

WALDEMAR FURMANEK
Uniwersytet Rzeszowski

OD TRESURY DO WYCHOWANIA ZAWODOWEGO

Wprowadzenie

W dotychczas wydanych tomach rocznika polsko-ukraińskiego opublikowałem kilka tekstów dotyczących problematyki edukacji zawodowej¹. Pragnąc utrzymać ten charakter cyklu publikacji, w niniejszym opracowaniu podejmuję problem intelektualizacji w edukacji zawodowej. Uwzględnienie tego faktu sprawia, że w procesach edukacji zawodowej konieczne jest pilne wprowadzenie wychowania zawodowego.

Wychowanie rozumiem w tym opracowaniu jako wielostronne wspomaganie całościowej aktywności człowieka zmierzającego do rozwoju pełni swojego człowieczeństwa. W wychowaniu zawodowym drogą prowadzącą do tego celu jest system wartości wpisany i urzeczywistniany w konkretnym rodzaju pracy zawodowej, do której w systemach edukacji zawodowej przysposabia się wychowanek.

Przyszła praca zawodowa będzie jednak pracą odmienną od tej znanej z doświadczeń minionych pokoleń. Dynamika zmian, jakie w niej się urzeczywistniają, wymusza systematyczne rozpoznawanie, dążenie do zrozumienia mechanizmów i czynników wywołujących te zmiany i wpisania ich w osobowy system wartości. Introcepcja wartości antycypowanej pracy zawodowej nie jest procesem łatwym. Ma to wpływ na zaprogramowanie procesów wychowania. Wszak jakość procesu wychowania ku wartościom przyszłej pracy zawodowej ujawni się dopiero w rzeczywistym kontakcie człowieka z zadaniami zawodowymi na stanowisku pracy.

¹ W. Furmanek, *Humanistyczne aspekty współczesnej edukacji technicznej*, [w:] *Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia, Rocznik polsko-ukraiński*, t. IX, red. T. Lewowicki, J. Wilsz, I. Ziaziun, N. Nyczkało, Częstochowa – Kijów 2007, s. 83–99; W. Furmanek, *Problemy edukacji w okresie transformacji cywilizacyjnej*, [w:] *Profesyjna oswita: pedagogika i psychologia, Rocznik polsko-ukraiński*, t. X, red. T. Lewowicki, J. Wilsz, I. Ziaziun, N. Nyczkało, s. 93–107; W. Furmanek, *Degradacja edukacji zawodowej*, [w:] *Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia, Rocznik polsko-ukraiński*, t. XI, red. T. Lewowicki, J. Wilsz, I. Ziaziun, N. Nyczkało, Częstochowa – Kijów 2009, s. 127–141.

Nowa praca człowieka w cywilizacji informacyjnej

Uświadamiamy sobie, że współcześnie realizowana praca człowieka **jest pracą odmienną w swoich konstytutywnych cechach od pracy z minionych lat**. Rozumiemy także, iż obecnie w pracę angażowany jest **cały człowiek**, a nie tylko jego cielesność. Dokładniej rzecz ujmując, interesuje nas syndrom przemian zjawisk zachodzących w pracy człowieka za przyczyną systemu przemian cywilizacyjnych. Każda – nawet ujmowana pojedynczo – przemiana w pracy ludzi znajduje swoje odzwierciedlenie w jej wynikach, a przez to w przemianach cywilizacyjnych. Pytamy, jakie zjawiska współczesności uznać należy za zjawiska wskaźnikowe w tym zakresie? Które z nich w stopniu najwyższym wpływają na przemiany ujawniające się w pracy człowieka?

