

Waldemar Furmanek

Dekwalifikacja – nowe wyzwanie dla edukacji zawodowej

Edukacja - Technika - Informatyka 1/1, 102-114

2010

Artykuł został 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.

Waldemar FURMANEK

Uniwersytet Rzeszowski, Polska

Dekwalifikacja – nowe wyzwanie dla edukacji zawodowej

Wprowadzenie

Już w roku 1958 w artykule *Światła i cienie automatyzacji* [Szwarc 1958] omawiano skutki wprowadzania automatyzacji do przemysłu i rozważa problemy z tym związane: bezrobocie, dekwalfikację i konieczność rekwalifikacji zawodowej robotników. Na tym tle ukazano konieczność zmian w szkolnictwie oraz społeczne konsekwencje automatyzacji.

W tym miejscu należy przypomnieć stanowisko I. Szaniawskiego, który już w tytule jednego z rozdziałów stwierdzał: „im fabryka żąda coraz mniej, tym szkoła musi żądać coraz więcej”, wyrażając w ten sposób postulat koniecznej nadmiarowości wykształcenia, co uznawano za warunek elastycznego i efektywnego działania zawodowego [Szaniawski 1967: 219].

Warto sięgnąć ponownie do tych tekstów i na nowo odczytać je w świetle aktualnych przemian w procesach pracy nie tylko w przemyśle. Postulaty te nabierały znaczenia w miarę rozwoju techniki, wprowadzania nowych narzędzi i maszyn, nowych form organizacji produkcji, ale także podejmowania przez przemysł zadań wytwarzania bardzo złożonych technicznie produktów (np. mikroprocesory). W związku z tym obserwowano efektywność działania robotników, w zmieniających warunkach pracy przemysłowej. Przykład takiej syntetycznej oceny zmian w kwalifikacjach prezentuję za M. Godlewskim w tablicy 1 [Godlewski 1975].

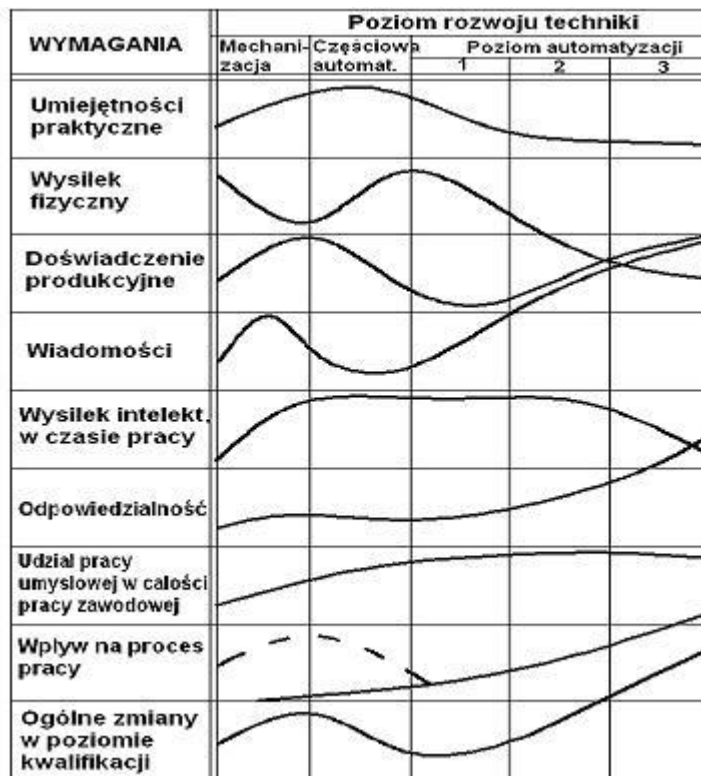
Warto zatrzymać się nad niektórymi spostrzeżeniami wynikającymi z podanego wyżej syntetycznego wykazu zmian w komponentach kwalifikacji zawodowych, wywołanych narastającym rozwojem postępu w procesach wytwarzania. Po pierwsze, należy zauważyć wyróżnione przez M. Godlewskiego etapy rozwoju technik wytwarzania. Wyróżnił on trzy etapy rozwoju techniki w procesach produkcji: mechanizację, częściową automatyzację i różne poziomy wdrażanej automatyzacji. Rozwój techniki według M. Godlewskiego [1975] przebiega od postępu w mechanizacji prac wytwórczych, co związane było z wprowadzaniem nowych specjalistycznych maszyn technologicznych, przez częściową automatyzację (tzw. półautomaty) do kolejnych stadiów rozwoju produkcji opartej na nowoczesnych obrabiarkach i automatach stacjonarnych związanych z konkretną operacją technologiczną – **pierwszy poziom automatyzacji**; do zautomatyzowanych linii technologicznych – **drugi poziom automatyzacji**; i wreszcie do automatyzacji kompleksowej, w pełni zautomatyzowanej produkcji – **trzeci etap automatyzacji**. Aktualnie nie stosuje się tak ujmowanej klasy-

fikacji rozwoju linii technologicznych w przemyśle. Wprowadzenie obrabiarek sterowanych numerycznie, wielonarzędziowych kombajnów technologicznych (gniazd obróbczych), nowych technologii kształtowania elementów konstrukcyjnych (np. technologie laserowe, elektrodrażarki) i robotów technologicznych zmieniło nasze oceny i wyobrażenia o procesach wytwórczych.

