intelektualnych i moralno-społecznych związanych z zawodem. Przemyślany, bo realizowany w oparciu o przygotowane i zweryfikowane programy szkolne oraz z zastosowaniem sprawdzonych i często najlepszych zweryfikowanych form nauczania takich jak: lekcje (wykłady i seminaria, ćwiczenia), pracę w warsztatach (laboratoriach), praktyki śródroczne i ciągłe. Do tego trzeba

dodać informację o tym, że w zawodach wymagających najdłuższego przygotowania nauka szkolna (studia) zawodu wymaga, z punktu widzenia potrzeb zawodowych, ukończenia dodatkowych studiów uzupełniających w postaci np. aplikacji, odbycie praktyki (zawody medyczne) i zdania po nich trudnych egzaminów, uprawniających do podjęcia pracy w tych zawodach.

We wszystkich szkołach zawodowych, niezależnie od ich poziomu, w wyniku ewolucji i doświadczeń wprowadzono trójpodział treści i procesu kształcenia (Nowacki 1999, s.115). Pierwsze to kształcenie ogólnozawodowe, sprowadzające się do zapoznania uczniów (studentów) ze wspólną podstawą teoretyczną i praktyczną dla całej grupy zawodów. Drugie to kształcenie umiejętności podstawowych dla danej specjalności zawodowej. Trzecie to kształcenie specjalistyczne, przygotowujące do wykonywania czynności zawodowych na danym stanowisku pracy. Tym trzem rodzajom celów i treści współczesnego kształcenia zawodowego, tak zróżnicowanego co do zawodów i specjalności, służą trzy odmienne formy kształcenia: nauka teoretycznych przedmiotów zawodowych, praktyczna nauka zawodu (najczęściej w warsztatach szkolnych, centrach kształcenia zawodowego) oraz praktyka w zakładach pracy.

Powstaje teraz pytanie jak funkcjonuje system szkolnictwa zawodowego, w którym przygotowywani są kandydaci do pracy w różnych zawodach.

Spoglądając na to zagadnienie z pozycji statystyki przypomnieć warto, że obecnie w Polsce (w roku szkolnym 1999/2000)² czynnych jest 8066 szkół (2408) i techników zawodowych, 2328 szkół policealnych i 287 uczelni wyższych. Uczy się w nich (szkoły zawodowe i technika – 1552, 3 tys. uczniów, szkoły policealne – 205,5 tys., studia wyższe 1431,9 tys.) ogółem – 3189,7 tys. osób, co informuje o ilościowej rozległości kształcenia zawodowego we współczesnej Polsce.

W tak rozwiniętym ilościowo szkolnictwie zawodowym, od 1986 r. funkcjonuje u nas 241 kierunków (zawodów) kształcenia (150 robotniczych i 91 nierobotniczych, tj. wymagających średniego wy-

² *Mały Rocznik Statystyczny Polski 2000*, GUS, Warszawa, s. 215.

kształcenia) zawodowego (w 1993 r. zaproponowano zmniejszenie ich do 138, ale projektu nie wdrażano). Jest to bardzo mało w stosunku do liczby zarejestrowanych u nas stanowisk pracy, do objęcia których ma przygotować to szkolnictwo. Ogólnogospodarcza klasyfikacja zawodów w Polsce z 1965 r. uwzględniała w systemie zatrudnienia (bez resortu obrony narodowej i spraw wewnętrznych i niektórymi grupami zatrudnionych w administracji) w naszym kraju 2424 zawody i specjalności. Nowa polska Klasyfikacja Zawodów i Specjalności z 1995 r. wymienia w naszym kraju 2392 zawody i specjalności podzielone na 27 grup dużych, 110 średnich i 369 grup elementarnych³. Widać z tego, że liczba zawodów (tzw. „szkoleniowych”) nauczanych w szkołach zawodowych (zasadniczych, średnich oraz wyższych) jest wielokrotnie niższa niż ilość zawodów i specjalności wyodrębnionych w gospodarce i życiu społecznym kraju. Znaczy to, że jeden zawód „szkoleniowy” przygotowuje ucznia (studenta), a raczej daje im teoretyczne i praktyczne podstawy, do pracy w (średnio) 10 zawodach. Zjawisko to jest następstwem szerokoprofilowej koncepcji kształcenia zawodowego w Polsce. Koncepcja ta, bardzo społecznie wartościowa, sprawia jednak, że wychowanek szkoły zawodowej, niezależnie od poziomu kształcenia, nie jest przygotowany do pracy w żadnym z tych 10 zawodów. Wskutek tego, jako adept na stanowisku pracy musi podjąć bardzo intensywne, przynajmniej na początku, kształcenie zawodowe. Jego realizację ułatwia mu zakładowy system (z reguły w różnym stopniu sformalizowania, począwszy od koleżeńskieg doradztwa i doradztwa ze strony bezpośrednio zwierzchnika a na nauce ośrodku doksztalcania zawodowego skończywszy) doksztalcania i doskonalenia kadr.

Intencją władz oświatowych naszego kraju jest, aby w nowym zreformowanym systemie kształcenia zawodowego uczeń nadal był szerokoprofilowo przygotowywany do pracy zawodowej⁴. Takie przygotowanie powinno umożliwić absolwentowi lepsze przystosowanie się do zmieniającego się rynku pracy. Nowy system kształcenia za-

³ *Klasyfikacja zawodów i specjalności*. Warszawa 1996, Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej, t. I, s. 15.

⁴ *O szkolnictwie zawodowym*. Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 1999.

wodowego wdrażany będzie stopniowo od 2002 r. Będzie on realizowany na trzech poziomach: pogimnazjalnej szkoły zawodowej lub liceum profilowanego, szkół policealnych i uczelni wyższych (zawodowych i akademickich).

Należy przy tym wskazać na swoisty paradoks rozmiłowania się (w przeszłości) trendów rozwoju polskiego szkolnictwa zawodowego z aspiracjami edukacyjnymi polskiej młodzieży. Wyniki badań przeprowadzonych w Polsce wśród uczniów szkół zawodowych dowodzą, że z reguły zawsze dążyli oni do zdobycia wykształcenia „wyższego” niż zasadnicze zawodowe, tzn. do zdobycia kwalifikacji na poziomie średnim i wyższym oraz wyrażali jednoznacznie chęć ucieczki od zawodu robotniczego (Czarnecki 1985, s. 149). Tymczasem w latach minionych, preferowano u nas kształcenie do zawodów robotniczych. Rozmiłowano się przy tym z tendencjami światowymi w gospodarce i towarzyszącemu jej kształceniu zawodowemu. Rozwój gospodarczy przodujących krajów polegał na rozwijaniu usług i służącego mu kształcenia w tym kierunku. Skutki tych błędów są dzisiaj widoczne.

