

Kształcenie kadr pedagogiki pracy dla gospodarki opartej na wiedzy

Niegdyś decydującym czynnikiem produkcji była ziemia, później kapitał, rozumiany jako wyposażenie w maszyny i dobra służące jako narzędzia, dziś zaś czynnikiem decydującym w coraz większym stopniu jest sam człowiek, to jest jego zdolność do uczestniczenia w solidarnej organizacji, umiejętność wyczuwania i zaspokajania potrzeb innych ludzi.

*Jan Paweł II,
Encyklika „Centesimus annus”*

Wprowadzenie

Gospodarka Oparta na Wiedzy (GOW) – (ang. *knowledge-based economy*, inne popularne określenia: *new economy*, *knowledge-driven economy*, *digital economy*, *network economy*), to koncepcja, która wyrosła w latach 90. XX wieku. Jest to gospodarka, w której wiedza jest tworzona, przyswajana, przekazywana i wykorzystywana bardziej efektywnie przez przedsiębiorstwa, organizacje, osoby fizyczne i społeczności, sprzyjając szybkiemu rozwojowi gospodarki i społeczeństwa. Rozwój opiera się na intensywnym wykorzystaniu wiedzy i doświadczenia. Może rozwijać się szybciej od innych, bowiem generuje szybszy postęp techniczno-organizacyjny, dysponuje lepiej wyedukowanymi ludźmi i bardziej efektywnie wykorzystuje kapitał ludzki i kapitał produkcyjny¹.

GOW bazuje na czterech podstawowych filarach:

- Pierwszym filarem jest edukacja i szkolenia. Wykształcenie i kwalifikacje są potrzebne do tego, aby tworzyć, przekazywać i wykorzystywać wiedzę. Nakłady na edukację i szkolenia znacznie przyczyniają się do zwiększania tempa wzrostu gospodarczego.
- Drugim filarem jest infrastruktura informatyczna. Filar ten dotyczy szybkiej komunikacji i przekazywania informacji poprzez Internet, telewizję i radio.

¹ A. Kukliński, *Gospodarka oparta na wiedzy: Wyzwanie dla Polski w XXI wieku*, Warszawa 2001.

- Trzecim filarem są bodźce ekonomiczne i warunki instytucjonalne. Związane są one ze swobodnym przepływem wiedzy, wspieraniem przedsiębiorczości i inwestycji w technologie komunikacyjne.
- Czwarty filar to systemy innowacji. Poprzez ośrodki badawcze, uniwersytety, narodowe centra badawcze, zespoły eksperckie, partnerstwa publiczno-prywatne są niezbędne do wykorzystania zasobów wiedzy oraz tworzenia nowej wiedzy. Zajmuje on szczególne miejsce wśród czynników warunkujących konkurencyjność. Jest czynnikiem determinującym międzynarodową konkurencyjność przedsiębiorstw².

Powstawanie nowego typu gospodarki, określanej mianem GOW, jest jednym z ciekawszych zjawisk obserwowanych we współczesnym świecie. Jest to znacząca w swoich skutkach reorientacja gospodarki, polegająca na przechodzeniu od gospodarki materiałochłonnej do gospodarki opartej na informacji i wiedzy. W jej wyniku dotychczasowe konkurowanie państw i regionów poprzez ich zasoby materialne jest zastępowane konkurowaniem poprzez zasoby niematerialne, a zwłaszcza poprzez kapitał ludzki, wiedzę oraz nowe technologie³.

„Skłonność do innowacji, czyli do wprowadzania nowych, użytecznych produktów, technologii i usług, jest dziś uznawana za jeden z głównych atrybutów międzynarodowej konkurencyjności gospodarek i społeczeństw. Polska gospodarka powinna powiększyć zdolność w zakresie tworzenia i absorpcji innowacji. Bez takiego działania stanie się przestrzenią zależną w aspekcie gospodarczym, kulturowym, politycznym i naukowym”⁴.

Mówiąc o gospodarce opartej na wiedzy, warto znaleźć odpowiedzi na pytania:

Jak GOW wpłynie na kierunki rozwoju kadr?

Jak zmieniać się będzie pedagogika pracy jako nauka?