Każdy z wyróżnionych etapów rozwoju techniki wiąże się z innymi wymaganiami w zakresie kwalifikacji pracowników.

Tablica 1

Zmiany wymagań w komponentach kwalifikacji zawodowych spowodowane rozwojem techniki



Źródło: M. Godlewski, *Pedagogika*, Warszawa 1975.

Zatrzymajmy się również na przemianach w znaczeniu poszczególnych komponentów kwalifikacji zawodowych rozumianych addytywnie jako suma odpowiednich dyspozycji psychicznych pracownika.

I tak, w stadium rozwijającej się mechanizacji dążono przede wszystkim do radykalnego wspomaganie robotnika w jego wysiłku fizycznym; w konsekwencji z ograniczonym wysiłkiem fizycznym narastało znaczenie czynności intelektualnej.

alnych, w tym także do pewnego stopnia znaczenie posiadanych wiadomości pozwalających rozumieć zjawiska technologiczne wykorzystywane przez pracownika w procesie produkcji. Poglębiało się także znaczenie doświadczenia zawodowego. Dochodzenie do mistrzostwa uzyskiwano poprzez wzrost wprawy ujawnianej w stereotypowych technologicznie sytuacjach. Dlatego rosło znaczenie ogólnie rozumianych kwalifikacji zawodowych. Doceniano znaczenie edukacji zawodowej i utrzymywał się prestiż dyplomu potwierdzającego poziom uzyskanych kwalifikacji zawodowych¹.

W kolejnych etapach rozwijającej się automatyzacji procesów wytwarzania poszczególne komponenty kwalifikacji zawodowych ulegały dosyć zdecydowanym przemianom. Przede wszystkim bardzo wyraźnie malało znaczenie wysiłku fizycznego i tężyzny fizycznej robotników. Wiązało się to także ze skróceniem tygodniowego czasu pracy robotników (pracujących w tym czasie zwykle 80 godzin tygodniowo), który w drugiej połowie XX wieku wynosił już połowę tego czasu, jaki wymagany był na początku wieku XX. Narastało znacznie wiedzy operatywnej (stąd między innymi wyrastał postulat teleologiczny „uczmy operatywności wiedzy”), chociaż udział działań intelektualnych w najwyższych stopniach automatyzacji gwałtownie spada. Konieczne są inne cechy kwalifikacji zawodowych: odpowiedzialność i bezpośredni wpływ na przebieg i jakość produkcji; utrzymuje się znaczenie doświadczenia zawodowego.

Dla naszych rozważań godne spostrzeżenia jest zmniejszanie się znaczenia wiedzy zawodowej, a przez to znaczenia procesów rozumienia tych zjawisk, jakie mają miejsce w procesach pracy. Oznacza to po prostu fakt, że pracownik musi opanować na odpowiednim poziomie wprawy sprawność posługiwania się całym instrumentarium technologicznym bez rozumienia tego, co robi.

1. W okowach ciągłości przemian technologicznych

Każda nowa technologia wprowadzona w zjawiska życia społecznego czy gospodarczego powoduje przemiany w świecie zawodów. Ciągłe jednak zbyt mało uwagi poświęcamy w badaniach problematyki edukacji zawodowej tej kwestii. Warunkiem wprowadzenia nowej technologii – szczególnie eksponowanym z ekonomicznego punktu widzenia – jest jej efektywność ekonomiczna, a następnie efektywność techniczna oraz społeczna danej technologii. Postęp techniczny mierzony był do niedawna wyłącznie wskaźnikami: kosztochłonności, ergo- i materiałochłonności. Obecnie oprócz takich wskaźników pod uwagę bierze się względy ekologiczne, ergonomii i humanizacji pracy, recykling.

W tej wieloczynnikowej analizie optymalizacyjnej zwykle wygrywają względy ekonomiczne, po czym kolejno modyfikuje się technologie, przechodząc do następnej grupy czynników. W tym okresie postrzega się także znacze-

¹ Dodajmy w tym miejscu, że w istocie tzw. ideał wychowania tego czasu był budowany na triadzie kategorii aksjologicznych: autorytet, siła, władza. To także zasługuje na reinterpretację.

nie tzw. czynnika ludzkiego, tj. wymagane kwalifikacje i tworzone warunki pracy.

