

Barbara Baraniak

Marzenia, duchowość i mistrzostwo zawodowe wpisane w dążenia człowieka-pracownika do kariery zawodowej w koncepcji Tadeusza W. Nowackiego

humanistica 21 2, 41-62

2018

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.

Barbara Baraniak

Marzenia, duchowość i mistrzostwo zawodowe wpisane w dążenia człowieka – pracownika do kariery zawodowej w koncepcji Tadeusza W. Nowackiego

Dreams, spirituality and professional master skills written in man's aspirations for the occupational career in the idea of Tadeusz W. Nowacki

Abstrakt

Tadeusz W. Nowacki, twórca pedagogiki pracy, w swej koncepcji naukowej dostrzegł problemy marzeń, mistrzostwa zawodowego, wychowania duchowego oraz kreacji. One współcześnie wpisują się w dążenia karierowe człowieka – pracownika, które mogą być nie tylko awansem, najczęściej utożsamianym z karierą zawodową; mogą mieć one również charakter poziomy – charakterystyczny dla jej eksperckiego modelu kariery. Ten często ma wymiar idei, charakterystycznej dla wychowania duchowego i jego poszukiwawczego charakteru, co dobrze wyraża myśl Kartezjusza, że idea jest „klejnotem, wyszukiwanym przez zdrowy rozum” (Kartezjusz: Listy, 21), a nim jest „właśnie znajomość prawdy na podstawie pierwszych przyczyn, czyli mądrość” (Kartezjusz: Listy, 21). To ją właśnie człowiek musi zgłębić, umieć do niej się odnieść, przekonać, poświęcić jej, jako szczególnemu zadaniu. Jej unikatowość wymaga poświęcenia – nawet jeśli jest rzadko osiągnana czy wdrożona, tym samym nadając znaczący wymiar owym poszukiwaniom i dążeniom do idei, dzięki zdolnościom i zaangażowaniu człowieka. Owa idea ilustruje dążenie człowieka do osiągnięcia czegoś nowego, ważnego dla rozwoju własnego, ale i cywilizacyjnego, możliwego dzięki zaistnieniu marzeń, często niezrażaniu się skalą trudności zadania, wyznaczoną przez jego idealistyczny charakter, dzięki twórczym działaniom, wyznaczonym ideom.

Słowa kluczowe: marzenia, duchowość, mistrzostwo zawodowe, kariera zawodowa

Abstract

Tadeusz W. Nowacki, the creator of the pedagogy of work, in his scientific conception noticed problems of dreams, professional

master skills, spiritual education and creation. Currently they constitute the occupational aspirations of humans as employees. They cannot be expressed only in the promotion, which is usually identified with the occupational career, but also can and should have a horizontal nature characteristic for an expert model of career. It has usually dimension of the idea, characteristic for the spiritual education and its exploratory character, it is “the treasure discovered by human mind” (Cartesius: Letters, 21), which constitutes “the knowledge of the truth on the basis of the primary cause – wisdom” (Cartesius: Letters, 210. Human being has to explore it, be able to refer to it, sacrifice for it, devote to this particular idea. Its uniqueness requires deceiving, although it is rarely achieved and put into practice. Thereby it makes searching for the idea significant, it becomes something new, important for the growth of the civilization, possibly thanks to the dreams, which appear, but do not discourage by their difficulty scale, cause have usually idealistic character, explored thanks to the creative actions and expressed ideas, leading and inscribing into professional master skills.

Key words: dreams, spirituality, professional master skills, occupational career

Wstęp

Problem marzeń (Nowacki: 2010), mistrzostwa zawodowego (Nowacki: 1976) i karier (Nowacki: 2004) to kategorie stanowiące przedmiot wielu badań Tadeusza W. Nowackiego. One jednak pozostają podrzędne wobec duchowości, która wyznacza zakres oczekiwań i potrzeb człowieka, pomagając w uzewnętrznianiu marzeń, karier, a wreszcie mistrzostwa, w tym zawodowego.

Kwestia człowieka jako głównego podmiotu wpisanego w triadę pedagogiki pracy od dawna nurtowała i dalej nurtuje kolejne pokolenia uczonych, w tym pedagogów pracy. Począwszy od dzieciństwa, a skończywszy na etapie schyłkowym życia – człowiek jest istotą nie tylko rozumną, lecz także duchową. Tę prawidłowość dostrzegł już S. Hessen, który zaprojektował swoją koncepcję struktur wychowania i włączył w nią wychowanie duchowe (Hessen: 1931, 1991), uznając je za istotne i ważne – obok wychowania fizycznego, umysłowego, etycznego, estetycznego, czy społecznego. Ten duchowy kontekst wyznacza pytanie, czy wszystko, co wydarza się

w życiu człowieka, to spłot przypadkowych sytuacji życiowych, czy różnych, trudnych do przewidzenia okoliczności, jak np. zainteresowań, zdolności, pracowitości lub też marzeń, często fantazyjnych, ale przez niektórych odnajdywanych w różnych wydarzeniach życiowych człowieka (w tym zawodowych), ich miejsca i znaczenia dla biografii życiowych człowieka, z kreacją karier z mistrzostwem zawodowym. To ostatnie powinno być dostrzegane przez każdego człowieka – pracownika. Zatem warto spojrzeć na spłot wielu czynników wyznaczonych duchowymi potrzebami, wśród których tkwi często kreacjonizm człowieka, ujawniany m.in. przez świat ludzkich marzeń. On tkwi w sferze duchowej człowieka i pozwala dochodzić mu do najwyższych, dostępnych dla ludzkości osiągnięć, których wymiarami pozostaje m.in. kariera i jej najwyższy wymiar – mistrzostwo zawodowe.