Jakich pedagogów pracy trzeba będzie przygotować, by sprościli w swej działalności oczekiwaniom współczesnego rynku?

Każde z postawionych pytań przekonuje o konieczności zajęcia się nowymi problemami badawczymi i ich zależnością wzajemną, np. tendencjami rozwoju techniki i technologii oraz wynikającymi z nich konsekwencjami dla formułowania celów kształcenia zawodowego, a następnie dla tworzenia klasyfikacji zawodów wytyczonych międzynarodowymi standardami kwalifikacyjnymi.

Podstawą mojej analizy są wyniki badań i rezultaty projektów realizowanych w ITeE w Radomiu:

² J. Woroniecki, *Nowa gospodarka: miraż czy rzeczywistość? Doktryna, praktyka, optyka OECD*, [w:] *Gospodarka oparta na wiedzy – wyzwanie dla Polski XXI wieku*, Warszawa 2001.

³ <http://www.europejskiportal.eu/id03.html> (18.10.2010).

⁴ W. Janasz, *Innowacyjne strategie rozwoju przemysłu*, Szczecin 1999, s. 107.

1. IW EQUAL – Przedsiębiorczość w sieci – Internet szansą rozwoju przedsiębiorstwa.
2. Program Strategiczny – PO IG Nowe technologie rozwoju kapitału intelektualnego innowacyjnej gospodarki:
 - System rozwoju zasobów ludzkich – szkolenie i doskonalenie pracowników innowacyjnej gospodarki;
 - Innowacyjne programy i technologie ustawicznej edukacji, wspierające transformację wiedzy i transfer zaawansowanych technologii,
3. PO IG Priorytet 1. Zaawansowane technologie przemysłowe i ekologiczne dla zrównoważonego rozwoju kraju,
4. Projekt Leonardo da Vinci – Mapowanie kompetencji jako narzędzie zarządzania wiedzą w przedsiębiorstwie,
5. Projekt Leonardo da Vinci – Wsparcie zawodowe dla osób zagrożonych zwolnieniem.

Kapitał ludzki to ludzie z ich umiejętnościami, wiedzą, doświadczeniem, postawami i motywacjami, to stosunki i relacje zachodzące między nimi, to sieci powiązań i zaufania, to również kultura organizacyjna, wzorce zachowań, wartości i normy. Bardzo odpowiedzialnym zadaniem jest budowanie kapitału ludzkiego, ciągle jego odnawianie oraz harmonizowanie, bowiem we wciąż zmieniającym się świecie elementy kapitału ludzkiego podlegają szybkiej dezaktualizacji⁵.

Kapitał intelektualny jako czynnik rozwoju

Czasy, w których przypadło nam żyć, a więc XXI wiek jest różnie opisywany. Jedni nazywają go wiekiem powszechnej globalizacji, inni wiekiem edukacji ustawicznej czy społeczeństwa wiedzy, a jeszcze inni wiekiem rewolucji naukowo-technicznej lub informatyzacji.

Alvin Toffler w dziele *Trzecia fala* wyróżnił trzy okresy zwrotne (fale) w dziejach ludzkości⁶:

- 1) pierwsza fala – od koczowniczego do stacjonarnego trybu życia, w efekcie czego powstała gospodarka oparta na uprawie roli (efektywne wykorzystanie podstawowego kapitału, jakim była ziemia);
- 2) druga fala – przełom XVII i XVIII wieku – powstanie gospodarki przemysłowej (podstawowy zasób – kapitał);
- 3) trzecia fala – współczesność, zmiana oblicza gospodarki z industrialnej na gospodarkę opartą na wiedzy.

⁵ J. Penc, *Nowoczesne kierowanie ludźmi, wywieranie wpływu i współdziałanie*, Warszawa 2007, s. 156–157.

⁶ A. Toffler, *Trzecia fala*, Warszawa 1997, s. 29.

Zdaniem Alvina Tofflera (*Powershift*), zwycięży ten, kto będzie miał dostęp do informacji i umiejętność jej przetwarzania i stosowania, a wiedza stanie się najważniejszą wartością współczesnej cywilizacji.