Dzisiaj w kształceniu zawodowym, oprócz podstawowego szerokoprofilowego przygotowania zawodowego, wskazane jest przystosowanie pracowników do zmian, które ich czekają. Stąd mówi się o najważniejszych umiejętnościach, wyrażających się w zdolności pokonywania trudności w związku z pojawieniem się nowych zadań pracowniczych. Owe umiejętności są rodzajem plastyczności i zdolności do transformacji kwalifikacji pracownika stosownie do zmienności wymagań stanowiska pracy, powodowanej przemianami technicznymi, technologicznymi i organizacyjnymi (Nowacki 1999, s. 164). Są formą przygotowania pracowników do zmian zarówno w wyposażeniu i metodach pracy, jak i do projektowania przez pracownika odpowiednich ulepszeń. Te umiejętności winny być rozwinięte u każdego pracownika, niezależnie od rodzaju wykonywanej pracy i zajmowanego w niej stanowiska. To ważne umiejętności w czasach szybkich przemian w „otoczeniu” (wyposażenie) i treści (zawartości) poszczególnych zawodów.

C. Okres kwalifikowanej pracy zawodowej (do opus magnum)

Następny okres rozwoju zawodowego człowieka nazwiemy fazą kwalifikowanej pracy. Jest to najczęściej praca w zawodzie zgodnie z wyuczonymi wcześniej i posiadanymi kwalifikacjami. Stosownie do wymagań „Kodeksu pracy” na stanowisku pracy wolno zatrudnić tylko człowieka o odpowiednich kwalifikacjach. Określają je, w poszczególnych zawodach i branżach, odpowiednie przepisy.

Niekiedy dość trudno wskazać na początek tego okresu. U różnych osób zaczyna się w różnym czasie, zależnie od poziomu zdobytego wykształcenia oraz możliwości uzyskania pracy. Jedni wchodzi na nurt pracy zawodowej – jak np. absolwenci zasadniczej szkoły zawodowej – w wieku 18 lat, a inni, jak ci po ukończeniu studiów wyższych, zaliczeniu praktyki i uzyskaniu uprawnień zawodowych (lekarze wszystkich specjalności, prawnicy po aplikacjach) znacznie później. Należy przy tym wskazać na widoczną dzisiaj tendencję odsuwania czasu rozpoczęcia stałej pracy zawodowej przez młode pokolenie. Często rozpoczęcie tej pracy poprzedzone jest okresem długiego na nią oczekiwania, uczeniem się – z powodu braku pracy – zawodu innego, najczęściej jednak pokrewnego, wykonywaniem przez jakiś czas pracy zastępczej (np. w handlu, na poczcie, drobnych usługach) lub „na próbę” a także w ramach części etatu czy tylko w określonych godzinach. Przypominając to zjawisko pragniemy zasygnalizować, że spotykamy się dzisiaj z trudnym do zaakceptowania paradoksem. Z jednej strony mamy do czynienia z wyraźną akceleracją rozwoju: biologicznego, umysłowego i kulturalnego młodego człowieka, z drugiej z wyraźną tendencją do opóźniania jego rozwoju zawodowego i społecznego, co oczywiście spowodowane jest współczesnymi zjawiskami gospodarczymi, społecznymi i demograficznymi oraz postępowaniem technicznym, technologicznym i organizacyjnym, które z jednej strony przyczyniają się do ograniczania stanowisk pracy (np. wytwórczej), z drugiej wymogami by na stanowiskach pracy „stawiać” dojrzałą kadrę. Owe zjawiska powodują, że dzisiaj nawet osoba dwudziestokilkuletnia z dyplomem szkoły wyższej nie ma jeszcze niekiedy sprecyzowanej wizji zawodowej.

Omawiany okres rozpoczyna się więc w chwili podjęcia przez człowieka stałej pracy zawodowej i kończy na opus magnum w tej pracy. Ponieważ czas nadejścia tego momentu uwarunkowany jest wieloma elementami: zarówno właściwościami jednostki, jej pracowitością i wytrwałością oraz tzw. okolicznościami (społecznymi), trudno wskazać na jego końcową granicę. Tym bardziej, że na ogół nie dostrzega jej, w odpowiednim momencie, żaden pracownik zatrudniony na danym stanowisku. Uświadamia go sobie z reguły z opóźnieniem, post factum. Jest pewne, że w jednych zawodach i specjalnościach „szczyt” ten przychodzi wcześniej, w innych bardzo późno. Na pewno w przypadkach większości zatrudnionych poprzedza go kilkunastoletni okres wytrwałej i dobrze zorganizowanej i racjonalnie realizowanej pracy. *Opus magnum* to intensywna praca, osiągnięcie w jej wykonywaniu maksymalnej wprawy, mistrzostwa. Jest to czas nie tylko osiągania dobrych efektów pracy i uzyskiwania w niej oczekiwanych awansów zawodowych czy stanowiskowych, ale także czas intensywnego rozwoju zawodowego realizowanego przez pracę (wykonywanie pracy) oraz szerokiego kontaktu ze swoim środowiskiem zawodowym, często – jak w nowoczesnych zakładach pracy – dynamicznym i twórczym zawodowo (Czarnecki, Karaś 1996).

Praktyka uczy, że jest to także okres intensywnego rozwoju społecznego, politycznego, moralnego i kulturalnego. Jest to rozwój poprzez rozwiązywanie codziennych spraw zawodowych i pracownicznych oraz przemysłany, wieloetapowy system dokształcania i doskonalenia zawodowego. Rozpoczyna się on w wielu zawodach (tych wymagających długiego kształcenia) od różnych form edukacji aplikacyjnej i odbywania stażu zawodowego, a kończy na formach dokształcania i doskonalenia oznaczających najwyższy poziom zawodowego mistrzostwa. Dokształcanie to w zasadzie proces podwyższania formalnych kwalifikacji zawodowych do poziomu wymagań na danym stanowisku pracy (np. robotnika, technika, inżyniera). Dzięki niemu pracownik uzyskuje formalne uprawnienia do wykonywania określonych czynności lub przechodzi z jednego szczebla wykształcenia zawodowego na następny. Celem więc dokształcania jest dostosowanie kwalifikacji zawodowych pracownika do potrzeb no-

woczesnego stanowiska pracy, poprzez uzupełnienie dotychczasowego wykształcenia. Natomiast doskonalenie zawodowe polega na wzniesieniu się na coraz wyższy poziom wykonawstwa określonych czynności, na pogłębieniu i zautomatyzowaniu umiejętności zawodowych (na wszystkich poziomach np. robotnika kwalifikowanego, technika, absolwenta szkoły wyższej). Doskonalenie, realizowane głównie przez ćwiczenia, prowadzi do stadium doskonałości, do mistrzostwa w ramach danego zawodu. Osiąga się je przez wykonywanie pracy oraz różne formy wewnętrznego doskonalenia organizowanego w poszczególnych zakładach pracy (produkcyjnych i usługowych czy społecznych) a także – jak pisze Nowacki (Nowacki 1976, s. 24) – poprzez akcje zdobywania umiejętności pracy w drugim zawodzie pokrewnym. Wyćwiczone umiejętności pracy w drugim zawodzie z reguły sprawiają (transfer dodatni), że pracownik lepiej i racjonalniej pracuje w zawodzie głównym.