1. Człowiek i jego duchowość kreatorem kariery- wych marzeń wiodących do mistrzostwa zawo- dowego

Człowiek powszechnie uznawany jest za byt dynamiczny, czyli istotę rozwijającą się i dochodzącą do pełni dojrzałości także dzięki duchowości. Powinien on rozumieć jej znaczenie, jest bowiem istotą, w której centralne miejsce spełnia czynnik duchowy. Ten ostatni zaś czyni człowieka osobą, uznawaną za fenomen konstytuujący i pozwalający postrzegać człowieka jako osobę ludzką (Popielski: 2005, 79-81). Interesująca nas duchowość współcześnie uznawana przez wszystkie systemy wychowawcze, odznacza się następującymi cechami:

- a) duchowość ludzka jest rozumna, tzn. zdolna do obiektywnego poznawania rzeczywistości w procesie abstrakcji umysłowej;
- b) duchowość osoby ludzkiej dysponuje zdolnością wartościowania i dokonywania oceny wszystkich przedmiotów przeżyć w odniesieniu do siebie, przybierając postać subiektywizmu jako dobrych, pięknych, prawdziwych itp. w konsekwencji wartościowania, wpływa na zdolności do kochania i łączenia się z dobrem, pięknem i prawdą w swoim przeżyciu, w związku z tym duchowość ma możliwość tworzyć

- najwyższe ideały Dobra, Piękna, Świętości i realizować je w życie;
- c) duchowość człowieka jest wolna, tzn. w akcie własnej woli może wybierać dobro i brać za nie odpowiedzialność moralną;
 - d) duchowość ludzka jest twórcza, czego wyrazem może być potrzeba tworzenia czegoś nowego, a nie tylko odbioru i przeżywania gotowych dzieł sztuki;
 - e) duchowość człowieka jest otwarta na prawdę metafizyczną, tzn. pragnie przekraczać granice zmysłowego doświadczenia, dążąc do poznania Absolutu – Boga, dlatego duchowość ludzka ma w najgłębszym ujęciu nastawienie religijne (Babicki: 2016, 171).

Owo szerokie spektrum rozumienia duchowości staje się zadaniem dla wychowawców, celem pobudzania przez nich swych wychowanków i odnajdywania u nich mocnych stron, m.in. dzięki duchowej sferze osobowości i jej wymiarze inspirującym do dążeń rozwojowych człowieka, wyrażonych m.in. pełnią wszechstronnie rozwiniętej jego osobowości (Kunowski: 1991, 190-191). Zdolność człowieka do twórczej oceny otoczenia i poszukiwania w nim inspiracji dla siebie, pozwala często człowiekowi przekraczać granice zmysłowego doświadczenia i wyznaczać zakres nowych zadań dla siebie i jego dążeń do nich. Uwzględniając współczesny wymiar edukacji, skupiony na jej użyteczności, zintegrowanej z charakterem przyszłej pracy zawodowej, szczególna rola przypada edukacji zawodowej, cennej nie tylko w rozwoju człowieka, lecz także jego autokreacji. Impulsem dla niej powinna być praca zawodowa, jako szansa wykreowania nowego oblicza pracy, adekwatnego do poziomu cywilizacyjnego. Zatem autokreacja to

współformowanie się jednostki przez swe względne autonomiczne wybory i działania (...) przyjęte z większym lub mniejszym udziałem własnym (Pietrusiński: 2009, 71).

Jest więc dążeniem wpisanym w sferę duchową człowieka. Wówczas dokonuje się jego rozwój, inspirowany aktywnością, potrzebną do dalszego rozwoju twórczych możliwościami. One ujawniają się przez różne impulsy, mogą stać się również marzeniami, *podstawą dążeń, poszukiwania dróg do szczęścia, myślenia o osiągnięciu sukcesu czy przebudowie wła-*

snego wnętrza (Nowacki: 2010, 7). o przykłady dążeń człowieka, które ukryte w podświadomości człowieka, stają się przydatne dla świadomego rozumienia, zarówno marzeń, jak i duchowości (Socha: 2000, 16-33). Badacza tego, podobnie jak T. W. Nowackiego, nie interesuje już podświadomość, kategoria istotna dla Z. Freuda i C. C. Junga, ale świadomość. Ta ostatnia rozumiana jest jako *zdolności do przeżywania odmiennych stanów świadomości*, które Nowacki nazywa stanami mistycznymi, a więc zdolności powiększania zakresu świadomości o inne jej poziomy rozumienie, np. *stany trzecie*. Zdaniem W. Tatarkiewicza owe stany powstają wtedy, gdy:

Człowiek nie jest w stanie osiągnąć konkretnego celu, ale poddaje się chwilowym nastrojom, impulsom, które otrzymuje od otoczenia, albo własnego organizmu, coś mu się przypomina, czegoś interesującego słucha lub coś takiego ogląda. Jest to stan przytomności, ale taki, w którym człowiek nie kieruje się swymi myślami i czynnościami, ale poddaje się chwili, nie dążąc aktualnie do jakiegoś celu (cyt. za: Nowacki: 2010, 23).

Przykładami takich stanów może być element autobiografii Nowackiego i jego związków z literaturą. Profesor podaje m.in. przykład własnej nauki języków obcych, w tym francuskiego i niemieckiego. Już jako dziecko przetłumaczył na język polski m.in. *Pieśni o dzwonie* Friedricha Schillera, odkrywając swój kreacjonizm, będący wysiłkiem człowieka w powstanie dzwonu (Nowacki: 2005, 183). Inny przykład stanów trzecich to mój własny przypadek, ujęty w biografii, który wpisuję we własny świat marzeń. Wydarzenie dotyczy dzieciństwa, a konkretne wieku 5 lat, kiedy to w sposób spontaniczny wypowiedziałam zdanie: *Wyglądam jak profesor*. Stało się to po zobaczeniu własnego odbicia w lustrze, z otrzymaną torbą w prezencie od matki chrzestnej i założoną na ramię. Nieosiągalny na owe czasy cel wyznaczył późniejszy punkt dążeń. To magiczne zdanie stało się kreatorem mojej przyszłości, wiodącej po wyboistej drodze, która powoli przekształcała bajkową przygodę w rzeczywistość, nadając jej realny wymiar (*Encyklopedia osobistości Rzeczypospolitej Polskiej* – Britishpedia, 2017).

