

Konferencje, recenzje, informacje

Ogólnopolska Konferencja Naukowa *Spoleczne aspekty funkcjonowania człowieka w środowisku pracy*

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego
w Bydgoszczy
19–20 września 2016 r.
Ciechocinek

W dniach 19–20 września 2016 r. odbyła się w Ciechocinku Ogólnopolska Konferencja Naukowa *Spoleczne aspekty funkcjonowania człowieka w środowisku pracy*. Jej organizatorem była Katedra Pedagogiki Pracy i Andragogiki Wydziału Pedagogiki i Psychologii Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy. Współorganizatorem konferencji był: Zespół Pedagogiki Pracy przy Komitecie Nauk Pedagogicznych Polskiej Akademii Nauk oraz Oddział Bydgoski Polskiego Towarzystwa Profesjologicznego. Konferencja objęta została honorowym patronatem Marszałka Województwa Kujawsko-Pomorskiego.

Tematem konferencji były społeczne uwarunkowania człowieka w środowisku pracy. Jest to bardzo aktualna problematyka, ponieważ „Coraz częściej mówi się (...) o kryzysie pracy.(...) Czy zatem wiek XXI będzie wiekiem kryzysu i końca pracy, czy stanie się początkiem cywilizacji bezrobocia, trudno jednoznacznie

stwierdzić”¹. Tę aktualną i ważną problematykę organizatorzy zaproponowali rozpatrywać w następujących kontekstach:

1. Przygotowanie jednostki do pracy zawodowej i wymagań środowiska pracy oraz jej przydatność zawodowa;
2. Adaptacja pracownika w środowisku pracy i jego funkcjonowanie w materialnym i społecznym otoczeniu pracy;
3. Rozwój zawodowy pracownika i formy jego wspierania (edukacja, coaching, mentoring, kreowanie kariery zawodowej, programy równowagi praca–życie pozazawodowe i in.);
4. Nowe koncepcje i metody zarządzania zakładem pracy i zatrudnionymi w nim pracownikami;
5. Idea humanizacji pracy i jej koncepcje;
6. Zjawisko dematerializacji pracy oraz nowe kategorie pracowników;
7. Technologie informacyjno-komunikacyjne w środowisku pracy;
8. Etyczny wymiar środowiska pracy w świetle idei zrównoważonego rozwoju i społecznej odpowiedzialności organizacji;
9. Zjawiska patologiczne i ich wpływ na członków organizacji.

¹ R. Gerlach, *Praca człowieka jako problem pedagogiczny*, [w:] R. Gerlach (red.) *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia*, Wydawnictwo, Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2008, s. 118.

Dzień przed rozpoczęciem konferencji w 18 września 2017 r. odbyło się spotkanie uczestników konferencji, poświęcone działalności Zespołu Pedagogiki Pracy przy Komitecie Nauk Pedagogicznych Polskiej Akademii Nauk.

19 września 2016 r. nastąpiło oficjalne otwarcie konferencji, którego dokonali prof. zw. dr hab. Ryszard Gerlach, Kierownik Katedry Pedagogiki Pracy i Andragogiki Wydziału Pedagogiki i Psychologii Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy oraz prof. zw. dr hab. Stefan M. Kwiatkowski, Zastępca Przewodniczącego Komitetu Nauk Pedagogicznych Polskiej Akademii Nauk, Przewodniczący Zespołu Pedagogiki Pracy przy Komitecie Nauk Pedagogicznych Polskiej Akademii Nauk.

Referaty Plenarne wprowadzające w problematykę konferencji wygłosili: prof. zw. dr hab. Ryszard Gerlach (Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy): *Spoleczne aspekty funkcjonowania człowieka w środowisku pracy*, prof. zw. dr hab. Stefan M. Kwiatkowski (Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie): *Rozwój kompetencji zawodowych w procesie pracy*, prof. zw. dr hab. Zygmunt Wiatrowski (Kujawska Szkoła Wyższa we Włocławku): *Nowa rzeczywistość zakładu pracy i środowiska pracy w Polsce – jej plusy i minusy*, prof. zw. dr hab. Nella Nyczkało (Narodowa Akademia Nauk Pedagogicznych Ukrainy): *Dynamika zmian na rynku pracy i modernizacja oświaty zawodowej na Ukrainie (początek XXI w.)*. Moderatorami byli prof. zw. dr hab. Larysa Lukianova i prof. zw. dr hab. Rafał Piwowarski.