Już dzisiaj – jak pisze Nowacki

(...) nikt już nie wierzy, aby uzyskane kwalifikacje mogły służyć pracownikowi przez całe życie. Podstawowe czynności zawodowe ulegają przemianom i w ślad za tym zmieniają się wymagania wobec pracownika. W niektórych gałęziach gospodarki następuje to wolniej, w innych szybciej, w niektórych bardzo szybko. Oblicza się, że przeciętnie każdy pracujący zmieni swoje kwalifikacje 2 – 5 razy w ciągu swojej zawodowej działalności, ale są gałęzie, jak np. mikroelektronika, w których zmiany następują co kilka lat (...).

Już dzisiaj mamy stanowiska pracy, gdzie proces podwyższania i zmiany kwalifikacji dokonuje się permanentnie. Najgorsze, że tego procesu nie da się dobrze przewidzieć i prognozować. To przemawia za potrzebą wyposażenia przyszłych kandydatów do pracy zawodowej w kompetencje (umiejętności) kluczowe.

Ta sytuacja jeszcze wyraźniej dotyczy naszego kraju, gdzie sygnalizowane zmiany związane z ogólnym postępem technicznym, technologicznym i organizacyjnym konkurencyjnej gospodarki nałożyły się na zmiany (nazywane niekiedy „wstrząsami”) spowodowane restrukturyzacją gospodarki i życia społecznego oraz przejściem jej na system rynkowy. Pracownik ma dzisiaj być gotowy do dalszego uczenia się, do dopełniania wcześniej zdobytej wiedzy, rozwijania i rekonstruowania wcześniej nabytych umiejętności pracowniczych.

Poprzez zmianę i powstanie nowych wymagań na stanowiskach pracy zmienia się treść pracy i potrzeba nowych kwalifikacji dla osób wykonujących te zawody. W wielu zawodach zmieniły się wydatnie narzędzia i materiały, metody pracy, warunki pracy i jej organizacja. Nastąpiły więc poważne zmiany w obrębie zawodu ale cele pracy i cechy działalności w tych zawodach nie uległy zmianie. Nadto, dzisiaj znikają stare zawody, bo zredukowane zostały pewne prace (np. telefonistki międzymiastowej, szewca, konduktora w autobusie i tramwaju). Powstają też całkiem nowe stanowiska pracy.

By do tego wszystkiego pracowników przygotować, w obecnych warunkach, po częściowej restrukturyzacji gospodarki i życia społecznego, tworzą się w naszym kraju, zarówno w gospodarce jak i resortach i kompleksach instytucji społecznych swoiste struktury placówek edukacyjnych, zakładowe, resortowe i branżowe mikrosystemy edukacyjne. Przykładami tych mikrosystemów są: sieć placówek dokształcania i doskonalenia w Telekomunikacji Polskiej S.A., Państwowej Inspekcji Pracy, Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych, Przedsiębiorstwie „Polskich Kolejach Państwowych”, energetyce, sądownictwie, administracji państwowej, ochronie zdrowia, oświacie, rolnictwie, ogólnopolskich stowarzyszeniach społecznych, samorządach zawodowych i in. Celem owych mikrosystemów edukacyjnych jest stworzenie trwałego systemu zdobywania i podnoszenia poziomu kwalifikacji zawodowych przez pracowników poszczególnych zakładów, resortów i branż. Regulują je tam odpowiednie rozporządzenia, instrukcje i regulaminy opracowane własnymi siłami i zatwierdzone przez władze tych struktur gospodarczych i społecznych (Aleksander 1998, s. 297). W przypadku resortu edukacji (na poziomie podstawowym i średnim) mikrosystem taki tworzą Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Warszawie oraz regionalne (odpowiadające województwom) centra doskonalenia nauczycieli i podległe im centra doskonalenia nauczycieli jako swoiste filie oraz działalność instrukcyjno-metodyczna dyrektorów poszczególnych szkół, odpowiadających za organizowanie „wewnętrznego” (wewnątrzszkolnego) dokształcania i doskonalenia nauczycieli.

W przypadku, gdy zakłady gospodarcze lub społeczne, są za słabe

ekonomicznie, by utrzymać wewnętrzny system kształcenia i doskonalenia zawodowego na określonym poziomie, włącza się („podporządkowuje”) je do systemu kształcenia i doskonalenia zawodowego instytucji większej i ekonomicznie wydajniejszej.

Ten główny nurt kształcenia i doskonalenia zawodowego tworzony przez zakłady pracy, branże i resorty zarówno gospodarcze jak i społeczne, oraz liczne stowarzyszenia, zwłaszcza naukowo-techniczne, został w ostatnich latach uzupełniony przez liczne wyspecjalizowane firmy edukacyjne mające postać spółek (głównie z ograniczoną odpowiedzialnością i cywilnych), fundacji oraz stanowiących własność osób fizycznych. Byt niektórych z tych firm jest już ustabilizowany, choć powstawanie ich jest nadal, ze względu na łatwość powoływania ich do życia, dość żywiołowe, pomimo, że z punktu widzenia wymagań stawianych instytucji oświatowej – ocenione być musi krytycznie. Doświadczenie jednak codzienne poucza, że wiele programów tworzonych przez tych organizatorów a zmierzających do realizacji tej edukacji, skądinąd wartościowych, doznaje fiaska z powodu braku kwalifikacji pedagogicznych i andragogicznych u ich inspiratorów i organizatorów.

Podstawową instytucją kształcenia i doskonalenia zawodowego w tak pojętych mikrosystemach stały się ośrodki (sekcje) czy centra kształcenia i kształcenia (nazewnictwo bywa różne). Mają one różny zasięg: zakładowy, międzyzakładowy, branżowy, resortowy i in. (Aleksander 1999, s. 145 – 164). Przykładem Telekomunikacja Polska S.A., w obrębie której działają w skali kraju cztery „główne” ośrodki szkoleniowe: Gdańsk, Kraków, Olsztyn i Wrocław oraz jeden „centralny” w Warszawie.