To przykłady stanów trzecich zaczerpnięte z autobiografii. Pokazują one, że „ich nie można stworzyć na zawołanie, pomysły rodzą się same. Można tylko zwrócić na nie większą uwagę i cieszyć się nimi” (Nowacki: 2010, 23). Dostrzeżony w nich kracjonizm to cecha duchowości ważna dla marzeń. Dobrze, aby legł on u podstaw upowszechniania również edukacji, w tym zawodowej, jako źródła i warunku przemian, autokracjonizmu, wyzwalającego twórczość u człowieka. Może dzięki temu stać się drogą rozwoju oraz pozyskiwania i wytwarzania coraz to nowszych materiałów, narzędzi pracy, warunków jej pracy. Owe pomysły osadzone w kracjonizmie, decydują o postępie technicznym, warunkach pracy, życia i rozwoju współczesnych społeczeństw. Technik i ich nowych zagadnień człowiek musi się wciąż uczyć; mimo że zostały stworzone przez człowieka, służą również innym ludziom, co ilustruje znaczącą rolę tych przemian w przechodzeniu od natury do kultury i budowaniu bardziej nowoczesnego społeczeństwa. Tezę tę realizuje aktywność twórcza człowieka, która ma miejsce np. w sferze artystycznej, ale nie pozostaje obca konstruktorom, technologom, innowatorom czy naukowcom (Baraniak: 2004), tkwi w duchowości (Babicki: 2016, 170-180), a ujawniana również w marzeniach ludzkich (Nowacki: 2010). Owa twórczość jest najważniejszą cechą gatunkową człowieka, która wchłania wszystkie drobniejsze i węższe osiągnięcia, jak np. racjonalizatorstwo, wynalazczość czy modną ostatnio transgresję pozwalającą na przekroczenie dotychczasowych granic, możliwości ludzkiego działania. W ten sposób transgresja pozwala odejść człowiekowi od danego bytu i stać się własnym twórcą i twórcą własnego świata – cywilizacji materialnej i kultury duchowej. Człowiek taki jest niespokojny, ma poważny stosunek do innych i szuka w nim własnego świata, tworząc nowe zjawiska dostosowane do okoliczności i poziomu technicznego oraz opanowanych przez człowieka sił natury. Transgresja tkwi w każdym człowieku, należy ją tylko uświadomić sobie i celowo rozwijać (Nowacki: 2006, 123). Efekty pracy ludzi umiejących dostrzec w sobie tę siłę, są wyrażone w udoskonalonych narzędziach i maszynach, które dają korzyści ekonomiczne pracy, m.in. skracanie jej czasu i zmniejszenie wysiłku fizycznego człowieka, którego ciężka praca jest zastępowana nowszą ma-

szyną, automatem, a współcześnie coraz częściej robotem (Baraniak: 2004). Nowe sposoby pracy poprawiają warunki i środowisko pracy człowieka, zmniejszają zapylenie, hałas, wibracje, które towarzyszą prostym, prymitywnym technologiom (Baraniak: 2016). Przyczyniają się do pokonywania zmęczenia psychicznego człowieka, zwiększenia wydajności oraz efektywności pracy i produkcji. Ilustruje to jednak nie tylko dominację człowieka nad rzeczami, lecz także pokazuje go jako twórcę przemian cywilizacyjnych o charakterze humanistycznym. Tę prawidłowość dostrzegł już m.in. kardynał Stefan Wyszyński, artykułujący dwa następujące cele potrzeb człowieka i jego pracy:

- doskonalenie rzeczy,
- udoskonalanie człowieka pracującego (Wyszyński: 1991, 10).

Zdaniem Stefana Wyszyńskiego owe dwie tezy to punkt wyjścia dla postępu społeczno-gospodarczego, wejścia do nowej cywilizacji ludzkiej, ważnej dla postępu moralno-religijnego oraz dla kultury świata, możliwych dzięki cechom człowieka pracującego, również tym ukrytym. Są one ważne w wykonywaniu pracy zawodowej, a przejawiają się w kształtowaniu dążeń do sukcesu, rozwijają inicjatywy w pracy, ujawnione np. racjonalizatorstwem, kojarzonym również z twórczością człowieka, chęcią pracownika do starannie realizowanych nowych zadań, jego zaangażowania w tę nową formułę pracy itp. To ważne elementy osobowości zawodowej (Nowacki: 2004, 24-31), które pozwalają postrzegać pracę w kategoriach wartości i nadawać jej sens, wyzwalając twórczość (Nowacki: 1980, 46-50). To wreszcie „przejaw duchowości człowieka wyzwolonej z więzów zmysłowości” (Nowacki: 1980, 46-50), niekiedy objawiany w snach, jednej z form marzeń, ilustrujących wyraz dążeń i pragnień człowieka, za sprawą „ducha ludzkiego uwolnionego od nakazów społecznych i obowiązków” (Nowacki: 2010, 19), które „tworzy życie, wyzwala pomysły w marzeniach sennych, ujawniających czyste pragnienie duchowe” (Nowacki: 2010, 33). Duch ludzki towarzyszy również marzeniom dziennym, a ich cechą charakterystyczną jest „swobodna *żegluga* wyobraźni, odpowiadająca strumieniowi życia uczuciowego, a zrywająca

z wnioskowaniem opartym na argumentach, charakterystycznych dla myślenia” (Nowacki: 2010, 33). Istotną cechą marzeń jest to, że „są one krainą wolności, wyrazem szoku wywołanego nagłym przerwaniem niewątpliwie błogostanu, w jakim powstają marzenia” (Nowacki: 2010 34), skutkujące genialnym rozwiązaniem, niekiedy odkryciami, wartymi głębszego poznania, a następnie upowszechnienia. Dlatego marzenia najczęściej dotyczą zjawisk i różnych sytuacji życiowych, wzbogacających stan poznany, czyli przeszły, a treści wydające się jako zupełnie fantastyczne, jak i związane i rzeczywistością, ilustrują nie tylko „krajem zupełnej, integralnej wolności człowieka” (Nowacki: 2010, 49), lecz także stają się często impulsem nowych rozwiązań. Ten aspekt twórczy towarzyszy również pracy, i to nie tylko w sferze artystycznej, lecz w każdej dziedzinie (Baraniak: 2004). Konsekwencją twórczego wkładu konstruktora, projektanta czy technologa w procesie pracy jest zmiana charakteru samej pracy, która wymusza na pracowniku potrzebę podwyższania kwalifikacji, które umożliwiają człowiekowi skuteczne realizowanie nowych zadań zawodowych, wynikających z postępu technicznego i technologicznego, potrzeby przewyższania tendencji do rutyny, naśladownictwa, przeciętności, przekraczania granic swojej wiedzy i swoich umiejętności oraz stawania się podmiotem transgresyjnym (Jeruszka: 2006; Czerwińska: 2009, 250-257), charakterystycznym dla duchowości człowieka (Kunowski: 1991). Cechy te pozwalają na wyzwalanie człowieka jako podmiotu z fatalistycznego przekonania o możliwości zmiany swojej osobowości i potrzeby sprostania coraz to nowszym wyzwaniom współczesnego świata. Tezę tę podkreśla A. Maslow w teorii motywacji, uważając, że:

nigdy nie zrozumiemy ludzkiego życia, jeśli nie weźmiemy pod uwagę jego najważniejszych dążeń. Rozwój, samorealizacja, dążenie do zdrowia, poszukiwanie tożsamości i autonomii, tęsknota za doskonałością, to powszechne dążenie ludzkie (1996, 13).