Istota sformułowanej tutaj trudności wyraża się w tym, że praca współczesnego człowieka jest **nową pracą**. Odmienną od tej znanej nam z cywilizacji agrarnej czy industrialnej. Owa odmiennność ujawnia się w wielu zjawiskach. Współcześnie praca człowieka realizowana jest w **nowym** i ciągle zmieniającym się **środowisku i nowej infrastrukturze** oraz **nowych uwarunkowaniach** globalnej gospodarki. Uzyskuje **nowe** wymiary cywilizacyjne i kulturowe. Realizowana jest w **nowej organizacji, z nowymi technologiami**, co oznacza, że **prowadzi do uzyskiwania nowych wyników** (w tym utwory i usługi cyfrowe); **realizowana jest nowymi metodami**, wyniki uzyskiwane są z **nowych tworzyw** (nowych materiałów, nowych źródeł energii, systemów informacji); wymaga **nowych kompetencji twardych**, wymusza konieczność **nowego stosunku do pracy**. Nieustannie stawia człowieka w sytuacjach koniecznych wyborów, na **nowo modeluje przestrzeń aksjologiczną człowieka pracującego**. Ta nowa praca jest terenem urzeczywistniania systemu zinternalizowanych wartości. Jednocześnie zaobserwowane zjawiska pozwalają stwierdzić, że w tych **nowych, ciągle dynamicznie zmieniających się warunkach cywilizacyjnych**, człowiek może łatwo zagubić swoją drogę rozwoju, sens pracy i sens swojego życia.

Jednocześnie **nowa praca** staje się drogą rozwoju człowieka (**aspekt psychologiczny**) i jego człowieczeństwa (**aspekt aksjologiczny**). Wiąże się z pracującym podmiotem, który nieustannie zmuszany jest do podejmowania decyzji w sytuacjach trudnych i zmiennych (buduje tożsamość człowieka). Do takich sytuacji należy człowieka odpowiednio przygotować (**aspekt pedagogiczny**). Oczywiście należy również pamiętać o aspektach: technicznym, ergonomicznym, ekonomicznym i ekologicznym.

Równoległe ze zmianami korzystnymi dla człowieka nowa praca powoduje tzw. *korozję charakteru obserwowaną wśród ludzi pracy*. Wielość zagrożeń rozbudowuje siatkę problematyki **psychopatologii pracy**. Te wymagają pilnych badań z punktu widzenia pedagogiki pracy. Nieustanne otwarcie na zmiany i podejmowanie ryzyka w pracy „wytwarza w człowieku naturalny lęk, który – tak

jak każdy strach – sieje spustoszenie i wypacza charakter pracowników zaangażowanych w globalną ekonomię”².

W. Wosińska, odwołując się do innych autorów, wskazuje, „jak ludzie sukcesu w trakcie ekonomicznego boomu z lat 90. – ci najbardziej mobilni i przystosowani do tempa nadawanego przez IT – doświadczali próżni w swych życiorysach. Wskazują na to statystyki sprzedaży leków antydepresyjnych”³.

Uznając pracę za wartość egzystencjalną (lub jak pisał T. Nowacki *nadwartość*), chcemy zwrócić uwagę na te czynniki obecne we współczesności, które mają największy wpływ na przemiany w treściach, organizacji i instrumentalizacji pracy. Najwyraźniej dostrzegamy te zjawiska w pracy zawodowej, szczególnie produkcyjnej. Jednak zjawiskami nadającymi najważniejsze rysy współczesności są te z nich, które dotyczą usług, w tym usług zdominowanych przez włączenie do ich treści technologii informacyjno-komunikacyjnych.

Jakościowe przemiany owoców pracy mają wpływ na przemiany na rynku towarów i usług, a także na przemiany rynku pracy. Są one tak zasadnicze, że uznaje się je za kolejną fazę rewolucji cywilizacyjnej⁴. Ujawnia się to także w **nowym modelu stratyfikacji społecznej**, w której wyodrębnia się dwie warstwy pracowników (tzw. *społeczeństwo zero-jedynkowe*). Jedną warstwę tworzy grupa młodych, mobilnych, świetnie wykształconych pracowników, drugą zaś – przegrani, którzy z powodu braku kompetencji i umiejętności tracą pracę i będą mieli wielkie trudności ze znalezieniem nowej. To grupa ludzi wykluczonych społecznie i cywilizacyjnie. Rodzi to już problemy, a będą one narastać.