W systemie kształcenia i doskonalenia rolników i mieszkańców wsi, działającym w nowej wersji od początku 1999 r., wyodrębnione zostało Krajowe Centrum Doradztwa Rozwoju Rolnictwa i Obszarów Wiejskich w Brwinowie z oddziałami w Poznaniu i Krakowie oraz oddziały „regionalne” CDRRiOW w Barzkowicach (zachodniopomorskie), Płońsku (mazowieckie), Przysieku (kujawsko-pomorskie), Radomiu (mazowieckie), Starym Polu (pomorskie) i Wrocławiu (dolnośląskie). Poza tymi Minister Rolnictwa i Gospodarki

Żywnościowej powołał 48 rolniczych centrów kształcenia ustawicznego i 27 centrów kształcenia praktycznego. Zostały one przekazane samorządom powiatowym.

Analogiczne ośrodki („centra”, „sekcje”, „działy”) istnieją we wszystkich większych zakładach pracy oraz branżach i resortach zarówno gospodarczych jak i społecznych. Zakres realizowanego w nich doksztalania i doskonalenia zawodowego jest rozległy i obejmuje w zasadzie wszystkich pracowników (podzielonych na grupy stanowiskowe czy specjalności zawodowe) (Aleksander 1999, s. 145 – 164).

Przykładem Huta „Ostrowiec” S.A. w Ostrowcu Świętokrzyskim, w której po restrukturyzacji (1994 r.) i wprowadzeniu systemu zarządzania jakością (według norm ISO 9001) wypracowano (m.in. pod wpływem wymagań wspomnianej normy) wysoce sformalizowany i szczegółowo dopracowany system doksztalania i doskonalenia zawodowego pracowników. Podporządkowano go strategii osiągnięcia wysokiej jakości produktu. Tylko w 1999 r. „przeszkolono” w nim 2816 pracowników, co w porównaniu z ogólną ilością 4159 zatrudnionych, stanowi 67,7% ogółu zatrudnionych osób. Treść tej edukacji to kształcenie specjalistyczne (np. w zakresie nowych technologii hutniczych), istota i kryteria systemu jakości bezpieczeństwa i higieny pracy oraz in. Podobne systemy doksztalania i doskonalenia zawodowego wprowadzono także w innych zrestrukturyzowanych przedsiębiorstwach branży hutniczej oraz kolejnych dużych zakładach przemysłowych w naszym kraju. Część z nich kieruje też swoich pracowników na naukę do renomowanych form szkoleniowych.

W zrestrukturyzowanym (1997 r.) „Elektromontażu” S.A. w Lublinie, specjalizującym się w wykonywaniu robót elektromontażowych w dużych obiektach przemysłowych, handlowych i usługowych w regionie zatrudniającym 445 osób „szkolenie” pracowników uznano za jeden z wiodących komponentów zapewnienia jakości (również według norm ISO 9001) wykonywanych robót. Stosownie do tego spółka ta realizuje doksztalanie i doskonalenie kadry według szczegółowych procedur „wymuszonych” na jej dyrekcji przez wymagania wspomnianej normy. Szkoleniem, organizowanym przez Dział Spraw Pracowniczych spółki, objęty jest tam w ciągu roku cały

personel, ze szczególną preferencją dla pracowników zajmujących stanowiska, na których najczęściej wprowadzana jest nowa technika i technologia, gdzie wdrażane są nowe systemy ekonomiczne i zmienne rozwiązania prawne. W celu realizacji tak zaprojektowanego dokształcania i doskonalenia dyrekcja spółki sięga do pomocy stowarzyszeń technicznych oraz licznych wyspecjalizowanych instytucji edukacyjnych miasta i regionu.

W edukacji realizowanej w tych ośrodkach wypracowuje się całkiem nową metodykę kształcenia. Z jednej strony elementem tej metodyki jest oparcie kształcenia o środowisko pracy. Wykorzystano w niej zalety pracy i praktyki zawodowej, ich logikę i prawidłowość dla celów kształcenia i doskonalenia. Podstawowe metody nauczania w systemie dokształcania i doskonalenia zawodowego, to pokaz przodujących metod pracy, wzorowej organizacji stanowiska roboczego. Dokształcanie to i doskonalenie polega na bezpośrednim uczestnictwie w dobrze organizowanych działaniach zawodowych. Z drugiej – nowa metodyka i dydaktyka tego kształcenia w postaci kształcenia multimedialnego, nauczania symulacyjnego, warsztatów szkoleniowych dla uczestników o różnym poziomie i kierunku doskonalenia, zajęć na poligonach doświadczalnych. Ta specyficzna dydaktyka obfitująca w dużą ilość całych, wysokojakościowych kompleksów czynności dydaktycznych (ćwiczeniowych) daje dobre wyniki w doskonaleniu pracowników na wszystkich poziomach zawodowej hierarchii. Sprawdza się w doskonaleniu robotników. Skuteczna jest także w procesach doskonalenia kadr pracowniczych średniego poziomu oraz pracowników z wyższym wykształceniem: technicznym, prawniczym, medycznym, nauczycielskim i in.

W różnych resortach wypracowane zostały długie ścieżki zawodowego dokształcania i doskonalenia oraz awansu zawodowego pracowników. Przykładem resort edukacji, gdzie zgodnie z treścią Karty Nauczyciela⁵ (tekst z 26 stycznia 1982 r., ale wielokrotnie nowelizowany) wprowadzono następujące stopnie awansu zawodowego: nauczyciel stażysta, nauczyciel kontraktowy, nauczyciel mianowany, nauczyciel dyplomowany. Osiągnięcie tych stopni wymaga odbycia

⁵ Dz. U. z 1997, nr 56, poz. 357.

określonej formy kształcenia i doskonalenia. W przypadku lekarzy i wielu innych zawodów medycznych są to trzy kolejne stopnie specjalizacji zawodowych osiągnane również po odbyciu różnych form kształcenia i doskonalenia zawodowego.

Przykładów takich dostarczają pracownicy służby cywilnej, gdzie w przypadku izb skarbowych przewidziane są takie stanowiska, jak: komisarz skarbowy i starszy komisarz skarbowy (dla jednych), informatyk i starszy informatyk (dla drugich), zaś dla jeszcze innych kontroler rozliczeń i starszy kontroler rozliczeń (dla innych). Natomiast w urzędach kontroli skarbowej wyodrębnione zostały aż cztery poziomy kwalifikacyjne i stanowiska inspektorów kontroli skarbowej (od I do IV stopnia)⁶. Owe stopnie zdobywa się po odbyciu określonej praktyki zawodowej, zaliczenia danej formy kształcenia i doskonalenia, zdaniu kolejnych egzaminów i wykazaniu się znaczącymi praktycznymi osiągnięciami zawodowymi. Wymagania odnośnie tych prac i sposób uzyskiwania kolejnych stopni kwalifikacji zawodowych określają w poszczególnych branżach czy samorządach zawodowych określone przepisy⁷. Model podobnych szczebli kształcenia i doskonalenia zawodowego w bankowości polskiej jest dziełem specjalnie powołanego Komitetu Koordynacyjnego do Spraw Systemu Standardów Kwalifikacyjnych w Bankowości. Opracował on wzorcowo system standardów kwalifikacyjnych zarówno ogólnych dla samodzielnych i dyplomowanych pracowników bankowości, jak i 8 standardów specjalizacji pracowników bankowości. Standardy owe są podstawą programowania kształcenia i doskonalenia zawodowego realizowanego przez wiele lat oraz opracowywania typowych ścieżek awansu zawodowego i płacowego pracowników. Realizacja tych standardów ma się przyczynić do utrwalenia i ustabilizowania kadry bankowej oraz będzie sprzyjać racjonalnemu wykorzystaniu kwalifikacji kadry zatrudnionej w bankach.