Zgodnie z teorią autokreacji (Turos: 2006) oraz teorią motywacji (Maslow: 1996), praca ujmowana jest w kategoriach wartości, a więc jako sensowna, użyteczna, potrzebna, dokładna, szanowana, dostosowana do możliwości człowieka,

rozwijająca, dowartościowująca (Furmanek: 2000, 172–173; Furmanek: 2006; Wiatrowski: 2004), umożliwiająca samo-realizację (Lewowicki: 2003, 15) lub godna człowieka i jego urzeczywistnienia się w procesie pracy, odczuwania podmiotowości (Moskwa: 2006, 86). Wymienione cechy pracy łączą się z kształtowanymi postawami w procesie edukacji zawodowej, a więc w procesie kształcenia i wychowania. W połączeniu z autokreacją, rozumianą „jako proces uczenia się, twórczego funkcjonowania w obranym, wyuczonym i wykonywanym zawodzie” (Nowacki: 2006, 9), cechy te nadają procesowi edukacji zawodowej wymiar humanistyczny, czyniąc człowieka zdolnym do:

- a) wychowania do sterowania własnym losem, przez przyswajanie sobie uniwersalnych prawd o życiu ludzkim i umiejętności wyboru wartości do ciągłego doskonalenia swojej osobowości (w aspekcie społecznym i indywidualnym);
- b) rozwinięcia motywacji pracy i kształtowania postaw warunkujących właściwy stosunek do pracy oraz pełną identyfikację z zawodem i ze środowiskiem pracy;
- c) wychowania pracownika chcącego i umiejącego odgrywać rolę podmiotu;
- d) zespalandia interesów indywidualnych i społecznych, a także często wzajemnego podporządkowania;
- e) wychowania pracownika umiejącego żyć i pracować w warunkach gospodarki rynkowej, ryzyka zawodowego itp.;
- f) wychowania członków wspólnoty europejskiej, tj. ludzi, którzy rozumieją sens zjednoczenia Europy oraz potrzebę jego realizowania i umacniania;
- g) wychowania człowieka jako wolnego obywatela państwa demokratycznego, rozumiejącego dokonujące się przeobrażenia w różnych dziedzinach życia i uczestniczącego w nich, znającego swoje prawa i obowiązki oraz czującego się zobowiązanym do ciągłego doskonalenia siebie oraz swego otoczenia (Wiatrowski: 2000, 7-9).

Zatem duchowość decydująca o obrazie człowieka wpisuje się w jego „rozwój, który jest możliwy dzięki woli jednostki i jej uczestniczeniu w określonych zdarzeniach życiowych” (Kielar-Turska: 2000, 285). Jest ona efektem osiągnięcia dojrzałości psychicznej, czyli zdolności do decydowania o sobie, odkrycia sensu własnego istnienia i odnalezienia własnej tożsamości, a przez to próby określenia siebie (Kie-

lar-Turska, 2000, 285). Dorastający podmiot jest zainteresowany wiedzą o sobie, przez refleksję nad sobą i poszukiwanie odpowiedzi na pytania:

- 1) Jaki jestem?
- 2) Co mnie interesuje?
- 3) Kim chcę być?

Odpowiedzi na nie zawiera koncepcja przyszłości, której elementem jest projekt kariery zawodowej (Herr, Cramer: 2001). Chodzi w niej o określenie siebie, o dokonywanie samodzielnych wyborów, np. dotyczących dalszego kształcenia połączonego z projektowaniem jego ścieżki, odpowiadającego wybranemu zawodowi, który pozwoli określić przyszłe miejsce podmiotu w społeczeństwie, w tym w pracy zawodowej.

Wybory często doprowadzają do przeżywania konfliktu między samodzielnością a lękiem przed odpowiedzialnością. Dualizm ten E. Erikson określił mianem kryzysu tożsamości, który wyraża trafność decyzji zgodnej z własnym Ja, własnymi wartościami i ideałami, potrzebami i oczekiwaniami. Przypada on na okres dorastania człowieka, w którym kształtuje on swoje cele, plany dostosowane do umiejętności ich realizacji. Jest to etap planowania swojej przyszłości, wpiśnięcia jej w modele karier zawodowych, rozpoczynających się najczęściej wraz z podjęciem pracy, ilustrującej dojrzałość intelektualną, emocjonalną oraz społeczną edukacyjnie przygotowanego podmiotu. Gdy człowiek to osiągnie, dalej doskonalą się zawodowo, ale także przyjmuje różne role społeczne, w tym zawodowe, wyrażające jego myślenie o karierze zawodowej i jej modelach, ukierunkowanych na:

- awans – osoby dążące przez karierę zawodową do awansu w hierarchii stanowisk pracy,
- bezpieczeństwo – osoby zorientowane na utrzymanie osiągniętych już pozycji,
- kreatywność – osoby preferujące model kariery zawodowej umożliwiający im wykonywanie kreatywnej pracy,
- wykorzystanie umiejętności, autonomię – osoby preferujące w pierwszej kolejności swobodę i samodzielność w wykonywaniu pracy (Pocztowski: 2003, 342-344).