Kazimierz Żegnałek wymienia cechy charakterystyczne naszej rzeczywistości, a mianowicie:

- „postępującą globalizację wszystkich dziedzin życia;
- szybko postępującą komputeryzację i automatyzację procesów produkcyjnych we wszystkich dziedzinach gospodarki;
- wzrastającą rolę w gospodarce sfery usług”⁷.

Stefan M. Kwiatkowski przedstawia zmiany na współczesnym rynku pracy wyrażone przez:

- „znacznie częstsze zmiany miejsca pracy wynikające ze strony pracodawców z likwidacji przedsiębiorstw, likwidacji miejsc pracy, zmiany profilu działalności gospodarczej itp. oraz ze zmiany pracobiorców – poszukiwanie lepszego zarobku, lepszych warunków pracy, lepszej realizacji ambicji, związanych z awansem zawodowym i społecznym;
- wzrost ogólnego poziomu wymagań kwalifikacyjnych w stosunku do pracowników;
- pojawienie się licznych grup osób nieposiadających jakichkolwiek kwalifikacji zawodowych potrzebnych na rynku i stąd utrzymujący się ciągle duży wskaźnik bezrobotnych;
- zanikanie pewnej grupy zawodów (...);
- występowanie znacznego niedoboru osób o wysokich kwalifikacjach w kierunkach poszukiwanych na rynku pracy;
- czasami zbyt głęboką specjalizację w zakresie edukacji w zawodach wytwórczych i rzemieślników;
- występowanie rozbieżności kwalifikacji uzyskiwanych w trakcie edukacji szkolnej a oczekiwaniami rynku pracy”⁸.

W kontekście wyzwań współczesności podstawę realizacji gospodarki opartej na wiedzy stanowi kształcenie ustawiczne. Jako wymóg cywilizacyjny staje się ono jedną z najczęściej podejmowanych kwestii w społecznych debatach edukacyjnych na poziomie europejskim oraz narodowym, czy też regionalnym.

Henryk Bednarczyk twierdzi, że „ewolucja edukacji jest powodowana zmianą zapotrzebowania, zmianą treści i technologii kształcenia, a także faktem obiek-

⁷ K. Żegnałek, *Pedagogika pracy wobec współczesnych wyzwań cywilizacyjnych*, [w:] Z. Wiatrowski (red.), *Pedagogika pracy i andragogika w konstelacji europejskiej i globalnej*, Włocławek 2006, s. 375.

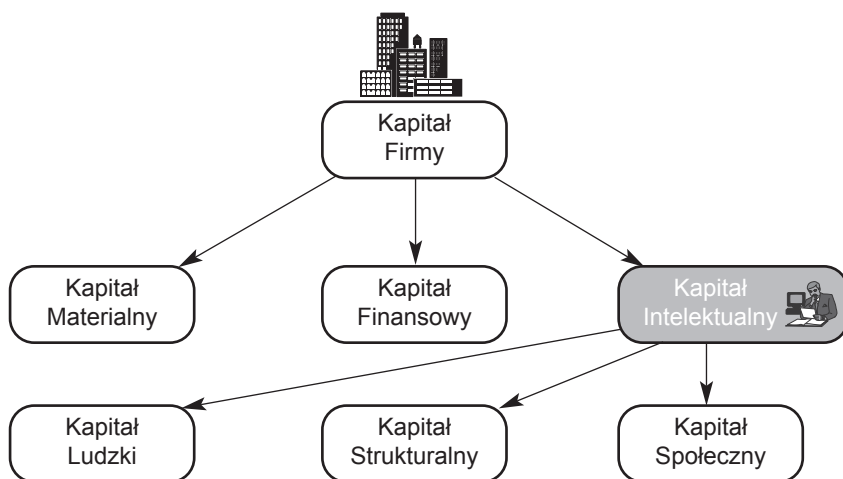
⁸ S.M. Kwiatkowski (red.), *Edukacja zawodowa wobec rynku pracy i integracji europejskiej*, Warszawa 2001, s. 32.

tywnej konieczności kształcenia ustawicznego w ciągu całego życia. Intelktualizacja i integracja treści pracy wielu stanowisk pracy, zawodów powoduje konieczność zwiększania zakresu wykształcenia bazowego, ogólnokształcącego i realizacji ścieżek edukacji pedagogicznej, politechnicznej, ekonomicznej, prawnej, zdrowotnej i kulturowej na wszystkich poziomach kształcenia”⁹.