Wyzwania dla edukacji zawodowej

W tak widzianej problematyce pracy w **nowym modelu cywilizacyjnym** mieszczą się także wyzwania dla procesów edukacji zawodowej. Szkoła nie może pominąć zadania, które najogólniej można określić jako zabezpieczenie wszystkich wychowanków przed wykluczeniem społecznym, kulturowym i cywilizacyjnym.

Dobra szkoła zawodowa to szkoła osiągająca dobre wyniki w swojej działalności pedagogicznej. To oczywiste twierdzenie wprowadza nas jednak w zakłopotanie, gdy chcemy te wyniki oceniać, by sformułować odpowiedź na pytanie, co aktualnie znaczy określenie „dobra szkoła”. Pojęcia: przygotowanie zawodowe, przydatność w zawodzie i do zawodu wymagają obecnie reinterpretacji w świetle

² W. Wosińska, *Oblicza globalizacji*, Sopot, 2008, s. 149; por także W. Wosińska, *Psychologia życia społecznego*, Gdańsk 2004.

³ W. Wosińska, *Psychologia życia społecznego*, Gdańsk 2004.

⁴ Por. M. Renner, *Creating and preserving the endowment*, [w:] *State of the World. An annual report on progress toward a sustainable society*, red. L.E. Brown i in., Norton Worldwatch Books, Nowy Jork–Londyn 2000, s. 162–183.

nowych wymagań pracy zawodowej, realizowanej w warunkach transformacji cywilizacyjnej. Podobnie jest w odniesieniu do kategorii osiągnięć edukacyjnych ocenianych wewnątrz systemu edukacyjnego.

Taksonomia wyników osiąganych przez szkoły zawodowe wiązać się powinna przede wszystkim z ogółem tych działań, które dotyczą uczenia się zawodu (jako zdobywania niezbędnych kompetencji zawodowych i cywilizacyjnych). Oczywiście jest, iż oparta być musi na jednoznacznych kategoriach taksonomicznych. A w tym przypadku już na wstępie stajemy wobec pytania o to, czy ukierunkować analizę na poszukiwanie zasad hierarchizacji zachowań człowieka, czy raczej jego postępowania. Wydawać by się mogło, że jest to drobna sprawa. Tymczasem wprowadzenie kategorii **postępowanie zawodowe** wymaga uwzględnienia **świadomości sensu działania zawodowego**. Treść pojęcia „postępowanie” różni się od treści pojęcia „zachowanie” w istocie tym właśnie, że człowiek nadaje planowanemu zachowaniu określone znaczenie, wpisując je w **sens swojej życiowej aktywności** na danym etapie psychicznego rozwoju.

Koniecznym dopełnieniem treści poszczególnych kategorii edukacji zawodowej powinna być **refleksja aksjologiczna** dotycząca sensu każdej z nich, związana z pytaniami o to, kiedy i dlaczego warto takie działanie podjąć. Usensownienie działań połączone jest zawsze z **poczuciem odpowiedzialności podmiotu za skutki i proces działania**. Takie widzenie omawianych problemów ukierunkowuje na **potrzebę wychowania aksjologicznego we współczesnej edukacji zawodowej**. W tym przypadku mówimy o **wychowaniu ku wartościom pracy zawodowej**. Wychowanie ku wartościom pracy (pracy zawodowej) ma również znaczenie dlatego, że jako wychowanie aksjologiczne ma moc budowania siły kapitału społecznego. Praca zawodowa jest zawsze związana z udziałem w rozbudowie dobra wspólnego. Wynika to z zasady społecznego podziału pracy⁵.