Zmiany w procesach pracy człowieka, jakie wywołuje wprowadzenie nowej technologii, są wartościowane wielowymiarowo. Zwykle proces ten rozpoczyna się od drobnych innowacji technologicznych, zwanych także innowacjami lokalnymi. Powodują one przemianę procesów pracy na danym stanowisku, wprowadzają nowe środki techniczne i nową organizację pracy, w konsekwencji powodują zanik starego i pojawienie się nowego stanowiska, specjalizacji zawodowej. Oczywiście przemiana istniejącej specjalności czy powstanie nowej nie od razu wywołuje zanik, czy przemianę w strukturze zawodu, do którego owa specjalność przynależy. Proces ten trwa długo. Kierunek zmian zostaje jednak wyraźnie już określony.

Ilustrując tę tezę jednym tylko przykładem, przywołajmy zawód tokarz. Zmiana technologiczna wywołana wprowadzeniem w miejsce tokarki uniwersalnej tokarek specjalnych, przystosowanych do wykonywania wybranych (lub wybranej) operacji technologicznych, najpierw wymusiła rozdrobnienie i podział pracy tokarza uniwersalnego. Po pewnym czasie pojawiły się nowe stanowiska, np. wytaczarz (pracujący na wytaczarkach), gwinciarz (pracujący na tokarkach przystosowanych do gwintowania). Powstały później stanowiska związane z toczeniem nakiełków, kopiarkami itd.

Uproszczenia technologiczne i konstrukcyjne maszyn specjalnie dostosowanych do tych operacji technologicznych spowodowały znaczne ułatwienia w ich obsłudze. Doszło do sytuacji pracy daleko podzielonej i rozdrobnionej, wyrażanej zwykle w formule: „jeden robotnik jeden ruch”. Pracy robotnika nazywanej „pracą w okrucinach, pracą podzieloną aż do absurdu”. Od początku powstawania przemysłu obserwuje się to, iż owe uproszczenia technologiczne wywołują gwałtowny przyrost liczby nowych zawodów i specjalności zawodowych, wyodrębnianych w istocie rzeczy na skutek podziału pracy oraz podejmowania przez człowieka nowych sfer aktywności gospodarczo-społecznej. Droga ta, poza pozytywnymi aspektami zjawisk społeczno-gospodarczego rozwoju, prowadzi także do pracy w okrucinach, do podziału pracy aż do absurdu, co w konsekwencji dehumanizuje środowisko pracy. Niszczy jego twórcę – pracującego człowieka, czyniąc go „dodatkiem do maszyny”.

Interesująco analizę tego zjawiska przedstawił I. Szaniawski [1967] w książce *Humanizacja pracy a funkcja społeczna szkoły*. W konkluzji przeprowadzonej analizy stwierdził: gdy fabryka żąda coraz mniej, szkoła musi żądać coraz więcej [1967: 219]. Oto dwa przykłady z interesującej nas analizy zawarte w rozdziale: *W obliczu zmierzchu starych i narodzin nowych zawodów*:

Przykład 1: „Wśród specjalności zawodowych robotników zatrudnionych przy uboju zwierząt i przetwórstwie mięsnym znajdujemy takie jak: bekoniarz-opróźniacz jamy brzusznej, bekoniarz-zakłuwacz, doczyszczacz głów wieprzowych, dłutowacz, nadziewacz wędlin, oczyszczacz ozorków, oszałamiacz, pa-

rzacz nóg, przelewacz jelit, wirówkowy, wykrawacz żył itd. W taryfikatorze branżowym znajdujemy 140 takich specjalności [za: Szaniawski 1967; *Taryfikator...* 1956a].

Przykład 2: „Dla robotników przemysłu tytoniowego ustalono u nas około 60 zawodów, między innymi: obcinacz ogonków liści tytoniowych (...), pakowacz tytoniu (...), podstawiacz skrzyń prasowych, wybieracz żył, żyłowacz liści tytoniowych” [Szaniawski 1967; *Taryfikator...* 1956b].

Wprowadzanie daleko posuniętego podziału pracy wcześniej czy później doprowadzi do algorytmizacji działań, standaryzowania warunków przebiegu procesu pracy, a to jest już początkiem procesu wdrażania technologii informacyjnych do tegoż środowiska pracy. Najpierw technologie te usprawniają pracę zawodową człowieka, na tyle aby po jej udoskonaleniu zmieniać systematycznie funkcje pracownika w tych procesach realizowane, a w ostateczności wyeliminować człowieka z tego procesu.

Równoległe z tym procesem powstawał drugi system zmian polegających na scalaniu tych wyspecjalizowanych i dających się już algorytmizować prac rozdrobnionych. Podobnie zawód tokarz obejmuje obecnie nie tylko układ umiejętności obsługi tokarek uniwersalnych, związanych z typowymi operacjami tokarskimi, ale także i tych specjalizowanych oraz sterowanych numerycznie. Niedługo jest czas, kiedy zawód ten w pełni zostanie zastąpiony przez nowy zawód – operator obrabiarek skrawających. Jak łatwo przewidzieć, połączy on dotychczasowe funkcje takich zawodów, jak: tokarz, frezer, szlifierz itp.