W kolejnym etapie konferencji dyskusje rozplanowano w czterech panelach:

Panel I. *Determinanty funkcjonowania człowieka w środowisku pracy* – moderatorzy: prof. zw. dr hab. Ryszard Gerlach, prof. zw. dr hab. Stefan M. Kwiatkowski

Panel II. *Człowiek w środowisku pracy z perspektywy pracodawcy* – moderatorzy: prof. zw. dr hab. Ryszard Gerlach, prof. dr hab. Franciszek Szlosek

Panel III. *Pedagogiczny wymiar środowiska pracy człowieka* – moderatorzy: prof. zw. dr hab. Zdzisław Wołk, prof. dr hab. Romuald Derbis

Panel IV. *Rozwój pracownika w organizacji* – moderatorzy: prof. zw. dr hab. Ryszard Bera, prof. dr hab. Urszula Jeruszka.

Dyskusje w poszczególnych panelach toczyły się wokół następujących problemów:

Panel I

1. Jakie zjawiska i procesy zachodzące w otoczeniu zakładów pracy najsilniej determinują ich funkcjonowanie?
2. Jak zmienia się kultura organizacyjna zakładów pracy i w jakim kierunku ewoluuje ich funkcja personalna?
3. Jakie są główne – aktualne i perspektywiczne – wyzwania dla zarządzania ludźmi w środowisku pracy?
4. Jakie implikacje i nowe obszary badawcze wynikają z przeobrażeń współczesnego środowiska pracy dla nauk społecznych?

Panel II

1. Jakie jest zapotrzebowanie pracodawców na absolwentów edukacji zawodowej?
2. Jakie są oczekiwania pracodawców odnośnie do kwalifikacji i kompetencji kandydatów do pracy?
3. Jaka jest ocena przygotowania kandydatów do pracy?

4. Jakie działania propracownicze są podejmowane w zakładach pracy i jakie korzyści przynoszą pracodawcom i osobom zatrudnionym?

Panel III

1. Jaką wartość ma praca dla osób pracujących oraz jakie postawy wobec niej reprezentują?
2. Jakie są problemy związane z oceną wartości pracy człowieka?
3. Jak zmienia się etos pracy ludzkiej?
4. Jakie aspekty i przeobrażenia pracy powinny być aktualnie szczególnym przedmiotem zainteresowań pedagogów?

Panel IV

1. Jak przebiega prawidłowy proces adaptacji pracownika do nowego środowiska pracy?
2. Jakie formy wspierania rozwoju zawodowego są najbardziej pożądane i stosowane?
3. Jakie są wzory przebiegu ścieżek kariery zawodowej w zakładach pracy?
4. Jakiego typu patologie zakłócają rozwój pracownika w środowisku pracy?

W drugim dniu konferencji zaplanowano panele dyskusyjne w następujących sekcjach problemowych:

Sekcja problemowa I. *Wybrane aspekty przygotowania człowieka do funkcjonowania w środowisku pracy.*

Moderatorzy: prof. zw. dr hab. Elżbieta Gawęł-Luty, prof. dr hab. Daniel Kukła.

Sekcja problemowa II. *Psychopedagogiczne aspekty funkcjonowania człowieka w środowisku pracy.*

Moderatorzy: prof. dr hab. Barbara Baraniak, dr Beata Jakimiuk.

Sekcja problemowa III. *Obszary rozwoju zawodowego w środowisku pracy.* Moderatorzy: dr Renata Tomaszewska-Lipiec, dr Ewa Stawicka.

Sekcja problemowa IV. *Planowanie, rozwój i monitorowanie kariery zawodowej.*

Moderatorzy: prof. dr hab. Norbert G. Pikuła, dr Ewa Krause.

Dyskusje w poszczególnych sekcjach toczyły się wokół następującej problematyki:

Sekcja I

1. Jakie determinanty wewnętrzne i zewnętrzne wpływają na przygotowanie jednostki do funkcjonowania w środowisku pracy?
2. Jaka jest ocena przebiegu oraz wyników własnej edukacji na poziomie szkół zawodowych?
3. Jakie aktualne i antycypowane wyzwania stoją przed edukacją w perspektywie przygotowania jednostki do podjęcia zatrudnienia?