Pozwala to na opracowanie jakościowo nowej koncepcji taksonomii w interesującym nas zakresie osiągnięć edukacyjnych. W tym miejscu warto zauważyć konieczność zaangażowania w procesy aktywności zawodowej człowieka jego sfery życia psychicznego: wyobraźni, w tym wyobraźni moralnej, jego myślenia, a przede wszystkim sfery duchowej.

Od tresury do wychowania zawodowego

Analiza istoty działania zawodowego człowieka ukazuje możliwość hierarchicznego ich porządkowania. Wychodzimy od **braku działania** i przez **działania naśladowcze (niezamierzone i zamierzone)** oraz **działania kierowane (bieżącym instruktą lub zadaniami)** docieramy do **działań samodzielnych** (realizacja zadania w oparciu o znaną metodę) i **działań twórczych** (nowe wykonanie z zastosowaniem nowej zasady). Taki model ukazuje **stopnie idee inte-**

⁵ Por. W. Furmanek, *Humanistyczna pedagogika pracy. Praca człowieka*, Rzeszów 2013.

lektualizacji działań zawodowych człowieka. Wychodzimy w nim od **działań nawykowych** sterowanych przymusem zewnętrznym – **tresura** (charakteryzuje je ograniczony udział czynności intelektualnych) i poprzez działania oparte na myśleniu praktycznym (**przyuczanie**) oraz działania oparte na myśleniu konkretnym (**szkolenie**) dochodzimy do działań regulowanych myśleniem graficznym i wyobraźniowym, a w niewielkim zakresie myśleniem pojęciowym (**kształcenie**), a wreszcie do działań budowanych na myśleniu pojęciowym i aksjologicznym (odnoszonym do wartości) – **wychowanie**.

Wymienione stopnie intelektualizacji są różnymi **drogami dochodzenia do kwalifikacji zawodowych**. Są to: **tresura, musztra, trening, przyuczanie zawodowe, szkolenie zawodowe, kształcenie zawodowe i wychowanie zawodowe**. Uzupełnieniem tego katalogu są: **dokształcanie, doskonalenie, samouctwo, samoocena, samowychowanie, samokształcenie**.

Tresura wiąże się – w pewnym sensie – z **pracą galerniczą, musztrą i treningiem**. Te formy działań cechuje całkowity brak lub bardzo mały udział procesów intelektualnych w regulacji postępowania człowieka. W takich działaniach aktywowana jest przede wszystkim motoryka, cielesność człowieka. Liczy się sprawność i wytrzymałość fizyczna.

Przyuczanie zawodowe to proces edukacyjny zmierzający do dostosowania jednostki do wykonywania prostych, ściśle określonych zadań zawodowych. Przeznaczony jest dla osób, które podejmują pracę bez kwalifikacji zawodowych, lub takich, które z różnych względów chcą pilnie zmienić zawód. Jego celem jest wyposażenie uczącego się w elementarną wiedzę praktyczną i **praktyczne umiejętności niezbędne do wykonywania prostych zadań zawodowych w warunkach powtarzalnych**, o niskich poziomach (stopniach) taryfikacyjnych (taryfikator zadań i taryfikator zaszerogowania pracownika, z czym wiąże się odpowiedni poziom wynagradzania). Przyuczenie zawodowe może występować w formach: indywidualnych, kursowych i szkolnych.

Przysposobienie zawodowe to: układ działań pedagogicznych prowadzących do przyuczenia jednostki do zawodu, bądź układ cech charakteryzujących jednostkę przyuczoną do zawodu (przysposobioną do działań zawodowych). Treścią tej formy działań pedagogicznych są najczęściej występujące, charakterystyczne dla **danego stanowiska pracy zawodowej, zadania**.

Szkolenie zawodowe to przygotowywanie jednostki do stereotypowych czynności zawodowych z niezbędnym zakresem wyjaśnień teoretycznych, przy założeniu, że uczący się **zna cel i rozumie sens uszeregowanych czynności pracy**. W procesie szkolenia zawodowego, dzięki naśladowaniu i powtarzaniu czynności zawodowych, doprowadza się do opanowania szeregu prostych umiejętności praktycznych, najczęściej manualno-fizycznych lub motoryczno-sensorycznych. Wiedza ma charakter czysto praktyczny, pozwalający na wykorzystywanie w działaniach zawodowych myślenia praktycznego i myślenia wyobraźniowego.