⁶ Zgodnie z Rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 października 1999 r. w sprawie określania stanowisk urzędniczych, wymagań kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej... Dz. U. nr 89, poz. 996.

⁷ Np. w resorcie edukacji jest to rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 sierpnia 2000 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli. Dz. U. 2000, nr 70, poz. 825.

Całe dokszałcenie i doskonalenie zawodowe w zakładzie pracy wypływa z konieczności polepszenia kwalifikacji pracowników w perspektywie zmian, które następują i następować będą na stanowiskach pracy pod wpływem ulepszeń technicznych, technologicznych i organizacyjnych. Stałe podwyższanie wymagań co do jakości produktu (konkurencja) sprawia, że nie da się dzisiaj utrzymać na długo raz zdobytych kwalifikacji zawodowych. Stosowanie nowych maszyn i urządzeń technicznych, wdrażanie nowych sposobów wytwarzania produktów powoduje szybkie „starzenie” się kwalifikacji.

Omawiany okres kwalifikowanej pracy zawodowej kończy się szczytowym osiągnięciem społeczno-zawodowym, stanem dojścia do mistrzostwa w zawodzie, doskonałości w jego wykonywaniu, a w związku z tym i najlepszej wydajności pracy. Być mistrzem w danym zawodzie to znaczy znać wszystkie jego tajniki, poznać wszelką o nim wiedzę i opanować do perfekcji potrzebne w nim umiejętności pracownicze warunkujące optymalną współpracę z innymi. Wspomniany już wielokrotnie Czarnecki uważa, że mistrzostwo w zawodzie to główny wyznacznik szczytowego osiągnięcia społeczno-zawodowego. Na osiągnięcie to – jego zdaniem – składają się następujące elementy: wysoki poziom doświadczenia społeczno-zawodowego i pracowniczego, duża wiedza o działaniu skutecznym w określonej dziedzinie, precyzja i skuteczność działań zawodowych (Czarnecki 1999, s. 129). Mistrz w zawodzie to nie tylko doskonały znawca rzeczy zawodowych i sprawny wykonawca czynności (profesjonalista) ale i doświadczony uczestnik życia zawodowego. Wie on i rozumie niemal wszystko co wiąże się z zawodem oraz potrafi również wykonać sprawnie wszystko w dziedzinie swojej pracy. Dochodzenie do mistrzostwa w przypadku jednych prac bywa krótsze. Ma to miejsce głównie tam gdzie pracownik wykonuje czynności proste. W przypadku natomiast zawodów, na treść których składa się wykonywanie czynności złożonych, dochodzi się do niego po wielu latach pracy zawodowej, połączonej z uczestnictwem w przemyślanym dokszałcaniu i doskonaleniu zawodowym oraz intensywnej pracy nad sobą. Czas pojawienia się tego momentu i długość jego trwania to cechy indywidualne.

D. Okres stopniowego wycofywania się z pracy zawodowej

Po *opus magnum*, w fazie stopniowego starzenia się i regresywnej ekspansji pracownika, następuje stopniowe osłabianie aktywności zawodowej człowieka. Wyraża się ono w zawężaniu się zakresu obowiązków zawodowych, a w związku z tym na poświęcaniu pracy nieco mniej sił, czasu i uwagi. Zmiany te są następstwem osłabiania sił psychofizycznych człowieka, dokonującego się zresztą pod wpływem różnych czynników (m.in. usamodzielnienia się dzieci, które już nie „wymuszają” pomocy, zajmowania mniej eksponowanego stanowiska w społecznej strukturze organizacji pracy).

Dla zewnętrznego obserwatora zmniejszanie się aktywności zawodowej pracownika manifestuje się spowolnieniem jego ruchów roboczych, pojawianiem się w tych ruchach coraz częściej błędów, narastaniem w pracy elementów zdenerwowania i niepokoju o jej skuteczność, kłopotami z uwagą i pamięcią, a nade wszystko pogarszaniem wyników pracy (co wcale nie oznacza, że u wielu osób szczytowe osiągnięcia w pracy pojawiają się niemal u schyłku ich długiego życia). Coraz częściej towarzyszy temu pogłębiająca się świadomość pracownika, że wokół niego są pracownicy młodszy od niego, lepsi i sprawniejsi, czasem pogłębiające się rozgoryczenie. Pojawiają się oznaki rutyny w działaniu, niechęć do nowości a nawet opór wobec nowatorstwa zawodowego. Stanom tym towarzyszy u pracownika powracająca coraz częściej myśl o emeryturze. Jednym słowem u człowieka zaczyna się proces inwolucji organizmu i zmian progresywnych osobowości. Na co dzień wyraża się to często z korzystania z prawnych zniżek godzin pracy, zwolnienia się z pracy w określonych porach (np. zmianowej w porze nocnej), zmiany pracy uciążliwej na lżejszą. Warto przy okazji nadmienić, że mniejsza ilość pracy wcale nie oznacza, że jest to praca zawsze mniej wydajna. Czasem pracownik w tej fazie, bardzo doświadczony zawodowo, mniej pracuje ale nie jest mniej wydajny niż w fazie wcześniejszej, czy niż pracownicy od niego młodszy. Mniej pracuje, ale z tego względu, że w wykonywaniu czynności zawodowych wykorzystuje duże doświadczenie organizacyjne i wykonawcze, nie jest mniej wydajny.