Na potwierdzenie tej teorii powinno się przytoczyć słowa F. Hesselbeina: „przyszłe organizacje będą tworzone wokół zasobów wiedzy i umiejętności, będą dążyć do pełnego wykorzystania różnorodnych zdolności i umiejętności ludzkich, aby stać się społecznościami twórczymi, uczącymi się i gotowymi uczyć inne społeczności”¹⁰.

Rozwój zawodowy i rozwój osobisty to procesy, które niewątpliwie bieżą równolegle, przenikają się oraz wzajemnie na siebie wpływają.

Wiedza stała się również źródłem systematycznego tworzenia innowacji, nie tylko technicznych, ale i politycznych, społecznych, organizacyjnych. Zaczęto stosować wiedzę we wszystkich dziedzinach praktycznego życia ludzi. Społeczeństwo wiedzy to aktywne projektowanie relacji człowieka (grup ludzkich) z otoczeniem. Wiedza stanowi podstawę przyszłego społeczeństwa.



Rysunek 1. Model kapitałów firmy

Źródło: M. Mroziewski, *Kapitał intelektualny współczesnego przedsiębiorstwa*, Warszawa 2008, s. 44

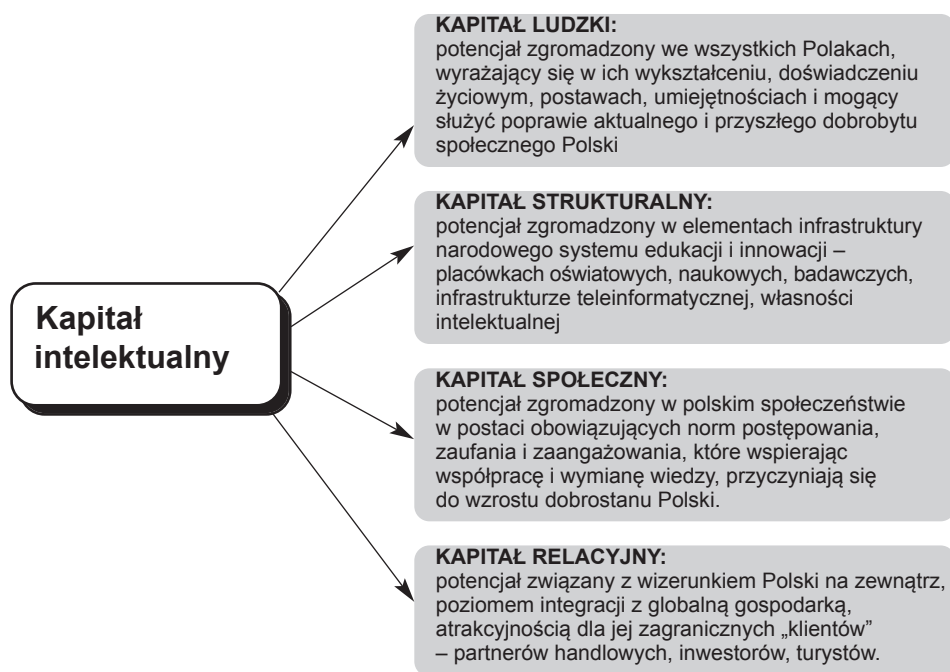
⁹ H. Bednarczyk, *Edukacyjne strategie rozwiązywania problemów międzynarodowego rynku pracy*, „Pedagogika Pracy”, nr 45, Radom 2004, s. 23.

¹⁰ F. Hesselbein, *Organizacja przyszłości*, Warszawa 1998, s. 204.

Szczególne pole do rozwoju zawodowego mają pracownicy organizacji wiedzy. Aby zasoby wiedzy, jakimi dysponuje firma, przynosiły odpowiedni skutek, powinny mieć wysoką jakość, a korzystanie z nich nie powinno nastęrczać trudności. Korzystanie z wiedzy i informacji powinno dokonywać się przede wszystkim na dwóch poziomach: relacji między pracownikami posiadającymi wiedzę oraz relacji między pracownikami a dostępnymi zasobami będącymi w posiadaniu organizacji¹¹.