Będzie następowało powoli scalanie tzw. specjalności w zawód operatora obrabiarek.

Jedną z dróg ograniczania negatywnych skutków tych zjawisk znajdujemy między innymi w uniwersalizacji zadań i czynności zawodowych, która prowadzi do pojawiania się nowych obszarów aktywności zawodowej. Ale i tutaj rodzą się kolejne wątpliwości. Na ile uniwersalizacji, a na ile specjalizacji? Ile kompetencji opartych na wyuczonych algorytmach działań zawodowych, a ile kompetencji bazujących na heurystykach działania zawodowego?

Pytaniem retorycznym pozostanie, czy z takich sądów, jak: jeden ruch – jeden człowiek [Ford 1923], praca w okrucinach [Friedman 1967], człowiek dodatkiem do maszyny (K. Marks) nie powinny być wyprowadzane wnioski dla organizacji systemów edukacji zawodowej?

Ktoś może powiedzieć, czy pomyśleć, to stare dzieje. Oczywiście, minęło blisko 50 lat od czasu wprowadzenia przytoczonych taryfikatorów zawodowych. Ale czy w zakładach przemysłowych tak wiele się zmieniło w zakresie podziału pracy. Wprowadzono nowe technologie, maszyny, automaty technologiczne i roboty. Zmodyfikowano organizację pracy, ale w istocie fabryka w oparciu o taylorowsko-fordowskie koncepcje organizacji pracy produkcyjnej żyje swoim życiem. Doprowadziła do nieprawdopodobnego podziału i absurdałnego rozczłonkowania pracy, wyjąłowania większości zawodów produkcyjnych i urzędniczych

z wszelkiej treści. W konsekwencji spowodowała, że degradacja wysiłku intelektualnego i fizycznego staje się zjawiskiem dotkliwym i powszechnie odczuwalnym [Szaniawski 1967: 227].

Przejęcie w organizacji produkcji z systemu pracy rzemieślniczej na manufakturową, a od niej do organizacji fabrycznej spowodowało reorganizację procesów pracy², wymusiło ograniczenie koniecznych kwalifikacji, pojawił się robotnik cząstkowy, który wykonywał tylko jedną czynność. Nie potrzebował do jej opanowania zbyt wiele czasu, wystarczyło przyuczenie przywarsztatowe. Szczytowym osiągnięciem w tym zakresie była organizacja pracy w fabrykach H. Forda. Przyuczenie pracownika do pracy przy taśmie wymagało kilkunastu godzin. A jak stwierdzał sam H. Ford: „w jego zakładach 98% załogi powinno umieć tyle, ile potrzeba umieć, aby poprawnie powiesić płaszcz na wieszaku. Sam Ford – pisze J. Rifkin – szczyił się, że jego firma jest zdolna do zastępowania siły roboczej technologią i stale szukał nowych sposobów uproszczenia zadań roboczych tak, by składały się z operacji niewymagających wysiłku fizycznego. W swojej autobiografii *Life and Work* twierdził, że produkcja modelu Forda T składa się z 7882 odrębnych zadań roboczych, z których tylko 949 wymagało wykonywania przez bardzo silnego i sprawnego fizycznie robotnika. Co do reszty zadań produkcyjnych, Ford twierdził, że 670 mógł wykonać robotnik pozbawiony nóg, 2 robotnik bez obu rąk, 715 bez jednej ręki, a 10 niewidomy” [Ford 1923: 108, za: Rifkin 2001: 170].

Wyróżnione tutaj zjawiska nie pozostawały obojętne dla organizacji procesów kształcenia i doskonalenia zawodowego. Odpowiednio do tych zmian reagowało szkolnictwo zawodowe. Pojawiały się tzw. zawody szerokoprofilowe. W roku 1993 wprowadzono je do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, która zawierała wykaz zawodów tzw. szerokoprofilowych, bez specjalności.

2. Ciągłość zmian w kwalifikacjach zawodowych

Zmiany zaobserwowane obecnie w obrębie pracy produkcyjnej i wymaganych kwalifikacji zawodowych pogłębiają się współcześnie, gdy technika na tyle jest rozwinięta można już zbudować fabryki bez ludzi, w pełni zautomatyzowane. Ludziom pozostaną prace nadzoru technicznego, konserwacji, diagnozowania i napraw. Oczywiście, że te fabryki ktoś musi zaprojektować i zbudować. Ale po ich uruchomieniu ludzie w niektórych przypadkach są tylko przeszkodą (np. w wytwarzaniu mikroprocesorów czy leków nowej generacji, gdzie wymagane jest super sterylne środowisko pracy).

Do tych oczywistych kierunków rozwoju produkcji dodać należy informacje o liniach technologicznych w określonym stopniu zrobotyzowanych. Ponieważ roboty technologiczne stały się już niezbędnym komponentem linii produkcyj-

² Jest to związane ze zjawiskiem *re-engineeringu*, którego istotę przedstawiamy w oddzielnym opracowaniu.

nych, a ich struktura uporządkowana jest wymogiem technologii informacyjnych. Oczywiście jest to, że ich obecność w procesach produkcji modyfikuje zakres wymaganych kwalifikacji (kompetencji) pracowników zatrudnionych w tym zakładzie.