Sekcja II

1. Jakie przeobrażenia w sferze pracy ludzkiej najsilniej determinują funkcjonowanie współczesnych pracowników?
2. Jakie psychopedagogiczne aspekty oddziałują na pełnienie roli pracownika?
3. Jakie koncepcje i metody zarządzania powinny być stosowane w nowoczesnym środowisku pracy?

Sekcja III

1. Jaka jest rola zakładów pracy we wspieraniu rozwoju zawodowego pracowników?
2. Jakie modele polityki personalnej sprzyjają tworzeniu kapitału ludzkiego?
3. W jakie obszary rozwoju zawodowego pracowników pracodawcy najchętniej inwestują?

Sekcja IV

1. W jakim stopniu kształtowanie karier pracowników uznać można za istotny czynnik rozwoju kapitału ludzkiego?
2. Jakie instrumenty zarządzania karierą pracowników są stosowane w zakładach pracy oraz w jakim wymiarze?
3. Jakie perspektywiczne wyzwania oraz tendencje wyróżnić można w obszarze zarządzania karierą zawodową?

Dyskusja plenarna kończąca konferencję skupiała się wokół problemu: *Człowiek w środowisku pracy. W jakim kierunku zmierzamy?*

Udział w konferencji przedstawiciele różnych dyscyplin naukowych, w tym m.in. pedagogiki, psychologii, socjologii, ekonomii, prawa pozwolił zaprezentować różne aspekty podjętej na konferencji problematyki. Jednak „(...) wizje końca pracy dla większości członków społeczeństwa wydają się w najbliższej dającej się przewidzieć przyszłości, mało realne. Następuje i następować będzie jednak zmiana dotychczasowego modelu zatrudniania i pracy”². Współczesny rynek pracy stawia jednostce nowe wymagania. „Kraje Unii Europejskiej coraz większą rangę nadają tym kompetencjom kluczowym, które mają charakter **interdyscyplinarny**, a więc obejmują różne obszary wiedzy, umiejętności i postaw jednostek, jak choćby: umiejętność wyszukiwania i przetwarzania informacji, logicznego rozumowania, krytycznego i samodzielnego myślenia analizowania faktów i wyciągania wniosków,

rozwiązywania problemów, oceny ryzyka w różnych sytuacjach”³.

Uczestnictwo zarówno naukowców, jak i praktyków, w tym także pracodawców, przedstawicieli instytucji i organizacji społeczno-gospodarczych wzbogaciło toczące się dyskusje oraz umożliwiło wymianę doświadczeń. Liczny udział uczestników konferencji – 80 osób – stanowi potwierdzenie potrzeby podtrzymania jej cyklicznego charakteru.

Bibliografia

1. Bogaj A., *Człowiek w środowisku pracy*, [w:] S.M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, *Pedagogika pracy*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007.
2. Gerlach R., *Praca człowieka jako problem pedagogiczny*, [w:] R. Gerlach (red.), *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia*, Wydawnictwo, Uniwersytetu Kazimierza wielkiego, Bydgoszcz 2008.
3. Gerlach R., *Edukacja zawodowa w aspekcie „końca pracy”*, [w:] R. Gerlach, *Edukacja i praca. Konteksty – wyzwania-antynomie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2008.

dr Izabella Kust
Wyższa Szkoła Menedżerska
w Warszawie

² R. Gerlach, *Edukacja zawodowe w aspekcie „końca pracy”*, [w:] R. Gerlach, *Edukacja i praca. Konteksty – wyzwania-antynomie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2008, s. 235.

³ A. Bogaj, *Człowiek w środowisku pracy*, [w:] S.M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, *Pedagogika pracy*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007, s. 61.

Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego w Warszawie

– całokształt działalności na rzecz rozwoju bibliotekarstwa polskiego

Historia Głównej Biblioteki Pracy i Zabezpieczenia Społecznego. GBPiZS chlubi się tradycją sięgającą stu lat. Geneza Książnicy wiąże się z powstaniem specjalistycznej Biblioteki przy Ministerstwie Pracy i Opieki Społecznej w 1918 r. Jej założycielem, a zarazem pierwszym kierownikiem był Edward Chwalewik, badacz polskich zbiorów literackich¹. Położył on ogromne zasługi dla rozwoju Biblioteki. Chwalewik rozpoczął gromadzenie specjalistycznego księgozbioru dotyczącego szeroko rozumianej pracy. Licząca w 1920 r. 1000 woluminów² kolekcja Biblioteki była stopniowo wzbogacana poprzez systematyczne zakupy z funduszy Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej. W ten sposób Chwalewik stworzył – w opinii Piotra Grzegorzczaka³, bibliografa, redaktora „Ruchu Literackiego” i „Roczników Literackich” – jedną z najlepszych bibliotek specjalistycznych w ówczesnej Polsce⁴.

W okresie II wojny światowej gromadzone przez lata zbiory biblioteczne liczące niemal 36 tys. woluminów⁵ zostały całkowicie zniszczone. Celem uniknięcia dalszej dewastacji kolekcji włączono ją w 1941 roku, staraniem Chwalewika do tzw. Staatsbibliothek Warschau, Oddział III (Biblioteki Państwowej) i złożono w gmachu Biblioteki Krasieńskich. Nieznaczna część ocalonych zbiorów zachowała się do tej pory i znajduje się w Głównej Bibliotece Pracy i Zabezpieczenia Społecznego. Świadczą o tym pieczętki i inne znaki własnościowe na najstarszych znajdujących się w GBPiZS wydawnictwach. Po wojnie odbudowano księgozbiór, wzbogacano i uzupełniano w liczne nowości.

W 1962 r. Biblioteka była związana z Instytutem Pracy jako Działowy Ośrodek Informacji Naukowo-Technicznej i Ekonomicznej. W Ośrodku zaczęto gromadzić książki, czasopisma, prace naukowe i inne materiały do szerokoprofilowych badań nad pracą. Działowy Ośrodek INTE zaczął wydawać serwisy informacyjne: Informację Ekspresową i Wykaz Nabytków Biblioteki. Podjęto też prace nad przygotowaniem materiałów do Katalogu prac niepublikowanych prowadzonych lub planowanych w wyższych uczelniach i instytutach naukowo-badawczych z zakresu ekonomicznych i społecznych zagadnień pracy. W Ośrodku podjęto również próbę prezentacji polskiego dorobku piśmienniczego z zakresu ekonomicznych i społecznych zagadnień pracy.

W tym samym roku zainicjowano wydawanie rocznika: Bibliografia Ekonomicznych i Społecznych Zagadnień Pracy. Ukazuje się on do dziś, a drukowany jest sukcesywnie w Zakładzie Poligraficzno-Wydawniczym Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

¹ E. Chwalewik, *Z moich wspomnień o zbieractwie*, Biblioteka Narodowa, Warszawa 2006.

² Historia, <https://www.gbpizs.gov.pl/index.php/o-bibliotece/historia> (dostęp 15.11.2016).

³ J. Starnawski, *Piotr Grzegorzczak (1894–1964)*, Pamiętnik Literacki 1969, vol. 60, z. 2, s. 409.

⁴ I. Treichel, *Słownik pracowników książki polskiej*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa; Łódź 1972, s. 126.

⁵ *Historia*, op.cit., 15.11.2006.

W lipcu 1970 r. Instytut Pracy został zlikwidowany, a Działowy Ośrodek INTE stał się częścią utworzonego Zakładu Badań Ekonomiki Pracy. 24 czerwca 1972 r. Uchwałą nr 178 Rady Ministrów Działowy Ośrodek Informacji Naukowej Technicznej i Ekonomicznej zmienił nazwę na Bibliotekę Pracy i Zabezpieczenia Społecznego.

Rok później, 4 grudnia 1973 r. Zarządzeniem Nr 57 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych została utworzona Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego. W jej skład weszła również Biblioteka dawnego Komitetu Pracy i Płac⁶. Uchwałą nr 1 Rady Ministrów z 5 stycznia 1974 r. GBPiZS zyskała status naukowy.

Obecnie Biblioteka działa na podstawie statutu wprowadzonego zarządzeniem nr 28 Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 25 września 2013 roku⁷.