Przedsiębiorstwa funkcjonujące w nowej rzeczywistości stają się organizacjami wiedzy, a kapitałowi intelektualnemu nadaje się coraz większą rangę. Kapitał intelektualny to niematerialne zasoby tworzące organizację: wiedza, umiejętności, doświadczenie, innowacyjność, kompetencje zawodowe, w tym więzi z otoczeniem (kapitał społeczny), kultura organizacyjna.

W przyjętej metodologii w *Raporcie o Kapitale Intelektualnym Polski* mówi się również o kapitale strukturalnym i relacyjnym, czyli wizerunku, marce, atrakcyjności dla klientów.



Rysunek 2. Komponenty kapitału intelektualnego

Źródło: M. Boni, (red.), *Raport o Kapitale Intelektualnym Polski*, Kancelaria Rady Ministrów, Warszawa 2008, s. 23

¹¹ L.W. Zacher, *Transformacje społeczeństw – od informacji do wiedzy*, Warszawa 2007, s. 208, 210–213.

Według A. Sajkiewicza przekształcenie zasobów ludzkich w kapitał, następuje w wyniku: dostosowania zatrudnienia, oddziaływania na otoczenie, kształtowania wewnętrznego rynku pracy¹².

Nowe technologie rozwoju kapitału intelektualnego innowacyjnej gospodarki

We współczesnym świecie ujawniły się trzy wielkie czynniki przemian: rozwój społeczeństwa informacyjnego, rozwój cywilizacji naukowej i technicznej oraz globalizacja gospodarki. Pochodną tych przemian jest rozwój zaawansowanych technologii przemysłowych i ekologicznych, który generuje potrzebę przygotowania specjalistów o ukierunkowanej, interdyscyplinarnej wiedzy i umiejętnościach potrzebnych w wielu zawodach i dziedzinach gospodarki.

Edukacja oraz jakość kapitału intelektualnego stały się obok działalności badawczo-rozwojowej, mobilności naukowców, technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych oraz usług czynnikami rozwoju gospodarki opartej na wiedzy. Niestety, zgodnie z danymi *Raportu o Kapitale Intelektualnym Polski*, indeks kapitału intelektualnego dla dorosłych plasuje Polskę na miejscu 14 spośród 16 krajów europejskich objętych badaniami¹³.

Prognozy CEDEFOP wskazują, że do 2015 roku europejska gospodarka będzie potrzebowała około 15 mln profesjonalistów, do których zalicza inżynierów, specjalistów z zakresu nauk ścisłych oraz ochrony zdrowia i około 19 mln techników (w tych samych dziedzinach)¹⁴.

W tym kontekście problem przygotowania wysokiej klasy specjalistów w obszarze zaawansowanych technologii przemysłowych i ekologicznych dla zrównoważonego rozwoju kraju jest priorytetowym wyzwaniem dla systemów edukacji zawodowej w wymiarze krajowym, europejskim i światowym.

Problematykę tę podjął Instytut Technologii Eksploatacji (ITeE-PIB w Radomiu), który w latach 2010–2014 realizuje program strategiczny *Innowacyjne Systemy Wspomagania Technicznego Zrównoważonego Rozwoju*, współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego.

Punkt wyjścia dla prac badawczych nad rozwojem kształcenia i doskonalenia zawodowego kadr innowacyjnej gospodarki, zrealizowanych w ramach programu strategicznego, stanowią rezultaty prac ITeE-PIB w Radomiu nad standardami kwalifikacji zawodowych, krajowymi ramami kwalifikacji oraz innowacyjnymi

¹² A. Sajkiewicz A., *Strategia zmian w zasobach ludzkich*, [w:] A. Sajkiewicz (red.), *Zasoby ludzkie w firmie*, Warszawa 1999.

¹³ M. Boni (red.), *Raport o Kapitale Intelektualnym Polski*, Warszawa 2008, s. 23.