Zatem planowanie kariery zawodowej i życiowej wymaga głębokiej autorefleksji opartej na wzorcach odniesienia i otwartości umysłu, z jednoczesnym zachowaniem dozy sceptycyzmu (Aftamańczuk: 2000), wyprowadzonej z duchowości człowieka, a opisanej przez:

- Ukształtowaną hierarchię wartości, cenioną w przyszłej pracy zawodowej;
- wiarę w siebie i przyszłe osiągnięcia zawodowe;
- aspiracje edukacyjne i zawodowe;
- przyszłe miejsca pracy oraz alternatywne plany działania w sytuacji braku możliwości znalezienia pracy w wyuczonym zawodzie (Lelińska: 2006,15).

Taki plan kreują relacje między zdolnościami a wymaganiami zawodu. Ich uchwycenie umożliwia optymalny wybór zawodu, ukazany jego karierowym nurtem, stwarzającym szanse na podjęcie optymalnych decyzji, dotyczących nauki zawodu, życia zawodowego człowieka, wiodącego do kariery zawodowej. Dlatego człowiek już od dzieciństwa, poprzez okres nauki, aż do dorosłości powinien być przygotowywany do wykorzystywania swych zdolności i talentów, wpisanych w sferę duchowości, ważną nie tylko dla kształcenie, w tym zawodowego, lecz także dla rozwoju nurtu karierowego. Zarówno bowiem jedne, jak i drugie mają wymiar całościowy, a swe źródło mają w duchowości człowieka i pozostają ważne dla dążeń samego człowieka, a zwłaszcza do mistrzostwa zawodowego.

2. Mistrzostwo nie tylko karierowym, ale duchowym i marzeniowym spełnieniem człowieka obywatela – pracownika

Mistrzostwo to etap wieńczący program rozwoju człowieka, który trwa przez całe życie. Jego wyrazem jest samospełnienie się zawodowe wynikające z obserwacji procesu pracy, rozmyślania nad jego udoskonaleniem, rozmów z współpracownikami i przełożonymi nad wdrożeniem pomysłu wraz z korzyściami z niego płynącymi, wreszcie gruntowniejszym poznaniem wiedzy o proponowanym nowym rozwiązaniu przez studiowanie literatury, czyli obcowania z treściami napisanymi „przez osoby zdolne nas pouczać” (Karte-

zjusz: 2008, 22) lub udział w zorganizowanej edukacji. Wyrazem jej wdrażania będą nowe rozwiązania, w tym przypadku w procesie pracy, ilustrujące próbę oderwania się człowieka od myślenia zmysłowego na rzecz szukania nowego „wyższego przedmiotu” (Kartezjusz: 2008, 21), chociaż pracownicy jeszcze nie wiedzą, jakiego szukać przedmiotu. Poznają go tylko ci, którym „szczęście sprzyja jak najwięcej, którzy mają obfitość zdrowia”, poszukiwanie uczynią „klejnotem, wyszukiwanym przez zdrowy rozum”, a jest nim „właśnie znajomość prawdy na podstawie pierwszych przyczyn, czyli mądrość” (Kartezjusz: 2008, 21). To ją człowiek musi zgłębić, umieć do niej się odnieść, przekonać, a następnie wdrożyć. W tej kartezjańskiej maksymie zamykają się idee edukacji człowieka pracującego, który nie jest tylko wytwórcą procesu pracy, lecz przede wszystkim jego twórcą. Osiągnięcia takie mają miejsce we wszystkich zawodach, co dostrzegł na gruncie pedagogiki pracy Tadeusz W. Nowacki (1980); lecz ich postrzeganie jest różne, ze względu na społeczny wymiar zawodu. Dlatego wciąż wyższa jest ranga mistrzostwa i jego twórczych wymiarów w tzw. profesjach, czyli zawodach wymagających długiego uczenia się, aniżeli w np. zawodach rzemieślniczych. Wykonywanie tych pierwszych bardziej przydaje prestiżu społecznego człowiekowi, aniżeli ma to miejsce w pospolitych zawodach, takich jak np. fryzjer, piekarz, kelner, których sumienna praca również pozwala wypracować tzw. własną markę zawodową, pozwalającą postrzegać jej wykonawcę w kategoriach mistrza. On potrafi nie tylko dostrzec znamiona postępu i potrzebę ich wprowadzania; on tę potrzebę rozumie i czyni ją prawdą, zgodnie z tezą Kartezjusza, że „prawdą jest to, co rozum jasno i wyraźnie pojmuje”, a „pięknem jest to co jasne i wyraźne” (Kierski: 2008, 13). Jest to także widoczne w estetycznej tezie sformułowanej przez Boileau w XVIII stuleciu, na podstawie właśnie myśli kartezjańskiej.

Obie te tezy wpisał w podstawy swego modelu Tadeusz W. Nowacki. Chodzi tu mianowicie o tzw. szczeblowy system doskonalenia zawodowego, adresowany do wszystkich grup zawodowych (Nowacki: 1976, 109-121; Nowacki: 1999, 2001). Myśl Kartezjusza w odniesieniu do koncepcji szczeblowego systemu doskonalenia pracownika pozwala na połą-

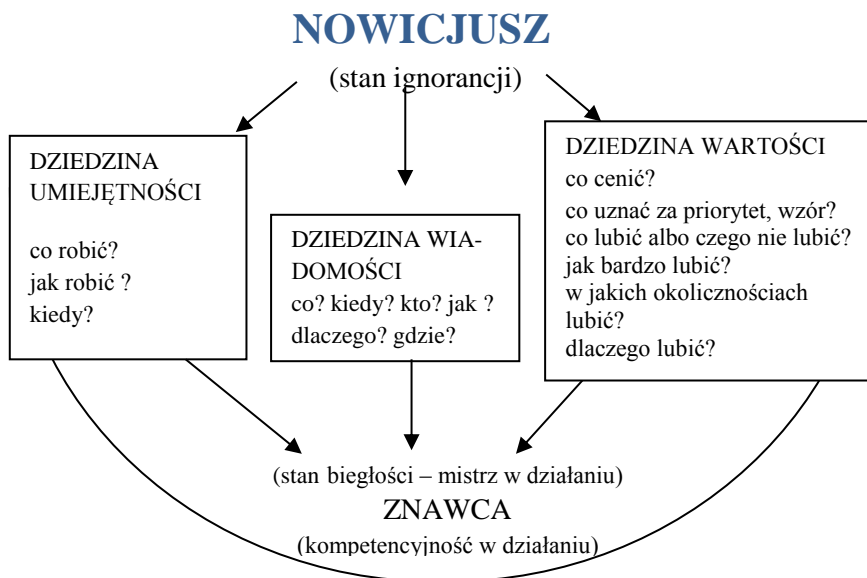
czenie racjonalizacji pracy z jej estetyką, które pracownik nie tylko wyraźnie pojmuje, lecz także dostrzega konieczność ciągłego własnego rozwoju, w czym pomocne stają się procesy doksztalcenia i doskonalenia zawodowego. Wyższy poziom kwalifikacji sprawia, że człowiek postrzega inaczej swój udział w pracy zawodowej, swój wkład w wytwarzane wytwory pracy, dostrzegając w nich własną pracę wyrażoną przeniesieniem swoich kwalifikacji na wytworzony wytwór, a także rolę i jego udział w zaspokajaniu coraz wyższych codziennych potrzeb obywateli. Ich nabywanie stanowi wyraz uznania dla jej wykonawców, a wykonawców napawa zwyczajną ludzką dumą i utwierdza w przekonaniu o słuszności podejmowanych przez siebie wysiłków na rzecz doksztalcenia i doskonalenia zawodowego. Pomaga to również firmie – w budowaniu coraz bardziej pozytywnego wizerunku na rynku pracy, ale i dystrybutora różnych, nowszych i bardziej przydatnych dóbr służących człowiekowi.