Kolejnym kierunkiem zmian w kwalifikacjach jest syndrom zmian wywołanych nowymi niestandardowymi formami zatrudnienia określanych w literaturze anglosaskiej mianem *non-standard job forms*. Zmodyfikowały one relacje między pracownikami, właścicielami firm i kadrą kierowniczą przedsiębiorstw. Głównym celem ich wprowadzenia miało być obniżenie kosztów siły roboczej.

Niektóre z wdrażanych rozwiązań – takie jak ruchomy czas pracy, wynajmowanie do zadań produkcyjnych (budownictwo) i usług (sekretarki, księgowość i finanse), zatrudnianie na część etatu czy wynagradzanie za określoną ilość wytworzonego produktu (na akord) – stosowano na mniejszą skalę już wcześniej. Pod koniec wieku XX zaczęto je wprowadzać masowo jako środek walki z powtarzającymi się okresami recesji.

W ten sposób nastąpiła zmiana treści ról zawodowych, co interpretuje się jako wynik postępu technologicznego, zmian koniunktury i zapotrzebowania na pewne zawody. Powoduje to przesuwanie się poszczególnych kategorii kwalifikacji zawodowych w górę (podniesienie znaczenia tego komponentu) lub w dół (obniżenie znaczenia tego komponentu).

Nowe rynki pracy w okresie transformacji cywilizacyjnej oferują coraz mniejsze możliwości kariery w danym zawodzie i na danym stanowisku pracy. W ruinę obracają się szczeblowe systemy awansu zawodowego. Ma to miejsce we wszystkich sektorach gospodarki.

3. Rozwój techniki źródłem dekwalfikacji zawodowej

Jedną z długofalowych konsekwencji zmian w treści zawodów jest tzw. „dekwalfikacja” roli pracowników. To szerokie (sensu largo) znaczenie pojęcia dekwalfikacja zawodowa. Polega ono na obniżaniu się poziomu opanowania niezbędnych umiejętności wymaganych do wykonywania danego zawodu.

Wydłużanie się hierarchii, stanowisk jest czynnikiem sprzyjającym delegowaniu władzy z góry w dół, co powoduje przekształcanie się dychotomicznych podziałów w stopniowalne hierarchie przesuwanie nakładów inwestycyjnych z przemysłu do usług. W przemyśle prac wymagających niskich kwalifikacji jest wyraźnie mniej, a tradycyjne gałęzie są likwidowane lub ograniczane. Konsekwencją procesu są zmiany struktury zawodowej, o czym świadczy stopniowy zanik kategorii robotniczych o niskim poziomie wykształcenia związanych z produkcją. Zjawisku temu sprzyja polityka międzynarodowych koncernów, przesuwających część inwestycji do krajów o tańszej sile roboczej, co powoduje, że w rozwiniętych krajach zachodnich likwidowane są całe zawody i branże – trzon klasy robotniczej traci w ten sposób rację bytu w porządku światowym. Następuje przemieszczanie się osi konfliktów i usuwanie ich z pola widzenia.

Tymczasem niezależnie od wielkich nadziei, jakie wiążano z rozwojem sektora usług, charakterystycznego dla epoki przemysłowej, okazuje się, że równoległe do jego rozwoju całe grupy zawodowe dominujące w cywilizacji przemysłowej ulegają dekwalfikacji.

Przykładem może być praca szewca, który w swoich tradycyjnie określonych funkcjach zajmował się szyciem butów, wykonywaniem obuwia na miarę. Wymagało to od szewca szerokiej wiedzy koniecznej na każdym etapie owego procesu szycia butów. Przejęcie przez fabrykę produkcji obuwia pozbawiło szewca podstawowej kiedyś w jego zawodzie formy działań zawodowych, wymusiło przekwalifikowanie się, a w istocie dekwalfikację. Nawet najlepiej rozumiana działalność zawodowa współczesnego szewca zajmującego się naprawą obuwia nie wymaga takiej wiedzy, jaką posiadać musiał szewc w minionych czasach.

Obecnie jest to zawód coraz mniej spotykany, rozszerzają się natomiast wykonywane przez niego czynności naprawcze i regeneracyjne obuwia produkowanego masowo. Z chwilą powstania fabryk obuwia, produkuje się je na wielką skalę, wymaga to nowych linii technologicznych. Ponadto obniża się ceny, unowocześnia konstrukcję, różnicuje rodzaje i modele. Powstają nowe zawody i specjalności zawodowe związane z projektowaniem, konstruowaniem, produkcją i dystrybucją obuwia. Tradycyjny zawód szewca ogranicza się do czynności naprawczych, stosując przy tym nowe materiały i nowe technologie³.