¹⁴ *New Skills for New Jobs, Anticipating and matching labour market and skills needs*, Brussels, 16.12.2008, SEC (2008) 3058.

modułowymi programami i pakietami edukacyjnymi¹⁵. Zostały one uzyskane zarówno w międzynarodowych, jak i krajowych programach badawczych oraz zgromadzone w bazach danych programów i standardów Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministerstwa Edukacji Narodowej.

W badaniach zastosowano kompleksowe podejście do tematu rozwoju kompetencji w dziedzinie transformacji wiedzy i transferu zaawansowanych technologii. Wdrożono działania dotyczące zarówno szkolnego systemu kształcenia zawodowego, jak i doskonalenia kompetencji w formach pozaszkolnych. Podjęto prace z wykorzystaniem metodyki Foresight nad przygotowaniem bilansu kwalifikacji i kompetencji dla innowacyjnych zawodów powiązanych z projektowaniem i wdrażaniem zaawansowanych technologii do praktyki gospodarczej. Do opracowania oferty programowej zaimplementowano podejście modułowe, analizę funkcjonalną oraz wykorzystano deskryptory EQF (wiedza, umiejętności, kompetencje).

W obszarze badań nad systemem rozwoju zasobów ludzkich polskich przedsiębiorstw przygotowano metodykę badania potrzeb szkoleniowych w zakresie systemów transformacji wiedzy oraz transferu nowych technologii. Na jej podstawie przeprowadzono pilotażowe badanie potrzeb szkoleniowych w wybranych sektorach przemysłu (z wykorzystaniem sondażu diagnostycznego i panelu eksperckiego). Analiza uzyskanych wyników pozwoliła na określenie luk kompetencyjnych pracowników głównych grup zawodowych zaangażowanych w procesy transferu innowacji.

Uczestnictwo Instytutu Technologii Eksploatacji PIB w Radomiu w Narodowym Programie Foresight Polska 2020 oraz zbudowane scenariusze rozwoju pozwalają zadać zasadne pytanie: Jak środowisko naukowe pedagogiki widzi edukację przyszłości i szkoły przyszłości?

Dzisiaj – rozważając kształcenie dla wspólnej europejskiej pokojowej przyszłości – należy realizować przede wszystkim dawno zdefiniowane zadania:

- 1) doradztwo i zachęcanie do dalszego kształcenia;
- 2) ułatwienie dostępu do dobrej edukacji z bogatą ofertą i wielością dróg edukacyjnych;
- 3) rozszerzanie oferty edukacyjnej, rozwój nowych technologii, e-learningu, standaryzacji i innych.

Szansą i powinnością środowiska naukowego jest analiza zachodzących zmian, opracowanie prognoz, a także nowych narzędzi, środków i technologii kształcenia¹⁶.

¹⁵ H. Bednarczyk, I. Woźniak, S.M. Kwiatkowski (red.), *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Rozwój i współpraca*, Warszawa 2007; K. Symela K. (red.), *Kształcenie i szkolenie modułowe dla rynku pracy*, Radom 2003.

¹⁶ H. Bednarczyk, *Kształcenie dla wspólnej przyszłości*, [w:] T. Lewowicki, F. Szlosek (red.), *Kształcenie ustawiczne dla wielokulturowości*, Warszawa–Radom 2009, s. 66–74.

Z doświadczeń kształcenia pedagogów pracy

Pedagogika pracy jest już utrwaloną w literaturze i w środowisku pedagogów oraz reprezentantów nauk o pracy – dyscypliną pedagogiczną, która posiada:

- sprecyzowany i społecznie znaczący przedmiot badań;
- zwarty system pojęć i twierdzeń;
- metodologię badań, w tym metody, techniki i narzędzia badań oraz swoiste procedury badawcze;
- platformę przebiegu i przetwarzania informacji naukowej (głównie wydawnictwa, konferencje, kontakty krajowe i zagraniczne itp.);
- uznaną reprezentację instytucjonalną i personalną.

Podstawowymi teoriami pedagogiki pracy są: rozwijanie umiejętności praktycznych i intelektualnych, klasyfikacja umiejętności i kryteria tej klasyfikacji, rozwój zawodowy człowieka, analiza pracy, klasyfikacja prac ludzkich, system zawodów szkolnych, badania zawodoznawcze, podejmowanie decyzji zawodowych i zagadnienia orientacji zawodowej, poszukiwanie związków między pracą a osobowością, teoria osobowości zawodowych, społeczne uwarunkowania sukcesów zawodowych.