Stopniowe osłabianie aktywności zawodowej (wycofywanie się z niej) wcale nie oznacza, że pracownik dalej się przez pracę, czy dzięki pracy nie rozwija zawodowo. Pomijając przykłady wybitnych dzieł pracy zawodowej u niektórych osób w tym wieku, wskażemy jedynie na korzyści rozwojowe nie wybitnych jednostek a przeciętnych pracowników. Wykonując swoje czynności zawodowe w tym wieku muszą oni nadal aktualizować swoją wiedzę o technice, technologii i organizacji pracy do poziomu dokonujących się w niej zmian, unowocześnień i modernizacji. Z tego powodu często także i oni biorą udział w różnych formach – wymienionego w tym opracowaniu – doksztalcenia i doskonalenia zawodowego. Z tego powodu kontynuują, też nierzadko intensywne, zawodowe samokształcenie. Dodatkowe wyzwania edukacyjne tego okresu wypływa z faktu, że pracownikom tego pokolenia, ze względu na spore zawodowe doświadczenie, a i inne cechy osobowe i pracownicze (mądrość, rozwaga, opanowanie) czy nawet znaczniejszą ilość czasu po pracy, zaleca się opiekę merytoryczną nad młodszymi pracownikami, adeptami w zawodzie a także angażuje do organizowania dla nich różnych form doksztalcenia i doskonalenia zawodowego. Pełnienie przez nich takich funkcji, patronackich czy organizatorskich, to okazja do dodatkowej aktywizacji zawodowej i społecznej, samokształceniowej w zakresie wykonywanego zawodu oraz wzmożenia wysiłku intelektualnego związanego z należywym wdrożeniem oddanego pod opiekę młodego pracownika w życie zakładu pracy, w ich dobrą adaptację do środowiska pracy. Praktyka naszego kraju pokazuje, że osoby tego pokolenia pracowniczego często angażuje się do uczestnictwa w różnego typu komisjach, grupach eksperckich i doradczych, co wymaga niewątpliwie wysiłku i jest formą aktywizacji umysłowej i zawodowej, swoistym wyzwaniem dla nich, okazją do dalszego rozwoju i doskonalenia zawodowego, poprzez wymianę myśli i dyskusje z innymi, obmyślanie różnych rozwiązań zawodowych, samokształcenie indywidualne, polegające na czytelnictwie nowości zawodowych oraz in. Dużą szansę rozwojową stwarza też możliwość pisania prac naukowych i rozpraw z dziedziny techniki, technologii i organizacji pracy w zawodzie oraz różnego rodzaju praca społeczna (związki zawodo-

we, stowarzyszenia branżowe) osób osłabiających swoją aktywność zawodową.

Trzeba przyznać, że i w tym przypadku nie wiadomo dokładnie kiedy omawiany regres się rozpoczyna. Zależy to wyraźnie od wielu czynników i właściwości indywidualnych każdego człowieka, wcześniejszych warunków jego życia, intensywności wykonywania całożyciowej pracy zawodowej, jakości środowiska technicznego (duże wysokości, warunki zdrowotne, estetyka, wibracje, akustyka) wykonywanej przez lata pracy zawodowej, uciążliwości wcześniej wykonywanej pracy, stanu zdrowia, stopnia eksploatacji życiowej spowodowanej intensywnością życia i in.

Z powodu stopniowego spadku sił psychofizycznych, witalności i obniżenia się motywacji do działań na rzecz swego środowiska pracowniczego człowiek stopniowo zmniejsza swoją aktywność społeczno zawodową. Jego aktywność zawodowa staje się mniej intensywna. Pojawia się niejednokrotnie u niego dyskomfort związany ze stopniową utratą zdolności do pracy. Jest to stresogenne.

Okres ten to czas przygotowania się do przejścia na emeryturę. Kończy się z chwilą przejścia człowieka na emeryturę (rentę), co daje początek kolejnemu okresowi „rozwoju” zawodowego pracownika. Oczywiście są to zjawiska typowe u osób, które przechodzą na emeryturę we właściwym okresie (zgodnie z wymogami prawa). Nieco inaczej sprawy te wyglądają u pracowników tych działów zatrudnienia, w których na emeryturę przechodzi się stosunkowo wcześnie (wojsko, policja, służba więzienna).

E. Okres rezygnacji z czynnego życia zawodowego

Ostatni okres „rozwoju” zawodowego człowieka polega na definitywnym wycofywaniu się z pracy, ustępowaniu z czynnego pola zawodowego. Wiąże się to z obniżaniem się sił i pogorszeniem niekiedy stanu zdrowia oraz ze stopniową utratą zdolności do pracy. Jest to czas pobytu na rencie lub emeryturze i to wydarzenie staje się na ogół dość ostrą granicą początku tego okresu. Jest to czas rozpoczynający się formalnym zerwaniem z dotychczasową pracą, przerwaniem kontaktu z nią i kreowaniem przez człowieka swojej nowej roli

społecznej. Ta nowa rola dokonuje się często w związku z inną, zastępczą z reguły już nie zawodową a społeczną lub hobbistycznie realizowaną pracą. Na przeszkodzie w poszukiwaniu i tworzeniu tej nowej roli staje często utrata sił fizycznych i psychicznych oraz pogorszenie zdrowia. Jak mówi Bańka, istotą zmian zawodowych w tym okresie jest „(...) uświadomiona konieczność przeformowania wizji życia tak, aby rola zawodowa stała się echem lub pośrednio wyznacznikiem struktury „ja” (...)” (Bańka 1995, s. 131). Wyzwaniem edukacyjnym tego okresu życia jest przeformowanie w psychice człowieka będącego w wieku podeszłym kategorii „ja – praca” na nowe równoważniki „ja – działanie”.

Odejście z pracy zawodowej (emerytura) nie oznacza zakończenia aktywności życiowej emeryta. Emeryt jeśli pragnie długo żyć i być sprawnym musi poszukiwać okazji do aktywności i angażować się w nowe prace na miarę swoich sił i możliwości fizycznych i psychicznych oraz zdrowotnych. Aktywność życiowa jest bowiem koniecznością biologiczną i społeczną emerytów.

Czarnecki fazę tę nazywa okresem reminiscencji i refleksji społeczno-zawodowej emerytów. Treścią świadomości człowieka tego okresu jest, w relacji do zawodu, nastawienie przeszłościowe, wyrażające się w przypominaniu, wspomnianiu rzeczy i spraw minionych, także dotyczących uprawianej wcześniej działalności zawodowej. Jest to okres samorzutnego, nie wywołanego żadnymi powodami, pojawienia się w świadomości dawnych doznań. Ludzie tego pokolenia, niezależnie od płci i zajmowanych w pracy stanowisk, powracają często myślami do swoich spraw zawodowych oraz chętnie, często i nierzadko w nadmiarze, bardzo szczegółowo, werbalizują różne doznania, sukcesy i niepowodzenia zawodowe z lat młodości. Jest to, jak pisze wspomniany Czarnecki, „(...) zjawisko jakby ponownego przeżywania i wcielania się emerytów w swoje role pracownicze (...)” (Czarnecki, Karaś 1996, s. 154 – 156). Jest to także czas, dla wielu dobrych kiedyś pracowników, głębszego zastanowienia się nad swoją rolą zawodową, niekiedy nad jej usprawnieniem. Dla najlepszych sprzed lat i najbardziej refleksyjnych pracowników jest to niejednokrotnie czas pisania poradników zawodowych, informatorów, instruk-

cji, przewodników po trudnej ścieżce zawodowej, czy pamiętników, w których poddawane są ocenie różne zjawiska techniczne, technologiczne i organizacyjne własnego warsztatu zawodowego i stanowiska pracy. Jest to czas ponownej „z dystansu” oceny wyników swojej pracy, przetestowania tego, co się w niej osiągnęło a co zaniedbało i z jakiego powodu. Niektórzy emeryci występują też w różnych zespołach doradczych i eksperckich. Reminiscencja i refleksja zawodowa prowadzi wtedy niejednokrotnie do przekazywania swoich wiadomości, umiejętności czy doświadczeń zawodowych młodszemu, np. wnukom. Wartość edukacyjna takiej refleksji i jej werbalizacji (np. w postaci tekstu naukowego czy publicystycznego) jest nieocenia i dowodzi dalszego i skutecznego rozwoju człowieka.

