

PRZYDATNOŚĆ ZAWODOWA Z PERSPEKTYWY PEDAGOGIKI PRACY

Marian Piekarski

ORCID: 0000-0001-8950-4712

Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki

Słowa kluczowe: pedagogika pracy, przydatność zawodowa

Streszczenie. Celem artykułu jest pokazanie na osi czasu trzech perspektyw podejścia do badania przydatności zawodowej: 1) dotychczasowego dorobku w pedagogice pracy, 2) współczesnego postrzegania przydatności zawodowej oraz 3) kierunków myślenia o przyszłości przydatności zawodowej.

PROFESSIONAL USEFULNESS FROM THE PERSPECTIVE OF WORK PEDAGOGY

Keywords: work pedagogy, professional usefulness

Summary. The aim of the article is to show on the timeline the three perspectives of the approach to professional usefulness: 1) current achievements in work pedagogy, 2) contemporary perception of professional usefulness and 3) ways of thinking about the future of professional usefulness.

Wprowadzenie

Pedagogika pracy jako subdyscyplina pedagogiczna powstała w latach siedemdziesiątych XX wieku. Jej twórcą był Tadeusz Nowacki, który już w 1978 roku sprecyzował kilka podstawowych obszarów badawczych nowej subdyscypliny pedagogicznej. Były to głównie zagadnienia zawodoznawcze, dobór i układ treści kształcenia, zwłaszcza zawodowego, problematyka wychowania przez pracę, orientacja i doradztwo zawodowe, doksztalcanie i doskonalenie zawodowe

pracowników oraz zagadnienia pedeutologiczne¹. Wiele lat później w roku 2015 Franciszek Szlosek w książce *Tożsamość pedagogiki pracy w kontekście przemian systemowych* przedmiot badań pedagogiki pracy określił bardziej spójnie: jako procesy kształtowania kwalifikacji zawodowych na etapie wstępnego oraz zasadniczego kształcenia i wychowania do pracy, a także na etapie wykonywania pracy zawodowej². Pedagogika pracy jest zatem nierozłącznie związana z wieloma zjawiskami edukacyjnymi, czyli przygotowaniem człowieka do pracy zawodowej i zjawiskami związanymi z samą pracą, czyli funkcjonowaniem człowieka w zakładzie pracy, sposobami wykonywania pracy zawodowej oraz jego dalszym rozwojem zawodowym. Człowiek i jego praca stają się współcześnie kluczowymi podmiotami opisywanymi przez pedagogikę pracy. Jak przygotować człowieka do pracy zawodowej, czego oczekuje pracodawca od absolwenta, na jakim poziomie funkcjonuje on w realiach współczesnej pracy, to tylko niektóre pytania odnoszące się do zdefiniowania i określenia problematyki przydatności zawodowej zarówno na poziomie absolwenta, jak i później pracownika. Według *Nowego słownika pedagogiki pracy* przydatność zawodowa to sprawdzony poziom rozwiązywania zdań pracowniczych. Pedagoga pracy interesuje przydatność zawodowa jako jeden z podstawowych wskaźników skuteczności kształcenia, a także jako funkcja kwalifikacji i motywacji, którą można przedstawić następującym wzorem:

Tabela 1. Wzór przydatności zawodowej

$P = f [K/M]$	
P = przydatność zawodowa	K = kwalifikacje
	M = motywacja

Źródło: opracowanie własne na podstawie T.W. Nowacki, K. Korabiowska-Nowacka, B. Baraniak, *Nowy słownik pedagogiki pracy*, WSP TWP, Warszawa 2000, s. 215.

Refleksja nad przydatnością zawodową z punktu widzenia pedagogiki pracy nie jest sprawą *łatwą*. Aby zobaczyć całą jej złożoność, należałoby w pierwszej kolejności opisać dotychczasowy dorobek dotyczący prób definiowania pojęć i przeprowadzania badań przydatności zawodowej. Obecnie pedagogika pracy

¹ T. Nowacki, *Wstęp do metodologii pedagogiki pracy*, [w:] Nowacki T. (red.), *Metodologia pedagogiki pracy*, WSiP, Warszawa 1978, s. 22–44.