Zmieniająca się gospodarka stawia nowe wyzwania dla edukacji ustawicznej, a więc zauważalna staje się też potrzeba kształcenia kadr edukatorów, mentorów, pedagogów pracy. Ważnym problemem jest zatem przygotowanie osób, które mogłyby udzielić wszechstronnej porady ludziom podejmującym nowe zatrudnienie, planującym rozwój kariery zawodowej, ludziom bezrobotnym, zmieniającym zawód, doradzając i wybierając najlepsze rozwiązania, uwzględniające realne potrzeby rynku pracy. By takie zadania wypełniać, konieczna jest umiejętność prowadzenia bieżącej analizy rynku pracy i znajomość rozwoju gospodarczego regionu i kraju. Tylko tacy fachowcy mogą właściwie rekrutować i motywować pracowników do pracy, ale także zachęcać do doskonalenia zawodowego lub przekwalifikowania. Nowym zadaniem jest także od niedawna outplacement – jako wyspecjalizowana dziedzina konsultingu – pomoc pracodawcom w łagodzeniu przejściowych trudności z zatrudnieniem lub w sytuacjach koniecznych zmian strukturalnych firmy.

Z danych Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że w roku akademickim 2008/2009 kierunki pedagogiczne wybrało ok. 12% wszystkich studentów.

Pedagogika pracy jako kierunek kształcenia obecna jest na większości uczelni pedagogicznych w Polsce. Kształcenie prowadzą: Akademia Humanistyczna w Pułtusku – pedagogika pracy i organizacji, Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy – pedagogika pracy z zarządzaniem zasobami ludzkimi, Akademia Krakowska – pedagogika pracy, Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy w Kielcach – pedagogika pracy z doradztwem zawodowym, Uniwersytet Opolski – ped-

agogika pracy z bezpieczeństwem przemysłowym, Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP w Warszawie – pedagogika pracy z poradnictwem zawodowym, Akademia Pedagogiki Specjalnej w Warszawie – pedagogika pracy. To tylko wybrane przykłady uczelni wyższych prowadzących kształcenie pedagogów pracy.

W ITeE w Radomiu od lat prowadzone są badania naukowe i podejmowane działania budowy ośrodka naukowego pedagogiki pracy, a także angażowanie się w funkcjonowanie Katedry Pedagogiki Pracy WSP ZNP w Warszawie. Podejmowane są próby budowy sieciowej współpracy krajowej i zagranicznej bardzo różnych podmiotów: uniwersytetów, instytutów naukowych, przedsiębiorstw, szkół, ośrodków doskonalenia, Centrów Kształcenia Ustawicznego, Centrów Kształcenia Praktycznego, ale i administracji państwowej, samorządowej.

Analizując szczegółowo programy nauczania, można jednak dojść do wniosku, że środowisko pedagogów pracy jest bardzo rozproszone, ukierunkowane na różne specjalizacje, prowadzi oddzielne, często bardzo ograniczone badania w małych zespołach badawczych. Jak dotąd, nie udało się stworzyć spójnego systemu kształcenia i badań.

Pedagogika pracy musi reagować na powszechną intelektualizację pracy – każdej pracy, następuje bowiem ograniczenie pracy przetwarzającej materiały na rzecz przetwarzania informacji, symboli, a więc pracy twórczej, kreatywnej.

Ilustracją nowych tendencji jest propozycja kształcenia studentów w WSP ZNP w Warszawie na studiach zawodowych na specjalności: pedagogika pracy ze specjalizacjami: pedagogika pracy z zarządzaniem i marketingiem, pedagogika pracy z orientacją i poradnictwem zawodowym, pedagogika pracy z praktyczną nauką zawodu, pedagogika pracy z ochroną pracy a w 2011 roku akademickim uruchomione zostały również specjalizacje: pedagogika pracy z zarządzaniem projektami europejskimi i pedagogika pracy z przedsiębiorczością.