Zbiory i ich gromadzenie. Trzon księgozbioru Biblioteki stanowią polskie i zagraniczne książki i czasopisma naukowe. Szczególnie wart zainteresowania jest przejęty po Komitecie Pracy i Płac zbiór 6.466 woluminów (tzw. „stary zbiór”), w którym znajdują się cenne i interesujące stare druki z XVIII w. oraz z XIX i XX stulecia. Zaliczyć do nich można m.in. „Dziennik praw”, „Volumina Legum”, T. 1-8 + Inwentarz, wydany w Petersburgu w latach 1859–1860 przez Józefa Ohryzkę⁸. Ze starszych publikacji wymienić warto czasopisma z zakresu pracy, ukazujące się na początku XX w. „Life and Labour” wydawane w Chicago przez The National Womens Trade Union Leage oraz „The Labour Gazette. Official Journal of the Departament of Labour”, wydawane w Ottawie. Na szczególne wyróżnienie, ze względu na unikalność i wartość merytoryczną zasługuje kilkutysięczny zbiór wydawnictw Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), konferencje i publikacje zwarte MOP w języku angielskim i francuskim oraz Układy Zbiorowe Pracy, których w swoich zasobach nie posiada nawet Archiwum Akt Nowych. Połowa czasopism zagranicznych GBPiZS jest unikalna w skali kraju.

Wszystkie zbiory Biblioteki znajdują się w katalogu komputerowym, w zintegrowanym systemie Bibliotecznym ALEPH, dostępnym na miejscu w Czytelnii, ale także na stronie internetowej Biblioteki⁹.

Działalność wydawnicza Biblioteki. Ośrodek Informacji Naukowej Biblioteki przygotowuje zestawienia tematyczne, bibliografie. Są to m.in.: „Bibliografie Ekonomicznych i Społecznych Zagadnień Pracy: piśmiennictwo polskie”, „Ekonomiczne i Społeczne Zagadnienia Pracy w *Dzienniku Ustaw* i *Monitorze Polskim*: „Praca i Polityka Społeczna (przegląd piśmiennictwa zagranicznego w wyborze)”, Bibliografie monotematyczne, „Informacja o rozprawach doktorskich i habilitacyjnych z zakre-

⁶ Ustawa z dnia 13 kwietnia 1960 r. o utworzeniu Komitetu Pracy i Płac oraz o zmianach właściwości w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, rent, zaopatrzeń i opieki społecznej, Dz.U. z 1960 nr 20 poz. 119.

⁷ Zarządzeniem nr 28 Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 września 2013 r. w sprawie nadania statutu Główniej Bibliotece Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Dz. U. z 2013 nr 28 poz. 29.

⁸ „K. Estreicher, „Bibliografia polska”, Cz. III T. XXXIII, Kraków, Wydanie Akademii Umiejętności 1891, s. 321–325.

⁹ Katalog on-line, <http://aleph.gbpizs.gov.pl/> (dostęp: 6.12.2016).

su pracy”, „Informator o pracach naukowo-badawczych z zakresu pracy i polityki społecznej”.

W bibliografii podmiotowej znajduje się zestawienie bibliograficzne przykładowych publikacji własnych Biblioteki, wydanych w latach 1968–2016.

Digitalizacja zbiorów. Zamierzeniem i dążeniem Biblioteki jest perspektywa utworzenia placówki hybrydowej łączącej w sobie elementy tradycji i nowoczesności.

W planach jest zorganizowanie ośrodka informacji naukowej tworzonego i udostępnianego online. W związku z tymi założeniami pracownicy GBPiZS rozpoczęli prace związane z cyfryzacją kolekcji bibliotecznej. Pod koniec 2015 r. Biblioteka opracowała założenia projektu „Cyfrowe udostępnianie zasobów GBPiZS z uwzględnieniem potrzeb osób z dysfunkcją wzroku”. Projekt przygotowano w odpowiedzi na konkurs o dofinansowanie w ramach Poddziałania 2.3.1. „Cyfrowe udostępnianie informacji sektora publicznego ze źródeł administracyjnych i zasobów nauki” Programu Operacyjnego Polska Cyfrowa. Został przeprowadzony program pilotażowy i utworzono repozytorium cyfrowe. Dzięki zakupieniu dwóch skanerów zdigitalizowano część „starego zbioru” oraz prace doktorskie i habilitacyjne ze zbiorów głównych.

Działalność naukowa i promocyjna Biblioteki. Znaczną część działań Biblioteki stanowią przedsięwzięcia o charakterze promocyjnym i popularyzującym.