Przykład z zakresu usług to praca biurowa, która wraz z rozpowszechnianiem się technologii informatycznych stała się bardziej rutynowa i wymaga coraz mniejszych tradycyjnych kwalifikacji. Konieczne jest zupełnie nowe, odmienne spojrzenie na pracę w tym zawodzie.

Obserwujemy także zanik wielu zawodów w ich tradycyjnym znaczeniu. Przykładowo: kowal wiejski. W dzisiejszych czasach jest ich niewiele i najczęściej nie zajmują się przysłowiowym podkuwaniem koni, lecz wytwarzaniem artystycznych przedmiotów z żelaza (meble, ogrodzenia, przedmioty codziennego użytku itp.). Wiele tradycyjnych kuźni przekształciło się w zakłady naprawcze sprzętu rolniczego.

Nieliczne osoby potrafią obecnie powiedzieć, jakie były podstawowe czynności wielu zapomnianych zawodów, np. kózlarz⁴.

4. Trudny rynek pracy a zjawiska dekwalfikacji zawodowej

Do głównych tendencji zmian w społeczno-zawodowej strukturze pracowników zalicza się:

- przemiany w organizacji pracy przemysłowej; odchodzenie od posuniętego do absurdu podziału pracy (jeden ruch – jeden człowiek, praca w oknach);

³ Tradycyjnie wykonuje się jeszcze obuwie tylko w pracowniach teatralnych i rekwizytorskich.

⁴ Wiele zawodów zmieniło swoje nazwy: fryzjer, balwierz, cyrulik.

- spadek udziału robotników bezpośrednio produkcyjnych wśród ogółu zatrudnionych;
- zmianę struktury kwalifikacyjnej robotników;
- przechodzenie od kwalifikacji do kompetencji zawodowych;
- zwiększenie się liczby pracowników umysłowych w przemyśle, w tym głównie różnego rodzaju specjalistów [Schultz 1990: 135].

Szeroki sektor współczesnego rynku pracy to tzw. *junk jobs*, czyli byle jaka praca, niewymagająca dużego przygotowania, wykonywana w zamian za kiepskie wynagrodzenie na niepewnych warunkach. Opisywana wyżej grupa pracowników wykonuje pracę odtwórczą (*generic labour*).

W swej dużej liczebności są to pracownicy nieodzowni dla normalnego funkcjonowania gospodarki. Jednak rozpatrywani pojedynczo – po algorytmizacji ich zadań – są bez trudności i z korzyścią dla pracodawcy zastępowani czy to przez maszynę, czy przez pracownika w innej części globu. Ponadto zauważamy, że w sytuacji ciągle trudnego rynku pracy coraz więcej osób decyduje się na pracę nieodpowiadającą ich kwalifikacjom i aspiracjom osobowym (zjawisko tzw. ukrywania dyplomów). Jednocześnie ta coraz niżej płatna praca i coraz gorsze stanowiska wymagają coraz wyższego wykształcenia i coraz większych zabiegów o jej pozyskanie i utrzymanie.

5. Paradoksy trudnego rynku pracy

Obecnie rozwinięte masowe kształcenie ma na celu nie tyle czynienie z uczniów ludzi mądrych, ile przygotowanie ich do wykonywania zawodu za pomocą zautomatyzowanych urządzeń technicznych i wytrenowanych czynności [Sztumski, *Paradoksalne...*]. Do tego wystarczy nauczyć się zwykłych operacji myślowych (stosowania odpowiednich algorytmów i kalkulacji) i prostych czynności manualnych. To w pełni wystarcza pracodawcom i pracobiorcom. Z tym wiąże się kolejny paradoks społeczeństwa wiedzy: „rozwojowi społeczeństwa wiedzy towarzyszy pochod masowej głupoty” [Sztumski, *Paradoksalne...*]. Nie zmienia tego fakt, że wielki postęp nauki i odkrycia naukowe są udziałem garstki elit pochodzących z najlepszych ośrodków badawczych, ponieważ masy społeczne pozostają niedouczzone.

Stale powiększa się rozziw między niewielką liczbą ludzi wykształconych na poziomie maksimum a miliardami ludzi kształconych na poziomie minimum programowego.

6. Bezrobocie a dekwalfikacja zawodowa

Dekwalfikacja jest pojęciem, które w znaczeniu sensu stricto oznacza utratę posiadanych i potwierdzonych odpowiednim certyfikatem kwalifikacji przez osoby bezrobotne na skutek niewykonywania zawodu (dekwalfikacja). Brak możliwości świadczenia pracy wykorzystującej osiągnięte w procesach kształcenia kwalifikacje przy gwałtownie narastającym przyroście wiedzy zawodowej

powoduje, że wartość uzyskanego wcześniej certyfikatu maleje. Stąd wprowadzany już w wielu krajach (konieczny co pewien czas) egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe. Stąd propozycje ograniczenia czasu ważności uzyskanego certyfikatu. Przykładowo dyplom studiów zawodowych miałby swoją wartość tylko w okresie trzech lat od ukończenia studiów. Po tym czasie konieczna byłaby weryfikacja i potwierdzenie kompetencji pracownika.