Termin *szkolenie zawodowe* jest bardzo upowszechniony w administracji oświatowej. Pod pojęciem szkolenie zawodowe rozumie się w tym środowisku wszelkie krótkotrwałe formy zajęć edukacyjnych, np. kursy. Wyróżnia się przy tym różne rodzaje szkolenia zawodowego: zawodowe, sportowe, wojskowe; a ze względu na formę: zespołowe, grupowe, brygadowe, indywidualne.

Adekwatnie do tych rodzajów szkolenia stosuje się także pojęcia: *doszkolenie, przeszkolenie, szkolący*. Warto wspomnieć także o różnych formach amerykańskiej języka opisu tej formy edukacji zawodowej (edukator, trener, *tutor – tutoring, couch – coaching*).

Kształcenie zawodowe to ogół procesów uczenia się treści kształcenia dotyczących podstaw danego zawodu, a dokładniej rzecz ujmując, podstawowych technologii danego zawodu. Podstawą tak ujmowanego kształcenia zawodowego powinno być doprowadzenie uczniów do zrozumienia głównych zjawisk charakteryzujących dane technologie i opanowanie umiejętności realizacji operacji technologicznych w niej występujących. Procesy regulujące te działania pedagogiczne są związane z integralnym występowaniem w ich strukturze **myślenia teoretycznego (pojęciowego)**.

Kształcenie zawodowe z natury jest ukierunkowane na osiągnięcie kompetencji zapewniających sprawne, ekonomiczne i skuteczne realizowanie zadań danego zawodu. Poziom tych kompetencji jest kontrolowany i oceniany w tzw. egzaminie potwierdzającym kwalifikacje zawodowe.

Wychowanie zawodowe to system działań pedagogicznych wspomagających rozwój sfery kierunkowej i instrumentalnej osobowości człowieka. Akcent położony jest w tej formie działań pedagogicznych na **wprowadzenie wychowanka w świat wartości charakteryzujących sytuacje typowe dla danego zawodu**. Doprowadzenie do takiego poziomu osiągnięć pedagogicznych w systemie działań realizowanej edukacji zawodowej wymaga rozwinięcia wrażliwości wychowanka na świat wartości, dostrzegania ich w sytuacjach zawodowych, opisu i zrozumienia tych wartości, ich internalizacji i urzeczywistniania w podejmowanych działaniach zawodowych.

Tak rozumiane wychowanie zawodowe ma na celu osiągnięcie przez wychowanka dojrzałości zawodowej poprzez otoczenie troską procesów dochodzenia do dojrzałości duchowej.

Samopoznanie zawodowe jest wynikiem procesów kształcenia i wychowania zawodowego. Jego istota wyraża się opanowaniem kompetencji realnego poznawania własnych skłonności, upodobań i talentów do realizacji określonego rodzaju działań zawodowych. Człowiek jako osoba jest bytem jednorazowym i niepowtarzalnym. Oznacza to, iż posiada potencjalnie możliwości podejmowania z upodobaniem niektórych rodzajów działań, ich sprawnej realizacji i osiągnięcia ponadprzeciętnych wyników. Wyniki procesu samopoznania powinny ujawniać się w podejmowanych decyzjach dotyczących wyboru ścieżki edukacji zawodowej i przyszłego zawodu.

Samoocenie kompetencji zawodowych to warunek dalszego rozwoju zawodowego człowieka.

Samokształcenie i samouctwo zawodowe to dwa pojęcia ściśle związane z doksztalaniem i doskonaleniem zawodowym. Obejmują one procesy samorzutnego i indywidualnego podejmowania działań zmierzających do uzyskania nowych kompetencji zawodowych lub do podniesienia poziomu wprawy w odniesieniu do kompetencji już opanowanych. Szczegółowe zadania tych procesów wynikają z wymagań stanowiska pracy i realizują cele określone w funkcjach: adaptacyjnej i wyrównawczej edukacji ustawicznej.