W ten sposób koncepcja Tadeusza W. Nowackiego wpisuje się współczesny racjonalistyczny system zapoczątkowany przez Kartezjusza (Kierski: 14) z człowiekiem jako osobą myślącą (*Cogito ergo sum*), ale również w model rozwojowy pracy zapoczątkowany przez Piusa XI, a kontynuowany również przez kardynała Stefana Wyszyńskiego. Wedle tych ostatnich udoskonaleniu podlega nie tylko tworzywo pracy, lecz także jego twórca, czyli człowiek, jako osoba myśląca (Wyszyński: 1991, 21). Taki wymiar ma tylko praca człowieka jako istoty rozumnej i wolnej, która realizuje dwa następujące cele:

1. udoskonala rzeczy,
2. udoskonala człowieka pracującego.

Staje się ona przez to punktem wyjścia dla postępu społeczno-gospodarczego, dla cywilizacji ludzkiej, dla postępu moralno-religijnego oraz dla kultury świata. Pomocne w tym stają się procesy szkolenia, samokształcenia, a także doksztalcenia i doskonalenia zawodowego, by dochodzić do biegłości, za sprawą przekształcania czynności w umiejętności, a tych w nawyki i sprawności, które przenoszą człowieka, najpierw uczącego się, a potem pracującego, ze stanu ignorancji do stanu biegłości (zob. rys. 1). Nie chodzi więc tu tylko

o wykonywania czynności, lecz przede wszystkim ich przekształcanie w wyższe poziomy, jakimi pozostają już nie umiejętności, ale sprawności, w czym zasadne jest nie tylko dokształcanie i doskonalenie zawodowe. Dzięki nim człowiek w procesie pracy będzie poszukiwał bardziej skutecznych rozwiązań wiodących do ekonomicznych korzyści, utożsamianych z racjonalizacją pracy, ważną dla mistrzostwa zawodowego. Ono zarezerwowane dla mistrza, wiedzie przez permanentną edukacją (w tym przypadku zawodową), integruje szkolne oraz pozaszkolne kształcenie zawodowe (R. Gerlacha: 2003, 171), jako proces integrowania kształcenia zawodowego i ustawicznego. Umożliwia wzajemne przenikanie się obszarów tematycznych niezbędnych do przygotowania do kwalifikacji zawodowych i dalszego rozwoju zawodowego, a także kształtowania postaw zawodowych – wyrażanych stanem mobilności zawodowej, elastyczności, inicjatywności oraz przedsiębiorczości (Wiatrowski: 2003, 25-26).



Rys. 1. Cel procesu dydaktycznego (za: Davies, 1981 z własną modyfikacją)

Realizowane są one w różnym czasie, nie tylko w szkolnym systemie kształcenia, w tym zawodowego, lecz także ustawicznego

(zob. rys. 2). Rozpatrywanie tych procesów łącznie, jak twierdzi R. Gerlach, wydaje się uzasadnione, albowiem edukacja szkolna uznawana jest dzisiaj za podstawę dalszego, trwającego do końca życia kształcenia, w czym pomocne wydają się procesy dokształcania i doskonalenia zawodowego oraz wpisywania się w wypełnianie idei całościowego uczenia się, akcentowanego w wielu współczesnych raportach oświatowych (Faure: 1975; *Biała Księga*: 1997; Delors: 1999; Mayor: 2001), umożliwiając dochodzenie do mistrzostwa w zawodzie (Nowacki: 1983), dzięki uczestnictwu w pozaszkolnych formach, jakich jak kursy, głównie kwalifikacyjne, a także studia podyplomowe, czy samo-



Rys. 2. Struktura edukacji zawodowej (model własny)

kształcenie (Baraniak: 2010, 197). Różne formy szkoleniowe, dokształcania i doskonalenia umożliwiają dostosowanie umiejętności i sprawności zawodowych do wymagań procesu pracy. Ponadto stanowią one elementy rozwoju zawodowego pracownika, jego awansu, wpisanego w szczeblowy system doskonalenia zawodowego, który stwarza pracownikom możliwości rozwoju w ciągu całego życia zawodowego, czyli prze-

chodzenia z niższych poziomów zatrudnienia, począwszy od robotnika niewykwalifikowanego do poziomu nawet inżyniera. Wyrazem tego jest „przechodzenie z jednego szczebla zawodowego na następny”, a ich miejscem – podobnie jak w procesie kształcenia – są szkoły systemu oświaty (Nowacki: 1976, 24).