Zdaje się, że siła i częstotliwość a także głębokość reminiscencji i refleksji nad minioną pracą zawodową zależą od zajęć jakimi emeryci zajmują się w czasie pobytu na emeryturze. Na ogół wiadomo, że im więcej mają różnorodnych zajęć, kompensujących bezczynność zawodową, tym mniej myślą o swojej minionej pracy zawodowej. Przypuszcza się też, że im emeryci są dalej od zakończonej pracy, tym częściej nawiązują do swojej przeszłości pracowniczej, zarówno myślami, jak i w rozmowach, zarówno do spraw przyjemnych jak i do przykrych. Im sprawy te mocniej wbiły się w pamięć byłych pracowników, tym wraca się do nich częściej.

W miarę przybywania emerytom lat i opadania z sił fizycznych i psychicznych, a zarazem pogłębiania się kłopotów zdrowotnych nawet ci częściowo aktywni w różnych sferach rezygnują z tej działalności. Po pracy pozostają im tylko wspomnienia. Czasem te wspomnienia są głównym elementem świadomości i wartością trzymającą ich przy życiu.

Świadomi dużego doświadczenia zawodowego i pracowniczego wielu emerytów a także i rencistów nie dziwimy się propozycji, że mogliby oni doskonale wykorzystać te walory do opieki nad wchodzącą do zawodu młodzieżą. Mogą tę młodzież kształcić i doskonalić, mogą uczestniczyć w różnego rodzaju komisjach kwalifikacyjnych oraz komisjach konkursowych jakości pracy dla młodych pracowników, mogą pełnić funkcje konsultantów zawodowych, rzeczo-

znawców i ekspertów w różnych zespołach doradczych, wyrokować i orzekać w różnego rodzaju współzawodnictwie zawodowym. Możliwość pomocy ze strony emerytów i rencistów w realizacji wychowania zawodowego i pracowniczego młodych ludzi to dla ludzi tego pokolenia poważne wyzwanie. Stwarza ono okazję do tego, by emeryci i renciści nie tylko poczuli się potrzebni, ale nadal się rozwijali i zawodowo doskonalili. Przez różne formy samokształcenia w tym i zawodową refleksję nad dotychczas wykonywanym zawodem (np. obmyślanie usprawnień) realizować oni będą dalszy zawodowy i pracowniczy rozwój. Podwójna więc korzyść: i tych którzy uczą się zawodu oraz doskonalą jego wykonywanie jak i tych, którzy przez wykorzystanie ich zawodowych doświadczeń chcą mieć poczucie dowartościowania i uznania, każe poważnie zastanowić się dzisiaj nad wypracowaniem strategii lepszego wykorzystania tej wartości jaką jest wiedza i doświadczenie zawodowe pokolenia seniorów. Strategia taka to również sposób wykorzystania dla celów społecznych zasobów ludzkich i ludzkiego kapitału jakim są umiejętności i doświadczenie zawodowe.

Kryzysy w rozwoju zawodowym człowieka

W refleksji nad rozwojem zawodowym człowieka dość wyraźnie zarysowała się koncepcja rozpatrywania tego rozwoju w kategoriach pojawiających się w nim kryzysów. Analiza tego zagadnienia to dorobek naukowy Bańki. Wyszedł on ze słusznego stwierdzenia, że zawód i praca to najpoważniejsze źródła kryzysów życiowych każdego człowieka. Zawód, dlatego, że jest źródłem poczucia tożsamości, miarą jakości życia, identyfikacji z rolą społeczną itd. (Bańka 1995, s. 122). Augustyn Bańka wyodrębnił w całożyciowym rozwoju człowieka trzy podstawowe fazy. Im przypisał też trzy podstawowe kryzysy.

Pierwszy to faza dojrzewania i przejmowania roli zawodowej. Kryzys w fazie pierwszej wynika z tego, że okoliczności społeczne wywierają nacisk na to, by jednostka zdecydowała o swej roli zawodowej czyli o tym co będzie robić i o czym myśleć w przyszłości. Nalegają w tym kierunku instytucje, z którymi młody człowiek ma do czynienia takie jak szkoła, rodzina, kręgi koleżeńskie. Mobilizują

do tego także wewnętrzne procesy dojrzewania rodzące od wewnątrz potrzebę skryształizowania przez młodego człowieka wizję własnego świata zawodowego. Takich planów młoda osoba nie jest w stanie stworzyć. Nie ma ona do tego ani odpowiednich informacji ani doświadczenia. Ta poważna trudność rodzi zapotrzebowanie na pomoc. Udzieleniu jej służy sieć fachowych instytucji poradnictwa zawodowego takich jak: szkoła (a konkretnie wychowawcy klas, pedagodzy) oraz poradnie wychowawczo-zawodowe. Od ich efektywności zależy trafny wybór zawodu.

Nierozwiązanie lub złe rozwiązanie kryzysu tego okresu przynieść może duże szkody. Skaże młodego człowieka na wybór niewłaściwego kierunku kształcenia i niewłaściwego zawodu.

Bardzo ostry kryzys pojawia się niejednokrotnie w fazie drugiej, tzn. szkolnego uczenia się zawodu. Kryzys to nauka w niewłaściwej szkole, po ukończeniu której absolwent nie znajdzie pracy, co wiąże się z nieadekwatnością systemu szkolnictwa zawodowego (np. duża ilość szkół zawodowych z branż, w których maleje zatrudnienie) do potrzeb restrukturyzowanej gospodarki, niepowodzenia w nauce szkolnej (przygotowanie ogólne i specjalistyczne). Wskutek tego młodzi po ukończeniu źle wybranej szkoły i źle przygotowani stają się dzisiaj klientelą urzędów pracy a starania o pracę muszą rozpocząć od przekwalifikowania się lub pogłębienia przygotowania zawodowego na różnego rodzaju kursach.