² F. Szlosek, *Tożsamość pedagogiki pracy w kontekście przemian systemowych*, APS, Warszawa 2015, s. 55.

funkcjonuje w zupełnie innych warunkach społeczno-gospodarczych niż te w latach siedemdziesiątych czy osiemdziesiątych i dlatego przydatność zawodowa domaga się redefinicji i dookreślenia współczesnych faz jej nabywania oraz kształtowania. Należy także zwrócić uwagę na dynamiczne i jakościowe zmiany cywilizacyjne, które już dzisiaj wyznaczają nowe kierunki myślenia o przyszłej pracy człowieka. W tym kontekście namysł nad istotą i sensem przyszłych determinantów przydatności zawodowej jawi się jako szczególnie pilna potrzeba.

Przydatność zawodowa w dorobku pedagogiki pracy

Przydatność zawodowa należy do podstawowych pojęć pedagogiki pracy. Na samym początku powołania nowej subdyscypliny Tadeusz Nowacki przydatność zawodową określił bardzo szeroko, jako aktualny indywidualny układ umiejętności i wiedzy zawodowej, który jest związany i uwarunkowany całościem doświadczenia jednostki, a wspomagany cechami moralnymi, intelektualnymi i fizycznymi³. Wyróżnił zatem jako determinanty przydatności zawodowej: wiedzę, umiejętności, doświadczenia oraz wyposażenie własne jednostki. W *Leksykonie pedagogiki pracy* z kolei podaje węższą definicję przydatności zawodowej i odnosi ją do prostej relacji: przygotowanie do pracy w stosunku do wymagań stanowiska pracy. Według takiego ujęcia przydatność zawodowa to wypadkowa relacji zachodzących pomiędzy wymaganiami na typowych dla zawodu stanowiskach pracy a przygotowaniem do pracy absolwentów pracujących na tych stanowiskach⁴.

Drugi prekursor pedagogiki pracy Zygmunt Wiatrowski w *Podstawach pedagogiki pracy* nawiązuje do T. Nowackiego i przydatność zawodową definiuje klasycznie, jako sprawdzony poziom rozwiązywania zadań pracowniczych. Jednak warunkiem przydatności zawodowej jest odpowiedni zasób wiadomości uzupełnionych doświadczeniem, a także posiadanyymi cechami fizycznymi, intelektualnymi i moralnymi. Autor mówi o przydatności w dwóch znaczeniach: 1) wąskim, czyli o rozwiązywaniu zadań pracowniczych jasno określonych i ściśle skonkretyzowanych nawiązując do określonego stanowiska pracy oraz 2) szerokim, czyli o sposobie funkcjonowania pracownika w zawodzie i środowisku pracy, o jego mobilności, inicjatywności i przedsiębiorczości⁵.

³ T. Nowacki, *Podstawy dydaktyki zawodowej*, PWN, Warszawa 1974.

⁴ Idem, *Leksykon pedagogiki pracy*, Inst. Techn. Ekspł., Warszawa 2004, s. 205.

⁵ Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, WSP, Bydgoszcz 2005, s. 265.

Jednak najbardziej rozbudowaną i znaną definicję przydatności zawodowej w pedagogice pracy zaproponowała Kazimiera Korabiowska-Nowacka⁶. Przydatność zawodową odnosi ona do absolwentów określonej szkoły kształcącej w konkretnym, zawodzie. Twierdzi, że jest ona uwarunkowana relacją zachodzącą między możliwościami absolwentów zdobytymi głównie poprzez przygotowanie szkolne a wymaganiami, jakie wynikają z zadań zawodowych. Według autorki pojęcie „przydatności zawodowej” jest pojęciem pochodnym w stosunku do dwóch pojęć:

- przygotowanie zawodowe,
- zadania zawodowe.