Od 2015 r. GBPiZS partycypuje w uczestnictwie na rzecz rozwoju bibliotekarstwa, budowania tożsamości zawodu bibliotekarza, integracji środowiska bibliotekarskiego, a także kreowania pozytywnego wizerunku bibliotek i profesji bibliotekarskiej. W 2015 r. powstało Koło Stowarzyszenia Bibliotekarzy Polskich przy jednostce.

Współpraca daje nam możliwość poszerzania swoich horyzontów oraz czynnego zaangażowania się w problematykę bibliotek. Pracownicy uczestniczą w szkoleniach i konferencjach organizowanych przez SBP. Wspólnie ze Stowarzyszeniem przyczyniają się do promocji bibliotekarstwa w otoczeniu.

Biblioteka posiada w swoich zasobach, jako jedyna placówka naukowa w kraju Układy Zbiorowe Pracy, publikowane przed 1975 r. Dokumentami tymi nie dysponuje Archiwum Akt Nowych i Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego MRPiPS¹⁰. W związku powyższym pracownicy Biblioteki od wielu lat udzielają informacji osobom zwracającym się z prośbą o pomoc w ustaleniu podstawy wysokości emerytury. Z podobnymi zapytaniami zgłaszają się sądy pracy i inne placówki publiczne.

Od 2012 r. Biblioteka prezentuje swoje publikacje i dorobek naukowy na różnych konferencjach, organizując swoje stoisko promocyjne i przygotowując zestawienia tematyczne dotyczące wydarzeń.

Biblioteka współpracuje z redakcjami czasopism naukowych (np. „Humanizacja Pracy”, „Human Resource Service”, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”), z wieloma instytucjami, ośrodkami informacji naukowej, bibliotekami, uczelniami państwowymi i niepaństwowymi oraz Międzynarodową Organizacją Pracy celem wymiany zbiorów i dzielenia się doświadczeniami.

¹⁰ Była już o tym mowa w rozdziale pt. „Zbiory i ich gromadzenie” niniejszej pracy, s. 3.

Ponadto pracownicy naszej Książnicy wygłaszają referaty na zjazdach, konferencjach, seminariach bibliotekarskich oraz w innych gremiach, np. na XI Forum Młodych Bibliotekarzy w Opolu, X Bałtyckiej Konferencji „Zarządzanie i organizacja bibliotek” w Gdańsku.

W 2015 r. Biblioteka założyła fanpage GBPiZS na portalu społecznościowym Facebook, zainicjowała publikację Newslettera zawierającą wiadomości o bieżącej działalności oraz zorganizowała Dzień Otwarty.

Podsumowanie. Wszystkie działania przytoczone w artykule, a podejmowane przez Główną Bibliotekę Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, podporządkowane są dobru społecznemu. Liczba osób przekraczających progi Książnicy i korzystająca z księgozbioru, częste zapytania oraz listy gratulacyjne są dla GBPiZS powodem do dumy i inspiracją do udoskonalania procesu usług informacyjnych. W obecnych czasach biblioteki naukowe są pośrednikami w dostępie do źródeł nowoczesnej wiedzy. Placówki, mając świadomość zmieniającego się w szybkim tempie otoczenia, muszą dostosowywać się do wzrastającego zapotrzebowania informacyjnego społeczeństwa. Zamierzeniem i ambicją GBPiZS jest stworzenie biblioteki cyfrowej zapewniającej umożliwienie szerszego i szybszego dostępu do wiedzy.

Bibliografia

1. Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, „Sprawozdanie z działalności Głównej Biblioteki Pracy i Zabezpieczenia Społecznego w 2013”, Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Warszawa 2014.
2. Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, „Sprawozdanie z działalności Głównej Biblioteki Pracy i Zabezpieczenia Społecznego w 2014”, Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Warszawa 2015.
3. Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, <http://www.gbpizs.gov.pl>, 21.11.2016.
4. Treichel I., *Słownik pracowników książki polskiej*, PWN, Warszawa; Łódź 1972.
5. Starnawski J., *Piotr Grzegorzcyk (1894–1964)*, Pamiętnik Literacki 1969, vol. 60, z. 2.
6. Chwalewik E., *Z moich wspomnień o zbieractwie*, Biblioteka Narodowa, Warszawa 2006.
7. Chwalewik E., https://pl.wikipedia.org/wiki/Edward_Chwalewik, 21.11.2016.
8. Regulamin Medalu Bibliotheca Magna Perennisque, http://www.sbp.pl/repository/dokumenty/regulamin-bibliotheca_magna.pdf 20.11.2016.
9. Ustawa z dnia 13 kwietnia 1960 r. o utworzeniu Komitetu Pracy i Płac oraz o zmianach właściwości w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, rent, zaopatrzeń i opieki społecznej, Dz.U. z 1960 nr 20 poz. 119.
10. Zarządzenie nr 28 Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 25 września 2013 r., https://www.gbpizs.gov.pl/images/gbpizs/Statut_2013.pdf 14.12.2016.