Także w okresie pełnienia aktywnej roli zawodowej mogą się pojawić poważne kryzysy. Pierwszy to załamanie się przebiegu kariery zawodowej wskutek zmiany technologii i technik wytwarzania, a w szczególności automatyzacji, komputeryzacji i robotyzacji (Bańka 1995, s. 127). Rodzi to potrzebę przekonstruowania własnego potencjału kwalifikacyjnego i umiejętnościowego celem dostosowania go do wymagań pracy oraz potrzeb pracodawców. W tym może pomóc zakładowy, branżowy i resortowy system doksztalcania i doskonalenia zawodowego.

Kryzys drugi tego okresu to bezrobocie. Powstaje ono również w wyniku postępu technicznego, technologicznego i organizacyjnego oraz wywołanej tym postępu konieczności restrukturyzacji gospodarki i systemu społecznego. Bezrobocie to przykład załamania

się kariery zawodowej dotkniętych nim osób. Wyjście z niego wymaga niekiedy dużego wysiłku edukacyjnego.

Brak pracy to dla człowieka też poważne wyzwanie rozwojowe, wyzwanie adaptacyjne, które na każdym etapie życia trzeba rozwiązywać inaczej. Bezrobocie jako wymuszona bezczynność zawsze wywołuje u wielu ludzi kilka reakcji. U jednych powoduje wzmocnienie wysiłku intelektualnego zwiększającego potencjał rozwojowy jednostki. U innych hamuje rozpoczęty rozwój zawodowy. Jego skutki ekonomiczne, społeczne i psychologiczne kierują uwagę człowieka na aktywne i skuteczne przeciwdziałanie mu. Jednym ze sposobów tego przeciwdziałania jest edukacja. Chcąc z niego wyjść jednostka musi przekonstrować swoje kwalifikacje (wiadomości i umiejętności zawodowe). Wymaga to ogromnego wysiłku edukacyjnego osoby bezrobotnej. W tym celu potrzebne jest wsparcie ze strony urzędów pracy w postaci zorganizowania przekwalifikowania i dostarczenia nowej oferty pracy. Edukacja stała się jednym ze skuteczniejszych sposobów aktywnego zwalczania bezrobocia. W jego zwalczanie angażują się: zarówno poszczególne zakłady pracy jak i instytucje podległe Krajowemu Urzędowi Pracy. Kłopot polega na tym, jak ustalił Augustyn Bańka, że niektórzy bezrobotni nie są w stanie (zdolni) do inwestowania w siebie w formie podjęcia jakiegokolwiek edukacji. Nie są też ani przygotowani ani nastawieni na przyjmowanie porad zawodowych. specjalnie ich też nie oczekują, bowiem w swoich skromnych planach nie uwzględniają rozwoju zawodowego (Bańka 1995, s. 125).

Kryzysy funkcjonowania w zawodzie wpływają też ze swoistego niedopasowania jednostki do istniejącego w zakładzie systemu społecznego. Potrzeba takiego dopasowania to też forma wyzwania i okazja do wyzwolenia u jednostki sił rozwojowych i wzmożenia wysiłku na rzecz formowania cech pożądanego pracownika w danym środowisku.

Ostatnia z wyodrębnionych przez Augustyna Bańkę faz rozwoju zawodowego związana jest z wycofywaniem się z pracy. Jest to czas stopniowego schodzenia z czynnego pola zawodowego i przejścia na emeryturę. Trzeba wtedy przeformować wizję życia, tak by rola za-

wodowa stała się echem lub pośrednim wyznacznikiem struktury osobowości.

Przejście na emeryturę przez wielu traktowane jest jako kryzys osobisty, zablokowanie sensu życia. Znaczenie edukacyjne tego okresu polega na wypracowaniu sobie przez człowieka nowej roli, przeformułowanie wizji życia tak, by rola zawodowa stała się echem, bądź pośrednio wyznacznikiem struktury „ja” (Bańka 1995, s. 19). Trzeba sobie znaleźć inne zajęcie (wraz z jego opanowaniem), a to jest też poważnym problemem rozwojowym. Rezygnacja z czynnego życia zawodowego nie oznacza obumierania osobowości. Wymaga ona jedynie przeformułowania w psychice kategorii „Ja – praca” na równoważnik „Ja – działanie” bardziej temu okresowi życia odpowiadający.

Likwidacja kryzysów zawodowych (czy inaczej: na drodze rozwoju zawodowego) wymaga wypracowania przez człowieka skutecznej strategii zapobiegania im, zażegnania ich oraz ich przełamania. Kryzysy bowiem powstałe na płaszczyźnie zawodowej i w procesie rozwoju zawodowego mogą być przyczyną bardzo poważnych zaburzeń w życiu pozawodowym człowieka. Mogą wywoływać negatywne następstwa w życiu codziennym, wpływać niekorzystnie na rodzinę, uczestnictwo w kręgach towarzyskich. Mogą one także być przyczyną zachowań patologicznych. W związku z tym trzeba im zapobiegać. W przypadku zaś ich zaistnienia – skutecznie neutralizować i efektywnie osłabiać. Życie uczy, że najpewniejszą, najbardziej sprawdzoną strategią przeciwdziałania im i ich osłabiania jest strategia edukacyjna realizowana na wszystkich etapach zawodowego rozwoju człowieka przez rozmaite instytucje. Na początku – zaliczane do systemu oświaty dla dzieci i młodzieży a w etapach późniejszych przez rozmaite instytucje oświaty dorosłych i autoedukację.

Literatura

- Aleksander T., 1998. *Optymalizacja pozaszkolnej edukacji zawodowej dorosłych*, Kraków.
- Aleksander T., 1999. *Ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego kadr w systemie edukacji zawodowej dorosłych*, w: *Andragogiczne problemy współczesności*, pod red. T. Aleksandra, Kraków.
- Bańka A., 1995. *Zawodoznawstwo. Poradnictwo zawodowe. Pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*, Poznań.
- Czarnecki K., 1985. *Rozwój zawodowy człowieka*, Warszawa.
- Czarnecki K., Karaś S., 1996. *Profesjologia w zarysie (rozwój zawodowy człowieka)*, Radom.
- Dramaturgia poradnictwa*, 1996, pod red. A. Kargulowej), Wrocław.
- Nowacki T., 1972. *Podstawy dydaktyki zawodowej*, Warszawa.
- Nowacki T., 1983. *Kształcenie i dokształcanie pracowników. Zarys andragogiki pracy*, Warszawa.
- Nowacki T., 1999. *Zawodoznawstwo*, Radom.
- O szkolnictwie zawodowym*, 1999, Warszawa.
- Wojtasik B., 1993. *Wybór doradcy zawodu przez młodzież, rodziców i nauczycieli*, Wrocław.
- Wojtasik B., 1994. *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradownictwa*, Wrocław.
- Wiatrowski Z., 2000. *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz.
- Z podstaw poradownictwa*, 1996 (pod red. A. Kargulowej), Wrocław, zeszyt 1.
- Z podstaw poradownictwa*, 1998 (pod red. B. Wojtasik), Wrocław, zeszyt 2.