W pedagogice pracy „przygotowanie zawodowe” rozumiane jest z jednej strony jako proces, czyli układ działań dydaktyczno-wychowawczych prowadzących do opanowania przez jednostkę zawodu i osiągnięcia wysokiej przydatności zawodowej, a z drugiej, jako wynik tego procesu, czyli układ cech charakteryzujących osobowość zawodową pracownika. Z kolei „zadania zawodowe” pojmowane są jako logiczny wycinek lub etap pracy w ramach zawodu o wyraźnie określonym początku i końcu. Definiowane są także jako układ czynności zawodowych, powiązany z jednym celem działania, kończący się odpowiednim wytworem, usługą lub istotną decyzją. Na takiej bazie pojęciowej Korabiowska-Nowacka sformułowała definicję operacyjną, w której **„przydatność zawodowa to przygotowanie zawodowe oceniane w świetle wykonywanych zadań na stanowisku pracy”**⁷. Badając przydatność zawodową w latach osiemdziesiątych XX wieku zauważyła, że jeżeli szkoła kształci w „szerokim profilu” przygotowując do pracy na wielu stanowiskach składających się na zawód, wówczas przydatność do zawodu nie może być określana wprost i bezpośrednio. Wielkością wyjściową w procesach ustalania przydatności zawodowej jest wtedy przydatność do stanowiska, ponieważ absolwent pracuje na jednym stanowisku. Przydatność do pracy na stanowisku wyraża się stosunkiem przygotowania do stanowiska a zadaniami na tym stanowisku. Natomiast przydatność do zawodu jest wielkością pochodną, wypadkową przydatności poszczególnych absolwentów do typowych stanowisk pracy wchodzących w zakres określonego zawodu. Można powiedzieć, że przydatność absolwentów do określonego zawodu wyraża się stosunkiem całokształtu przygotowania do poszczególnych stanowisk a całokształtem zadań na tych

⁶ K. Korabiowska-Nowacka, *Metodyka i wyniki badań przydatności w pracy absolwentów szkół zawodowych*, PWN, Warszawa 1980, s. 19–20.

⁷ Eadem, *Procedura badań przydatności do pracy absolwentów szkół zawodowych*, Ossolineum, Warszawa 1974, s. 54.

stanowiskach. Podała pierwszy w pedagogice pracy logiczny wzór przydatności na stanowisku pracy.

Tabela 2. Wzór logiczny przydatności na stanowisku pracy

$P_s = ps/zs$	$P = \Sigma ps / \Sigma zs$
Ps – przydatność do stanowiska	P – przydatność do zawodu
ps – przygotowanie do stanowiska	
zs – zadania na stanowisku	

Źródło: opracowanie własne na podstawie K. Korabiowska-Nowacka, *Metodyka i wyniki badań przydatności w pracy absolwentów szkół zawodowych*, PWN, Warszawa 1980, s. 21.

Na uwagę zasługuje ponadto naukowa działalność Kazimierzy Korabiowskiej-Nowackiej związana z procedurą badań nad przydatnością zawodową. Autorka zdefiniowała procedurę badań jako zamknięte postępowanie badawcze ukierunkowane celem i hipotezą badań, determinowane przez układ przepisów i zasad metodologicznych, dostosowanych do określonej problematyki badawczej⁸. Zaproponowała następującą strukturę procesu badawczego, który zastosowała do badania przydatności zawodowej:

Tabela 3. Struktura procesu badawczego

Proces badawczy	
Etapy badań	
1	2 ... n
Operacje badawcze	
1	2 ... n
Czynności badawcze	
1 zasadnicze	2 pomocnicze

Źródło: opracowanie własne na podstawie K. Korabiowska-Nowacka, *Procedura badań przydatności do pracy absolwentów szkół zawodowych*, Ossolineum, Warszawa 1974, s. 27.

W dorobku autorki znajdujemy również przykład badania przydatności zawodowej absolwentów Technikum Odzieżowego w Krakowie podzielonego na trzy etapy.