Drugi wątek dochodzenia do mistrzostwa zawodowego to procesy doskonalenia zawodowego. Odbywają się one poza głównym systemem szkolnym i po zakończeniu kształcenia specjalistycznego. To ostatnie jest etapem zdobywania kwalifikacji, nie występuje samodzielnie. Obejmuje ono umiejętności i wiedzę potrzebną na konkretnym stanowisku pracy, opanowywana pod kierunkiem instruktora, celem:

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

Wdrażanie pracownika do procesu pracy uzasadnia celowość odbywania kształcenia specjalistycznego w zakładach pracy. Doskonale jest ono rozwinięte w zawodach medycznych, włącznie z zawodem lekarza i jego rocznym praktykowaniem. Analogie można dostrzec również w praktycznym kształceniu w zawodach rzemieślniczych w Polsce oraz w dual systemie, zainteresowanym kształceniem tzw. fachowców. W tym celu podpisywane są umowy o odbycie praktyki

zawodowej, niezbędnej dla przyszłego zatrudnienia na stanowiskach praktykowania. Rozwiązania te mają miejsce w takich krajach, jak np. Austria, Niemcy, gdzie uczniowie – praktykanci pracujący w ramach podpisanych umów na kształcenie zawodowe – uczą się, pracując na stanowiskach, na które powrócą po ukończeniu szkoły. Powyższe przykłady pokazują rolę i znaczenie dobrze zorganizowanego kształcenia praktycznego, podczas którego praktykujący uczeń może poczuć się jak potencjalny pracownik. Przewiduje się ten model wdrażać w aktualnej reformie systemu edukacji zawodowej (www.men.gov a dn. 17.03.2017).

Współcześnie problemy te nie są do końca rozwiązane, a ich propozycje przedstawiają modele karier zawodowych, w których wciąż zasadna pozostaje adaptacja społeczno-zawodowa, której najczęstszym rozwiązaniem pozostaje staż pracownika, odbywany pod kierunkiem opiekuna, mentora czy innej uprawnionej osoby przysposabiającej stażystę do procesu pracy zawodowej. Ona pomaga w decyzji o potrzebie nieustannego uczestnictwa w dalszej edukacji, opisanej różnymi procesami edukacji pozaszkolnej. Przykłady owych struktur spotykane są na co dzień w każdym zawodzie (Nowacki: 1976, 90-91), w tym tak popularnych, jak np. przejście z czeladnika na poziom mistrza, co jest szczególnie pożądane w wszystkich zawodach rzemieślniczych (fryzjer, piekarz, cukiernik, krawiec) czy utożsamianie mistrza w zawodzie nauczyciela, wyrażonego przejściem ze stanowiska nauczyciela stażysty, przez nauczyciela kontraktowego, mianowanego do dyplomowanego zwieńczonego honorowym tytułem profesora oświaty.

Przywołane przykłady pokazują, że droga dojścia do mistrzostwa zawodowego nie jest prosta, aczkolwiek możliwa w każdym zawodzie. Osiągnięcie tegoż statusu to potrzeba wielu zabiegów spełniających rozliczne wymagania, w tym związane z procesami dokształcania i doskonalenia zawodowego, dopełniane odpowiednim stażem zawodowym. Owo doświadczenie pozwala pracownikowi przechodzić ze zwykłego poziomu umiejętności zawodowych do stadium sprawnościowego, charakterystycznego dla incydentalnych osiągnięć kojarzonych z sukcesami zawodowymi. One ewoluują w kierunku ideału zawodowego, dla którego ważne jest zdą-

żanie do najwyższych życiowych wartości, zgodnie z sentencją „prawda doskonali intelekt, dobro rozwija wolę, a piękno kształtuje uczucia” (Półturzycki: 1996, 39). Jej uniwersalne wartości, czyli prawda, dobro i piękno, traktuje się jako byty wzorcowe, co oznacza, że najwyższy ich poziom znajduje się poza zasięgiem ludzkiego życia i działania, gdyż człowiek nigdy w pełni ich nie osiągnie, to znaczy:

nie pozna pełnej i całkowitej prawdy o sobie i świecie (...) nie osiągnie pełni dobra, bo każde z nich skażone jest częścią zła oraz (...) nigdy nie ujrzy piękna pełnego, bez skazy (Denek: 1994, 19).

Zatem dążenie do mistrzostwa zawodowego powinno być wyrażone potrzebą poznania oraz kształtowania wartości, rozumienia ich roli i znaczenia, dumą zawodową, godnością zawodową, społecznie akceptowaną postawą, upowszechnianiem postaw gotowych do inicjatywności oraz dążeniem do mistrzostwa zawodowego wraz z ukazywaniem trudności towarzyszących temu wyzwaniu. Ono swe źródło mają sferze duchowej, którą każdy powinien zgłębić i w niej dostrzec swój potencjał zawodowy i rozwojowy, niekiedy ujawniany przez świat marzeń, jako swej wewnętrznej potrzeby swych dążeń.

Podsumowanie

Rozważania podjęte w artykule pozwalają wysnuć wniosek, że wciąż jest zasadne ukazywanie złożoności współczesnej pracy zawodowej, dla której najważniejszy obecnie jest kapitał ludzki z każdym indywidualny jej podmiotem, jego twórczością, kracjonizmem, marzeniami o mistrzostwie, wydobytymi z duchowej sfery osobowości. To tylko on jest w stanie sprostać trudnościom współczesnej pracy, któremu należy ukazać najwyższe ideały pracy. On będzie starał się im sprostać, podejmując doksztalcanie i doskonalenie zawodowe, będące alternatywą wobec obaw przed utratą pracy. Wreszcie podjęta edukacja pozwoli dostrzec pozytywy pracy, identyfikować się z nimi, czyli myśleć o mistrzostwie, którego ważnymi instrumentami będzie sprawne, skuteczne, a przez to ekonomiczne zachowanie w procesach pracy, akceptowane przez pracodawców, a poparte procesami doksztalcania i doskonalenia zawodowego, wpisujące się w szczeblowy system

tęgo ostatniego, korelujący z Europejskimi i Krajowymi Ramami Kwalifikacji, opisane wymaganymi osiągnięciami, oczekiwanymi, zarówno przez pracodawców, jak i pracowników, uświadamiającymi im potrzebę swego wewnętrznego odkrywania, innego dla każdego z nas, gdyż wpisana w indywidualną sferę duchową każdego z nas.