Uwzględniając zmiany w treściach i środowisku pracy oraz wymagania przyszłych stanowisk pracy w stosunku do tradycyjnych planów nauczania tej specjalności, zdecydowanie zwiększono zakres przedmiotów i treści kształcenia w dziedzinie wiedzy o pracy, gospodarce i nowych technologiach.

Absolwenci uzyskają kluczowe umiejętności w zakresie: zawodoznawstwa, analizy i oceny pracy, organizacji pracy, zarządzania zasobami ludzkimi, systemów motywacji, kształtowania stosunków pracy, projektowania programów kształcenia, materiałów metodycznych nauczania zawodu, poradnictwa zawodowego i personalnego, organizacji kształcenia, szkolenia, organizacji szkół, ośrodków kształcenia i doskonalenia.

Tradycyjnie pedagogika pracy główne zainteresowania ukierunkowywała dotychczas na zawody często utożsamiane tylko z przygotowaniem do pracy i doskonaleniem robotników, robotników wykwalifikowanych i techników. Centralnym problemem pedagogiki pracy był wpływ pracy i rozmaitych jej rodzajów

na kształtowanie się osobowości w procesie wychowania. Dzisiaj „pedagogika pracy musi w swoich założeniach i rozwoju uwzględniać współczesną sytuację socjalną, kulturową i ekonomiczną, wychodząc z szeroko rozumianych możliwości i perspektyw zmian w obecnie funkcjonujących systemach kształcenia oraz budowy nowych systemów kształcenia. W tym celu należy wyjść poza ramy samej pedagogiki do analizy postępu nauki i techniki oraz określenia ich tendencji ogólnego rozwoju¹⁷.

Sterowanie własnym rozwojem zawodowym, kształceniem ustawicznym wymaga wyposażenia każdego pracownika w wiedzę i umiejętności: pedagogiczne, organizacyjne i zarządzania, gospodarki zasobami ludzkimi.

Podsumowanie

Zmiany zachodzące w sferze społecznej i gospodarczej powodują konieczność głębokich przemysłów, w jaki sposób wiedza, umiejętności i kompetencje pracowników mogą być identyfikowane z wyprzedzeniem oraz jak kształtować system edukacji i szkoleń, aby sprostać przyszłym wymaganiom generowanym przez innowacyjne technologie. Opracowanie innowacyjnych programów nauczania i technologii kształcenia, umożliwiających wzrost kwalifikacji i kompetencji oraz mobilność zawodową i edukacyjną w obszarze wspomaganie transferu zaawansowanych technologii do zastosowań gospodarczych, stanowi nowe wyzwanie dla systemu kształcenia formalnego, pozaformalnego i nieformalnego w Polsce.

W ocenie perspektyw zmian w popycie na pracę należy brać pod uwagę dwa czynniki: zmiany wynikające z własnych potrzeb i ukształtowane wewnątrz kraju oraz trendy międzynarodowe, które w warunkach globalizacji szybko przenikają do gospodarki krajowej.

Dla pedagogów pracy w najbliższej przyszłości istotne wydaje się podjęcie badań nad różnorodnością następstw dokonujących się procesów restrukturyzacyjnych w gospodarce. Nie bez znaczenia dla prowadzonych badań pozostaje obserwowane dążenie do wzrastającej roli kwalifikacji pracowniczych, w tym kompetencyjności, odpowiedzialności i mobilności zawodowej. Powołując się na dokument, który zawiera ocenę stanu innowacyjności polskiej gospodarki *Kierunki zwiększania innowacyjności gospodarki na lata 2007–2013*, należy stwierdzić, iż motorem wzrostu produktywności, zatrudnienia i wzrostu gospodarczego są: wiedza, innowacje, badania naukowe oraz technologie informacyjne

¹⁷ H. Bednarczyk, *Pedagogika pracy: nauka – kształcenie – zawód*, „Pedagogika Pracy”, nr 45, Radom 2004, s. 23.

i telekomunikacyjne. Lata 2007–2013 muszą zostać wykorzystane na przeprowadzenie transformacji świadomości społecznej, w szczególności przedsiębiorców i naukowców, w wyniku której innowacje będą postrzegane jako podstawa przewagi konkurencyjnej na rynkach lokalnych i szansa rozwojowa dla Polski.