⁸ Ibidem, s. 23–24.

Tabela 4. Etapy badania przydatności zawodowej absolwentów technikum odzieżowego

Badanie losów absolwentów	Badanie przydatności w zakładzie pracy	Badanie relacji pomiędzy oceną szkolną a oceną ze strony zakładu pracy
Operacje badawcze:	Operacje badawcze:	
1) rejestrowanie absolwentów w zakładzie	1) opracowanie rejestru stanowisk zajmowanych przez absolwentów	
2) badanie opinii absolwenta za pomocą kwestionariusza	2) opracowanie rejestru stanowisk technicznych	
	3) ustalenie wymagań zawodu	
	4) ustalenie relacji: przygotowanie – wymagania w opinii absolwenta	
	5) ustalenie relacji: przygotowanie – wymagania w opinii zakładu pracy	

Źródło: opracowanie własne na podstawie K. Korabiowska-Nowacka, *Procedura badań...*, s. 28.

W swoim badaniu techników autorka zastosowała następujące metody badawcze:

1. Badanie dokumentów: 1) w szkole zawodowej np. dzienniki lekcyjne klas badanych, arkusze ocen absolwentów pracujących w zakładach odzieżowych, charakterystyki zawodowe absolwentów, plany nauczania i programy przedmiotów zawodowych, 2) w zakładzie pracy np. wykazy personalne pracowników, przebieg pracy zawodowej absolwentów, dokumentacja przebiegu stażu, księgi służb, schemat organizacyjny zakładu, taryfikatory zaszerogowań.
2. Badanie opinii: 1) samego absolwenta za pomocą kwestionariusza wywiadu, 2) wywiad z przedstawicielem zakładu pracy o przydatności absolwenta na zajmowanym stanowisku.
3. Obserwacja absolwenta na typowych stanowiskach pracy w trakcie jej wykonywania.

Z powyższej krótkiej analizy dotychczasowego dorobku pedagogiki pracy dotyczącego przydatności zawodowej możemy wyciągnąć następujące wnioski:

- 1) przydatność zawodowa mocno wpisuje się w obszary badawcze pedagogiki pracy,
- 2) jest kategorią o znacznym stopniu złożoności i trudną do jednoznacznego pomiaru pedagogicznego,

- 3) w warstwie teoretycznej została podjęta próba określenia pojęcia przydatności zawodowej, jednak rozumienie pozostało dwojakie: wąskie i szerokie,
- 4) sformułowana została definicja operacyjna dotycząca badania uczniów technikum,
- 5) została opracowana procedura badań przydatności zawodowej,
- 6) skutki rozwoju cywilizacyjnego dotyczące procesów pracy, jak i sposobów funkcjonowania człowieka jako podmiotu pracy wymagają współczesnej redefinicji pojęcia przydatność zawodowa,
- 7) ewolucja zawodów jako konsekwencja postępującej rewolucji technologicznych wyznacza na przyszłość potrzebę ciągłego aktualizowania myślenia o przydatności zawodowej.

Przydatność zawodowa jako proces ciągły we współczesnych biografiach zawodowych

Koniec XX i początek XXI wieku to coraz szybsze tempo rozwoju cywilizacji, a co za tym idzie to czas nieustannych i głębokich przemian niemal w każdym obszarze ludzkiej aktywności. Nie omija to także edukacji i rynku pracy. Edukacja staje przed wyzwaniem adekwatnego przygotowania zawodowego absolwentów w odniesieniu do oczekiwań rynku pracy. Diagnoza przydatności zawodowej staje się zatem nie tylko koniecznym elementem polityki oświatowej państwa czy regionu, ale także umożliwia nadanie odpowiedniego kształtu potrzebom rynku pracy. Z kolei współczesny rynek pracy widzi absolwenta wielopoziomowo w całej przestrzeni pracy i ciągle na nowo, na wielu etapach pracy redefiniuje swoje oczekiwania wobec niego⁹. Dlatego W. Furmanek mówi o przydatności zawodowej i o przydatności do zawodu. Przydatność zawodowa jest sprawdzonym poziomem przygotowania zawodowego odniesionym do stanowiska pracy, występujących zadań i obowiązujących funkcji na tym stanowisku. Ocena przydatności zawodowej dotyczy sprawdzania poziomu przygotowania zawodowego danej osoby do realizacji ogółu zadań na stanowisku pracy¹⁰. Autor nawiązuje do dotychczasowych definicji przydatności zawodowej zaznaczając kluczową rolę edukacji, przygotowania zawodowego i znaczenia i ważności czasu