Doksztalanie zawodowe jest procesem świadomego dążenia do uzupełniania i wyrównania niedostatków własnego przygotowania zawodowego w świetle wymagań zadań zawodowych podejmowanych na danym stanowisku pracy. Doksztalanie zawodowe ma na celu rozszerzenie pola dotychczas opanowanych kompetencji zawodowych (funkcja wyrównawcza i renowacyjna). Można także zauważyć, że decyzja o podejmowaniu doksztalania czy doskonalenia zawodowego powinna być efektem (wynikiem) poprawnej samooceny.

Doskonalenie zawodowe to procesy zmierzające do mistrzostwa w realizacji danego rodzaju działań zawodowych. Nie chodzi w nich o poszerzenie zakresu kompetencji, lecz o uzyskanie wyższego poziomu wprawy w realizacji kompetencji już posiadanych. Zwykle doskonalenie zawodowe realizuje wymagania opisujące funkcję rekonstrukcyjną doksztalania i doskonalenia zawodowego.

Systemowość analizy zjawisk wychowania ku wartościom

Pozostając konsekwentnie w nurcie założeń metodologii badań systemowych, należy dodać, iż wychowanie zawodowe implikuje do przyjęcia, że cele tej dziedziny wychowania powinny obejmować całość właściwości osoby ludzkiej. **W ujęciu współczesnej psychologii** człowiek jest systemem zorganizowanych dyspozycji i procesów psychicznych, z zewnątrz nieobserwowanych, związanych funkcjonalnie z systemem nerwowym, a przez to z całym organizmem. Wyróżnia się:

- system poznawczy, czyli informacyjny;
- system dążeniowo-emocjonalny, czyli motywacyjny;
- *świadome JA*, które pełni funkcję unifikacyjną dla w/w systemów.

W systemie poznawczym istnieją ściśle ze sobą powiązane układy: spostrzeżenie → pamięć → myślenie → mowa. W systemie dążeniowo-emocjonalnym współdziałają ze sobą czynniki: biologiczne, społeczne, psychogenne (indywidualne). Aktywizują one podmiot do działania i ukierunkowują go na określone cele (potrzeby, motywy i emocje).

Świadomość łączy funkcjonalnie system poznawczy z systemem dążeniowo-emocjonalnym. Jest cechą prze(-)życia, które ujawnia się jako **doznanie**

określonej treści; w doświadczeniu wewnętrznym jawi się zaś jako poczucie własnego ja. Świadomość moralna to *sumienie człowieka*, a możliwość wybierania jest wynikiem działania jego woli.

Struktura osobowa człowieka możliwa jest do opisu przez wskazanie możliwości człowieka do doświadczenia siebie jako osoby, określenie duchowości człowieka oraz jego indywidualności, niepowtarzalności i jednorazowości.

W obrazie pedagogiki humanistycznej przyjmuje się, że człowiek jest osobą – istotą zajmującą naczelne miejsce w hierarchii bytów żywych; zajmującą wyróżnione miejsce w świecie biotycznym przez ludzkie ciało, biotyczność; wykraczającą poza doznania psychiczne innych istot żywych, rozumną; wykraczającą poza świat ożywiony właściwościami duchowymi oraz możliwością partycypacji w życiu nadprzyrodzonym.

Współcześnie, odpowiadając na pytanie o istotę człowieka, prezentuje się za J. Kozielskim psychologiczne obrazy człowieka: behawiorystyczny, obraz bytu reaktywnego, psychologii postaci, psychologii kognitywistycznej, psychologii humanistycznej.

Obraz człowieka w psychologii humanistycznej może być opisany przez twierdzenia J.F. Bugentela.