7. Rynek sieciowy i wiek dostępu a zmiany w wymaganych kwalifikacjach

Nowe globalne rynki pracy podlegają ciągle modyfikacjom. Obejmują one nie tylko parametry ilościowe i zakres terytorialny. Wykorzystują coraz wyraźniej możliwości, jakie im stwarzają technologie informacyjne.

Sieci teleinformatyczne i komunikacyjne wymuszają nowe zasady funkcjonowania rynku, ale także zmieniają dalej przestrzeń aksjologiczną ludzi. Jak pisał J. Rifkin [2001], własność i posiadanie zastępowane jest przez dostęp (*access*). Rynek terytorialnie określony zmienia się w tzw. rynek sieciowy. Na nowym rynku sieciowym ograniczona zostaje wymiana dóbr na rzecz wymiany lub wynajmu i dzierżawy, ogólniej na rzecz udostępniania sieci, informacji, pracowników (mówi się o czasowym wynajmie pracowników), dóbr intelektualnych czy materialnych dóbr luksusowych itp. Środki trwale przestają być aktywami firm, a stają się jej kosztami operacyjnymi. Siłą napędową gospodarki jest kapitał intelektualny. Liczą się koncepcje, pomysły, obrazy antycypacyjne, wyobrażenia i kreatywność człowieka. „Wiek dostępu” – używając sformułowania J. Rifkina – dewaluuje znaczenie takich wartości, jak: dobra materialne czy posiadanie. Bogactwem staje się obecnie kreatywność człowieka, a siłą napędową nowej gospodarki staje się kapitał intelektualny. „Firmy przechodzą od stanu posiadania, do dostępu, gdyż środki trwale przestają być uważane za aktywa firmy” [Rifkin 2001: 8–9].

Prywatna własność środków produkcji traci swoje klasyczne znaczenie, a nabiera jej potencjał intelektualny, którego nie można posiadać na własność. Pojawia się nowa forma stratyfikacji społecznej. Tworzy się nowa warstwa społeczna (kognitariusz nowej generacji), tzw. cyfrowej netokracji, a na drugim biegunie są wykluczeni cyfrowo i – już nie proletariats – a konsumtariat, czyli – ci co grzecznie pracują, oglądają reklamy, kupują i nie buntują się przeciwko takiemu życiu. Konsumeryzm kojarzy się raczej negatywnie z rozpasaną konsumpcją i hedonizmem, merkantylnym podejściem do świata, gdzie liczy się tylko konsumpcja indywidualna.

W odniesieniu do interesujących nas zmian w wymaganych kwalifikacjach zawodowych należy dodać, że czas rozwoju rynku dostępu pozostaje w konseksji z czasem bardzo dynamicznie rozwijających się technologii informacyjno-komunikacyjnych. Trudno byłoby zrozumieć zachowania pracownika nieposiadającego odpowiednio wysokich kompetencji w tym zakresie. Stąd nieodłącznym komponentem kwalifikacji zawodowych pracowników czasu rynku dostępu jest kultura informacyjna tych pracowników.

8. Konsekwencje dla edukacji zawodowej

Przedstawione zjawiska już w tym miejscu analizy problemów umożliwiają podanie kilku uogólnień wskazujących na kierunki pożądanych przemian szkoły zawodowej, prezentujących tendencje rozwojowe systemu kształcenia w tych szkołach.

Przekształcenia w strukturze zawodów wywołują zmiany w strukturze zadań i systemów czynności zawodowych. Te zaś wymuszają zmiany w strukturze przygotowania zawodowego człowieka, w jego koniecznych – dla zapewnienia minimum kompetencji zawodowych – kwalifikacjach i motywacjach. Jak zauważają to badacze [Nowicki 1977], można określić już dziś podstawowe tendencje rozwojowe szkolnictwa zawodowego.

Należą do nich:

- wzrost znaczenia intelektualizacji kształcenia, co wyraża się większym akcentowaniem udziału kształcenia ogólnego i ogólnotechnicznego w systemie edukacji zawodowej;
- rozszerzanie się profilu zawodowego, co wyraża się we wprowadzaniu tzw. zawodów szerokoprofilowych i przedmiotów zintegrowanych;
- zmiana charakteru i zakresu udziału zakładów pracy w procesach kształcenia zawodowego;
- integracja procesów kształcenia zawodowego z procesami dokształcania i doskonalenia zawodowego. W systemach edukacji zawodowej eksponowanie problematyki przygotowania do uczenia się przez całe życie;
- utworzenie warunków do kształtowania postaw racjonalnego podejmowania decyzji dotyczących zawodu, między innymi poprzez stworzenie systemu informacji i doradztwa zawodowego oraz opóźnianie decyzji o wyborze zawodu w wyniku zmian w organizacji szkolnictwa zawodowego;
- przebudowa treści i metod kształcenia prowadząca do kreowania przez każdą szkołę zawodową postaw aktywności zawodowej, zwłaszcza umiejętności wykonywania zadań zawodowych w warunkach konkurencji, gotowości i umiejętności posługiwania się nowoczesnymi technikami i środkami technicznymi, umiejętności przystosowania się do zmian w technologii i organizacji pracy oraz gotowości do kształcenia ustawicznego i wielokrotnej zmiany wykonywanych zajęć. Już Szymon Patrycjusz z Pilzna pisał: „w żadnym wieku nie powinieneś wstydzić się tego, czego nie wiesz, ponieważ zamiłowania do nauki i zajmowania się nią nie ogranicza się do czasów szkolnych, lecz kończy się z życiem (...) lepiej późno się uczyć, niż nigdy” [*O szkołach, czyli akademickich ksiąg dwoje*].