⁹ K. Ludwikowska, *Przydatność zawodowa w perspektywie zatrudnialności*, „Problemy Profesjologii”, 2018, nr 2, s. 97.

¹⁰ W. Furmanek, *Podstawa edukacji zawodowej*, FOSZE, Rzeszów 2000, s. 186.

dojrzewania do wybranego zawodu, nabywania przeświadczenia o własnej użyteczności zawodowej. Przydatność do zawodu to dla W. Furmanka ocena cech psychofizycznych kandydata zamierzającego rozpocząć proces przygotowania do wykonywania konkretnego zawodu, to definiowanie, opiniowanie, wyrażanie sądów o możliwościach jednostki do pracy w konkretnym zawodzie¹¹. W przydatności do zawodu kluczowe stają się talenty, predyspozycje i umiejętności własne jednostki, postrzeganie pracy, jako wartości, doświadczenie życiowe i zawodowe, warunki zdrowotne oraz dążenie do ciągłego rozwoju i doskonalenia się. Nie bez znaczenia jest również środowisko pozaedukacyjne, w którym wyrasta i kształtuje się jednostka oraz możliwości rozwoju w interesujących ją obszarach. Dlatego należy przyjąć założenie, że determinantem przydatności zawodowej jest nie tylko przygotowanie zawodowe na poziomie ponadpodstawowym czy wyższym, ale również całokształt różnych środowisk, w których funkcjonuje jednostka, oraz wpływ na jej rozwój. Dla każdego te determinanty będą różne, charakterystyczne jednostkowo. To wyznacza sposób patrzenia na przydatność zawodową jako na proces indywidualny, własny, proaktywny, wyznaczany dynamiką czasu i złożonością wewnętrzną. Jednostkowy, indywidualny poziom przydatności zawodowej tworzy się w czasie, etapowo i przechodzi przez kilka faz.

Tabela 5. Fazy nabywania przydatności zawodowej

Fazy	Przebieg – wyniki
Edukacja formalna	Przygotowanie do pracy poprzez kształcenie przedzawodowe i zawodowe w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego
Edukacja pozaformalna	Przygotowania poprzez staże, kursy, szkolenia
Edukacja nieformalna	Przygotowanie w ramach samokształcenia w środowisku pracy, w życiu codziennym, z książek, internetu, od znajomych
Okres pracy zawodowej	Przygotowanie do pracy na wybranym stanowisku w czasie stażu pracy przez opanowywanie praktyki zawodu, pogłębianie umiejętności w toku pracy zawodowej oraz nabycie odpowiedniej postawy zawodowej i rozumienie etyki zawodowej

Źródło: opracowanie własne.

W refleksji nad współczesnym podejściem do zagadnienia przydatności zawodowej trudno pominąć kategorię „zatrudnialność”, która – jak twierdzi

¹¹ Ibidem, s.187.