1. Człowiek jest czymś więcej niż sumą części i raczej osobą niż organizmem.
2. Człowiek ujmuje swoje człowieczeństwo w relacjach międzysobowych, w różnych sytuacjach życiowych.
3. Ludzka świadomość ma charakter ciągły. Nieświadomość wytwarzana jest jako najwyższy stopień świadomości, jako tzw. czynność.
4. Człowiek ma wolność wyboru, jest istotą wolną.
5. Człowiek jest bytem intencjonalnym, dąży do przekraczania i realizacji samego siebie⁶.

Wychowanie zawodowe jako wychowanie ku wartościom

Przeprowadzone rozważania pozwalają na stwierdzenie, że wychowanie zawodowe jest integralnym komponentem wychowania ogólnego, w tym także wychowania ku wartościom pracy. Rodzi się w tym kontekście pytanie o swoiste cechy wychowania zawodowego. Przyjmując omówioną tu integralną koncepcję osoby ludzkiej, warto wyeksponować fakt, że powyżej sformułowane pytanie powinniśmy odnosić do całości jego właściwości cielesno-psychiczno-duchowych. Badania prowadzone na terenie pedagogiki humanistycznej na nowo opisują relacje wiążące wymienione wyżej komponenty systemu osoby ludzkiej. Sprzężenia zwrotne opisują relacje cielesności, psychicznego i duchowego życia człowieka. Potwierdzają wpływ *życia wewnętrznego* (kard. S. Wyszyński), czyli duchowości, na kondycję psychiczną i fizyczną człowieka⁷.

⁶ Szczegółowo omawiam tę problematykę w książce: *Humanistyczna pedagogika pracy. Człowiek obiektem badań* (w druku).

⁷ W. Furmanek, *Duchowość pracującego człowieka obiektem badań współczesnej pedagogiki pracy* (Inspiracje Kardynała Stefana Wyszyńskiego). Referat na konferencji Naukowej, Warszawa 2010.

Wszak aktywność zawodowa człowieka stanowi formę realizacji pracy osoby ludzkiej. Prowadzi do doskonalenia osoby i świata. W konwencji pedagogiki pracy prowadzi do zmiany jakości człowieka i zmiany jakości świata, a w konsekwencji do **zmiany jakości życia człowieka**⁸. W tym wymiarze należy dodać, że człowiek pracujący doskonali nie tylko swoją cielesność (np. sprawność i tężyznę fizyczną), swoje właściwości i procesy psychiczne (np. procesy pamięci, uwagi, zdolności poznawcze, język), ale także swoje wymiary duchowości (np. godność, wolność, odpowiedzialność, wrażliwość na wartości: prawdę, dobro, piękno). Ujawnia się to w pogłębieniu rozumienia sensu swojej pracy zawodowej, a dalej także rozumienia sensu swojego życia.

Wychowanie zawodowe jest dziedziną wychowania człowieka, czyli systemem działań pedagogicznych wspomagających człowieka w jego rozwoju zawodowym. Z uwagi na to, że działalność zawodowa człowieka jest formą realizacji pracy ludzkiej, wychowanie zawodowe należy traktować jako dziedzinę **wychowania ku wartościom pracy ukierunkowaną w szczególny sposób na pracę w określonym zawodzie**. Obejmuje ono **edukację aksjologiczną**⁹ oraz **wychowanie do wartości**.

W istocie szczególną rolę w edukacji aksjologicznej przyznaje się umiejętnościom rozpoznawania sytuacji aksjologicznych, umiejętnościom oceniania i właściwemu odpowiadaniu na wartości, dążeniu ku wartościom, tendencji poszerzania wiedzy o wartościach oraz ocenie ich osobowego i społecznego znaczenia. Oznacza to rozwijanie i doskonalenie w człowieku sfery odpowiadającej za sposób rozumienia pojęcia wartości, za procesy wartościowania, postawy wobec wartości i dążenie do wartości¹⁰. **Wychowanie do wartości** to odnoszenie działań wychowawczych do określonych koncepcji wartości i wartościowania, a także kształtowania odpowiadających tym teoriom i stanowiskom aksjologicznym postaw oraz struktur szczególnie te postawy wspomagających¹¹.