Literatura

Denek K. (2003), *Edukacja zawodowa z perspektywy rynku pracy* [w:] *Pedagogika pracy w kontekście integracji europejskiej*, red. Z. Wiatrowski, U. Jeruszka, H. Bednarczyk, Warszawa.

- Denek K. (2003), *Teoretyczne i aplikacyjne konteksty edukacji zawodowej dla pracy, rynku i czasu wolnego* [w:] *Edukacja wobec rynku pracy. Realia – możliwości – perspektywy*, red. R. Gerlach, Bydgoszcz.
- Ford H. (1923), *Life and Work*, za: Rifkin J. (2001), *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*, Wrocław.
- Friedman G. (1960), *Maszyna i człowiek*, Warszawa.
- Friedman G. (1967), *Praca w okrucinach*, Warszawa.
- Furmanek W. (1993), *Wybrane problemy teorii kształcenia zawodowego*, Rzeszów.
- Furmanek W. (2001), *Podstawy edukacji zawodowej*, Rzeszów.
- Furmanek W. (2003), *Nowe formy organizacji i świadczenia pracy. Telepraca* [w:] *Edukacja wobec rynku pracy. Realia – możliwości –perspektywy*, red. R. Gerlach, Bydgoszcz.
- Godlewski M. (1975), *Pedagogika*, Warszawa.
- Klasyfikacja zawodów i specjalności* (1983), Warszawa.
- Kotarbiński T. (1960), *Sprawność i błąd*, Warszawa.
- Nomenklatura zawodów i specjalności* (1965), Warszawa.
- Nowacki T. (1973), *Podstawy dydaktyki zawodowej*, Warszawa.
- Nowakowski J., red. (1979), *Nauka o pracy*, Warszawa.
- Nowicki M. (1977), *Kształcenie zawodowe w przyszłym systemie polskiej oświaty*, Warszawa.
- Rachalska W., Wiatrowski Z. (1980), *Pedagogika pracy*, Warszawa.
- Rifkin J. (2001), *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*, Wrocław.
- Schultz D.P. (1990), *Twórczość. Społeczne aspekty zjawiska*, Warszawa.
- Sosnowski T. (1970), *Zakład pracy jako środowisko wychowawcze*, Warszawa.
- Szaniawski I. (1967), *Humanizacja pracy a funkcja społeczna szkoły*, Warszawa.
- Sztumski W., *Paradoksalne społeczeństwo wiedzy*, <http://www.sprawynauki.edu.pl/index2.php?option>
- Szwarc K. (1958), *Światła i cienie automatyzacji*, „Technika i Nauka”, nr 2.
- Taryfikator kwalifikacyjny dla robotników resortu przemysłu mięsnego i mleczarskiego* (1956a), Warszawa.
- Taryfikator kwalifikacyjny dla robotników przemysłu tytoniowego* (1956b), Warszawa.
- Wiatrowski Z. (2000), *Pedagogika pracy w zarysie*, Bydgoszcz.

Streszczenie

Rozwój techniki ujawniający się we wprowadzaniu nowych rozwiązań technologicznych i nowych środków techniki – jak się to czasem określa: „idiotoodpornych” – nie wymusza posiadania wysokich kwalifikacji zawodowych. Wystarczy proste przyuczenie, przeszkolenie, trening. Taka sytuacja stawia przed edukacją zawodową nowe wyzwania. Akcent musi być położony na wychowanie zawodowe ku wartościom pracy człowieka.

Słowa kluczowe: rozwój techniki, dekwalfikacja (zagubienie kwalifikacji), przyuczanie, automatyzacja, robotyzacja, nowa edukacja zawodowa.

Dequalification new challenge for professional education

Abstract

Development of technology coming out in initiation the new technological solutions and new means of technology development how oneself it defines with this time: foolishness resistant it does not it extort possession high professional qualification. Training will suffice simple, training, training. Such situation places before professional education new challenges. Accent has to be laid on professional education towards values of the man's work.

Key words: development of technique, dequalification (loss the qualification), training, automatisisation, new professional education.