Urszula Jeruszka – należy również do podstawowych pojęć pedagogiki pracy¹². Podobnie jak przydatność zawodowa zatrudnialność nie jest pojęciem jednoznacznym. Zatrudnialność w znaczeniu potocznym to zdolność jednostki do podjęcia pracy zawodowej. Zdolność jest rozumiana jako wykorzystanie własnych zasobów, własnego potencjału kompetencyjnego do uzyskania satysfakcjonującego zatrudnienia. Autorka zwraca uwagę na rolę kompetencji, które decydują o kategoriach zachowań zawodowych i jakości ról organizacyjnych pełnionych podczas zatrudnienia. Według Mieczysława Kabaja na zatrudnialność składają się cztery elementy:

- 1) umiejętność dostosowania się do struktury poszukiwanych kwalifikacji,
- 2) aktywność jednostki, czyli indywidualne promowanie zdolności do zatrudnienia,
- 3) udział w aktywizacyjnych programach rynku pracy,
- 4) interakcja zatrudnieniowa pomiędzy jednostką a pracodawcą i instytucjami rynku pracy¹³.

Na ile zatem zatrudnialność i przydatność zawodową można uznać za kategorie zbieżne? Obie kategorie mają wiele elementów wspólnych, np. potencjał kompetencyjny i kwalifikacyjny jednostki czy jej zdolność do podjęcia pracy i aktywność w jej utrzymaniu. Jednak przydatność zawodowa ma swoje główne korzenie w przygotowaniu zawodowym i pozazawodowym jednostki, we wszystkich fazach edukacji z wykorzystaniem także całego potencjału cech psychofizycznych i osobowych wpływających na jej sprawność w sytuacji pracy. Zatrudnialność z kolei odnosi się bardziej do rynku pracy i do relacji: pracownik–pracodawca–instytucje rynku pracy.

Kierunki myślenia o przyszłości przydatności zawodowej

Jedną z dominujących cech współczesnej pracy jest wielokierunkowy rozwój i zmiana. Zaawansowane technologie, procesy cyfryzacji i automatyzacji w pełni już zdominowały pracę człowieka. W związku z tym firmy zaczynają poszukiwać pracowników zdolnych do funkcjonowania w niekiedy ekstremalnie zmieniających się warunkach pracy. Na horyzoncie jawi się potrzeba multikompetencyjnego i multifunkcjonalnego pracownika. W tym kontekście można

¹² U. Jeruszka, *Zatrudnialność w perspektywie pedagogiki pracy*, Difin, Warszawa 2019, s. 83.

¹³ M. Kabaj, *Wpływ systemów kształcenia zawodowego na zatrudnienie i bezrobocie młodzieży*, IPSS, Warszawa 2012, s. 72.

postawić pytanie: czy nasze współczesne wyobrażenia o przydatności zawodowej absolwenta lub pracownika będą aktualne w roku 2040?

Już dzisiaj możemy wskazać na kilka podstawowych zmiennych determinujących przyszłość:

- reforma edukacji nie tylko na poziomie podstawowym i ponadpodstawowym, ale i wyższym,
- rozwój zaawansowanych technologii powodujący zmianę definicji pracy, jej organizacji, struktur i metod,
- wzrost znaczenia kompetencji w obszarze zarządzaniu zasobami ludzkimi w firmie,
- ciągła redefinicja „kariery zawodowej” jako ciągu zdarzeń zawodowych w życiu jednostki, nie zawsze powiązanych ze sobą,
- ciągła potrzeba samokształcenia i doskonalenia zawodowego powodująca wzrost efektywności pracy i to nie tylko w zawodach wyuczonych, ale i tych wykonywanych realnie.