⁸ Ten problem omówiłem szeroko w książce *Zarys humanistycznej teorii pracy*, Toruń 2008, s. 165–245.

⁹ Edukacja aksjologiczna – poznawanie sposobów traktowania wartości i ich uzasadniania, poznawanie i rozumienie ich uwarunkowań i konsekwencji wprowadzania i akceptowania różnych postaw wobec wartości. K. Olbrycht (2000, s. 88) uważa, iż „edukacja aksjologiczna obejmuje pomoc w uzyskaniu wiedzy o wartościach i wartościowaniu oraz w rozwoju struktur i procesów odpowiadających za: umiejętności rozpoznawania sytuacji wyboru, podejmowania decyzji o przyjęciu postawy wartościującej, wybór celów i środków związanych z określonymi wartościami oraz gotowość do podejmowania i umiejętność realizowania odpowiadających tym wartościom działań”.

¹⁰ Por. K. Olbrycht, *Prawda, dobro i piękno w wychowaniu człowieka jako osoby*, Wyd. Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2000, s. 89.

¹¹ K. Chałas, *Wychowanie ku wartościom*, Lublin–Kielce 2003.

Zakończenie

Przedstawione tutaj problemy koncentrują się wokół trzech grup pytań. Pierwsza dotyczy wymiarów opisu **nowej pracy człowieka w nowej zmieniającej się ciągle rzeczywistości cywilizacyjnego rozwoju**. Wskazujemy te względy analizy pracy, które systemowo opisują wymiar nowości pracy.

Pytania drugiej grupy wynikają ze stwierdzenia, że przemiany cywilizacyjne odzwierciedlające się w pracy człowieka wyrażają się w tym, że obecnie praca aktywizuje całego człowieka: jego cielesność, życie psychiczne i jego duchowość.

Trzecia grupa pytań wiąże się z kategorią „wychowanie zawodowe”, jako pojęciem pedagogiki humanistycznej eksponującym wychowanie ku wartościom pracy zawodowej.

Waldemar Furmanek

OD TRESURY DO WYCHOWANIA ZAWODOWEGO

Streszczenie

Cywilizacja informacyjna w znaczącym stopniu zmieniła pracę człowieka. Nowa praca wymaga nowych kompetencji, angażuje całego człowieka, a w najwyższym stopniu procesy intelektualne, które wiążą się z manipulowaniem informacją. Kompetencje w zakresie technologii informacyjnych należy uznać za kluczowe w strukturze kwalifikacji każdego zawodu.

Słowa kluczowe: cywilizacja informacyjna, praca, tresura, musztra, przyuczenie, szkolenie, kształcenie, edukacja zawodowa.

Вальдемар Фурманек

ВІД ДРЕСУРИ ДО ПРОФЕСІЙНОГО ВИХОВАННЯ

Резюме

Інформаційна цивілізація істотно змінила людську працю. Нова праця вимагає нових компетенцій. Вона залучає до себе усю людину, але найбільшою мірою – інтелектуальні процеси, пов'язані з обробкою інформації. Компетенції в галузі інформаційних технологій слід визнати ключовими у кваліфікаційній структурі будь-якої професії.

Ключові слова: інформаційна цивілізація, праця, дресура, муштра, привчання, навчання, освіта, професійна освіта.

Waldemar Furmanek

FROM TREASUREY TO VOCATIONAL EDUCATION

Summary

Information civilization has changed to a large extent the work of man. New jobs require new skills, engages the whole person. The highest degree of intellectual processes which involve information processing. Competence in information technology should be considered essential in the structure of qualifications for each job.

Keywords: information civilization, jobs, drill, train school, training, thinking, apprenticeship, understanding, translation.