Bibliografia:

- Aftamańczuk, K. 2000. „Kariery zawodowe w prognozach na XXI” [w:] *Edukacja i dialog*, nr 3.
- Babicki, Z. 2016. „Duchowy wymiar opieki nad dzieckiem.” [w:] *Pedagogika wobec duchowości – duchowość wobec pedagogiki*. Red. Z. Babicki, D. Stępkowski, Warszawa.
- Baraniak, B. 2017. *Encyklopedia osobistości Rzeczypospolitej Polskiej*. London: Britishpedia Biogram.
- Baraniak, B. 2010. *Współczesna pedagogika pracy z perspektywy edukacji, pracy i badań*. Warszawa.
- Baraniak, B. 2008. *Edukacja w przygotowaniu człowieka do pracy zawodowej*. Warszawa.
- Baraniak, B. 2006. „Szkolny i pozaszkolny system kształcenia zawodowego”. Warszawa [w:] *Edukacja a rynek pracy*. Red. S. M. Kwiatkowski, A. Bogaj.
- Baraniak, B. 2004. „Kwalifikacje i kompetencje oczekiwanymi kategoriami współczesnej pracy.” [w:] *Pedagogika Pracy*, nr 43, 44.
- Biała Księga Kształcenia i Doskonalenia. Na drodze do społeczeństwa uczącego się*. 1997. Warszawa–Radom.
- Czerwińska, M. 2009. „Aktywność twórcza w procesie rehabilitacji osób z niepełnosprawności wzroku – refleksja między terapią a sztuką” [w:] *Dylematy (niepełno) sprawności – rozważania na marginesie studiów kulturowo – społecznych*. red. M. Dycht, L. Marszałek, Warszawa.
- Davies, I. V. 1981. *Instructional Technique*. New York.
- Delors, J. 1998. *Edukacja. Jest w niej ukryty skarb*. Warszawa.

- Denek, K. 1994. *Wartości i cele edukacji szkolnej*. Poznań–Toruń.
- Faure, E. 1975. *Uczyć się, aby być*. Warszawa.
- Freud, Z. 1987. *Psychopatologia życia codziennego. Marzenia senne*. Warszawa.
- Furmanek, W. 2006. *Zarys humanistycznej teorii pracy*. Warszawa.
- Furmanek, W. 2000. *Podstawy edukacji technicznej*. Rzeszów.
- Gerlach, R. 2003. „Edukacja zawodowa nie tylko dla rynku pracy”. [w:] *Edukacja wobec rynku pracy. Realia – Możliwości – Perspektywy*. Bydgoszcz.
- Herr, E. L., Cramer, S. H. 1984. *Career Guidance and Counseling Through the Life Span Boston*. Toronto: Little, Brown&Company.
- Hessen, S. 1931. *Podstawy pedagogiki*. Warszawa.
- Kard. Stefan Wyszyński. 1991. *Duch pracy ludzkiej*. Warszawa.
- Kartezjusz. 2008. *Rozprawa o metodzie. Rozmyślenia nad zasadami filozofii*. Warszawa.
- Kielar-Turska, M. 2000. *Psychologia rozwoju człowieka*. T. 2, Charakterystyka okresów życia człowieka. Warszawa.
- Kierski, F. 2008. „Wstęp”. Warszawa. [w:] *Rozprawa o metodzie. Rozmyślenia nad zasadami filozofii*.
- Kunowski, S. 1991. *Podstawy współczesnej pedagogiki*. Warszawa.
- Lelińska, K. 2006. *Zawodownawstwo w planowaniu kariery*. Warszawa
- Lewowicki, T. 2003. „Humanista i idee humanizmu spełnione w pedagogice pracy” [w:] *Pedagogika pracy w kontekście integracji europejskiej*. Red. Wiatrowski Z., Jeruszka U., Bednarczyk H. Warszawa.
- Maslow, A. 1996. *Motywacja i osobowość*. Warszawa.

- Moskwa, J. 2003. *Prorok i polityk*. Warszawa.
- Mayor, F. 2001. *Przyszłość świata*. Warszawa
- Niemiec, J. 2003. „Homo Creator”, *Pedagogika Pracy*, nr 43.
- Nowacki, T. 2010. *Świat marzeń*. Lublin.
- Nowacki, T. 2006. „Postawy i wartości” [w:] *Edukacja nauczycieli wobec przemian szkoły*. Red. E. Laska.
- Nowacki, T. 2004a. „O reinterpretacji układu kwalifikacji.” Warszawa: [w:] *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*. Red. S. M. Kwiatkowski.
- Nowacki, T. 2004b. *Leksykon pedagogiki pracy*. Radom.
- Nowacki, T., Korabiowska-Nowacka K., Baraniak B. 2000. *Nowy słownik pedagogiki pracy*. Warszawa.
- Nowacki, T. 2001. *Zawodoznawstwo*. Radom.
- Nowacki, T. 1999. *Zawodoznawstwo*. Radom.
- Nowacki, T. 1983. *Kształcenie i doskonalenie pracowników: Zarys andragogiki pracy*. Warszawa.
- Nowacki, T. 1980. *Praca i wychowanie*. Warszawa.
- Nowacki, T. 1976. *Dydaktyka doskonalenia zawodowego*. Wrocław, Warszawa, Kraków, Gdańsk.
- Pietrusiński, Z. 2009. *Ekspansja pięknych umysłów. Nowy renesans i ożywcza autokreacja*. Warszawa.
- Pocztowski, A. 2003. *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa.
- Popielski, T. 2005. „Egzystencja: wzrastanie bio-ho-duchowe” [w:] *Wzrastanie człowieka w godności, miłości i miłosierdziu*. Red. E. Kalinowski, Lublin.
- Półturzycki, J. 1996. *Dydaktyka dla nauczycieli*. Toruń.
- Socha, P. 2000. „Psychologia rozwoju duchowego-zarys zagadnienia” [w:] *Duchowy rozwój człowieka. Fazy życia, osobowość, wiara, religijność, stadialne koncepcje rozwoju w ciągu życia*. Red. P. Socha. Kraków.
- Tatarkiewicz, W. 1979. *O szczęściu*. Warszawa.

Turos, L. 2006. *Andragogika pracy*. Warszawa.

Wiatrowski, Z. 2000. *Podstawy pedagogiki pracy*. Bydgoszcz–Włocławek.

Barbara Baraniak
Profesor UKSW, Wydział Nauk Pedagogicznych
Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie
Ul. Wóycickiego 1/3, 01-938 Warszawa
E-mail: b.baraniak@uksw.edu.pl