Nie do końca dająca się przewidzieć przyszłość pokazuje, że mówienie o przydatności zawodowej czy jej badaniu tylko w jednym określonym czasie kariery zawodowej jednostki są bezprzedmiotowe. Prognozowany przyszły charakter ludzkiej pracy wskazuje na to, że należy ją badać na każdym etapie drogi zawodowej. Jej realny poziom jesteśmy w stanie określić tylko i jedynie w konkretnym, określonym momencie czy to u absolwentów szkół i uczelni, osób zatrudnionych będących w toku pracy, dojrzałych pracowników 60+ czy wreszcie u osób poszukujących pracy i bezrobotnych. Stefan Kwiatkowski z dzisiejszej perspektywy próbuje prognostycznie określić kompetencje przyszłości, czyli takie, które w najbliższych latach będą niezbędne do odpowiedniego funkcjonowania w życiu społecznym i zawodowym: 1) kompetencje ogólne zdobywane w okresie edukacji formalnej, 2) kompetencje ogólnozawodowe (specyficzne dla edukacji formalnej), wspólne dla grup zawodów, 3) kompetencje zawodowe wynikające z potrzeby realizacji zadań zawodowych (początkowo domena edukacji formalnej, a w późniejszym okresie edukacji pozaformalnej i nieformalnej), mające charakter obszarowy (branżowy), 4) specyficzne kompetencje zawodowe związane z: możliwością transformacji umiejętności zawodowych (wraz ze zmianami technologicznymi), 5) ogólne kompetencje społeczne nabywane w toku interakcji z innymi uczestnikami życia społecznego i zawodowego, 6) specyficzne kompetencje osobiste i społeczne¹⁴. Kompetencje przyszłości pro-

¹⁴ S. Kwiatkowski, *Kompetencje przyszłości*, FRSE, Warszawa 2018, s. 26.

gnozowane na podstawie doświadczeń przeszłości i terażniejszości uprawniają do formułowania tezy, że one będą w perspektywie roku 2040 determinantami kształtowania przydatności zawodowej.

Podsumowanie

Pedagogika pracy jako subdyscyplina pedagogiczna odkrywa dla pedagogiki i innych nauk społecznych całe spektrum pedagogicznych aspektów relacji człowiek–praca. Przydatność zawodowa jako złożony obszar badawczy należy do stosunkowo słabo rozwiniętych. Studium teoretyczne i badanie przydatności zawodowej ma głęboki sens edukacyjny i zawodowy – od projektowania kształcenia przedzawodowego i zawodowego aż do uzmysłowienia jednostce potrzeby ciągłego uczenia się i dalej osiągnięcia w czasie mistrzostwa w zawodzie. Dlatego z perspektywy pedagogiki pracy przydatność zawodowa winna być rozpatrywana na płaszczyźnie jednostki, instytucji edukacyjnej oraz pracodawcy.

Bibliografia

- Furmanek W., *Podstawy edukacji zawodowej*, FOSZE, Rzeszów 2000.
- Ludwikowska K., *Przydatność zawodowa w perspektywie zatrudnialności*, „Problemy Profesjologii” 2018, nr 2.
- Kabaj M., *Wpływ systemów kształcenia zawodowego na zatrudnienie i bezrobocie młodzieży*, JPiSS, Warszawa 2012.
- Korabiowska-Nowacka K., *Metodyka i wyniki badań przydatności w pracy absolwentów szkół zawodowych*, PWN, Warszawa 1980.
- Korabiowska-Nowacka K., *Procedura badań przydatności do pracy absolwentów szkół zawodowych*, Osolineum, Warszawa 1974.
- Kwiatkowski S. (red.), *Kompetencje przyszłości*, FRSE, Warszawa 2018.
- Nowacki T. *Leksykon pedagogiki pracy*, Inst. Techn. Ekspl., Warszawa 2004.
- Nowacki T., *Podstawy dydaktyki zawodowej*, PWN, Warszawa 1974.
- Nowacki T., *Wstęp do metodologii pedagogiki pracy*, [w:] Nowacki T. (red.), *Metodologia pedagogiki pracy*, WSiP, Warszawa 1978.
- Nowacki T.W., Korabiowska-Nowacka K., Baraniak B., *Nowy słownik pedagogiki pracy*, WSP TWP, Warszawa 2000.
- Szłosek F., *Tożsamość pedagogiki pracy w kontekście przemian systemowych*, APS, Warszawa 2015.
- Jeruszka U., *Zatrudnialność w perspektywie pedagogiki pracy*, Difin, Warszawa 2019.
- Wiatrowski Z., *Podstawy pedagogiki pracy*, WSP, Bydgoszcz 2005.