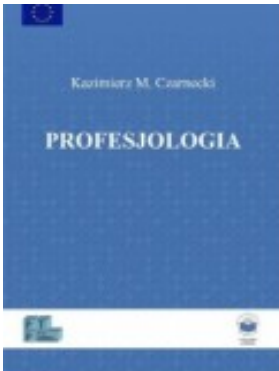
Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego: bibliografia podmiotowa Zestawienie bibliograficzne druków zwartych i czasopism za lata 1967–2017

- I. Bibliografia Ekonomicznych i Społecznych Zagadnień Pracy : piśmiennictwo polskie za lata 1967-2015 / Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego. – Warszawa : Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego
- II. Bibliografie monotematyczne
 1. Kadra kierownicza : 2001-2006 : (literatura polska i obca w wyborze) / oprac. Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego. – Warszawa : Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego
 2. Problemy rodziny : 1994-1995 : (literatura polska i obca w wyborze) / oprac. Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego.- Warszawa : Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego
 3. Humanizacja pracy : 1990-1993 : (literatura polska w wyborze) / oprac. Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego. – Warszawa : Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego
- III. Bibliografie osobowe:
 1. Bibliografia prac prof. dr hab. Gertrudy Uścińskiej za lata 1983-2015 / Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego. – Warszawa : Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego
 2. Bibliografia prac prof.dr hab. Danuty Graniewskiej za lata 1964-2006 / Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego. – Warszawa : Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego
 3. Bibliografia prac prof. dr hab. Andrzeja Tymowskiego za lata 1962-1997 / Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego. – Warszawa : Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego
- IV. Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego : sprawozdanie z działalności za lata 1977-2016 – Warszawa : Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego
- V. Informacja o rozprawach doktorskich i habilitacyjnych z zakresu pracy : (zakończonych w latach 1983-2015) / Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego. – Warszawa : Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego
- VI. Informator o pracach naukowo-badawczych z zakresu pracy i polityki społecznej (1990-2014) / Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego. – Warszawa : Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego,
- VII. Przegląd dokumentacyjny” / „Praca i polityka społeczna za lata 1977-2017 / Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego. – Warszawa : Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego
- VIII. Inne:
 1. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej : 1918-2008 : (w zbiorach GBPiZS) / Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego. – Warszawa : Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego

Małgorzata Czapalska
*Kierownik Sekcji Gromadzenia i Opracowania Zbiorów
Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego w Warszawie*

Recenzja książki
Kazimierz M. Czarnecki,
PROFESJOLOGIA
nauka o profesjonalnym rozwoju
człowieka,

Sosnowiec 2016, ss. 475;
Oficyna Wydawnicza „Humanitas”



Autor bardzo cennej i na czasie monografii – Kazimierz M. Czarnecki – twórca profesjologii jest profesorem nauk psychologicznych – definiuje pojęcie *profesjologia* występujące w tytule jako: *naukę o warunkach, procesie, wynikach i prawidłowościach prozawodowego rozwoju dzieci; szkolno-zawodowego rozwoju młodzieży; zawodowego rozwoju dorosłych pracujących oraz pozawodowego rozwoju emerytów, rencistów i osób niepełnosprawnych* (s. 36). Praca ta stanowi pierwszą polską próbę całościowego przedstawienia złożonej problematyki nowej nauki.

Monografia składa się z wprowadzenia, dwunastu rozdziałów, bibliografii i posłowia autorskiego, które tworzą zwartą całość treściową i źródłową nowej nauki. Profesor nakreślił sobie zadanie trudne, ambitne i bardzo obszerne, nad którym pracował ponad ćwierć wieku.

Podjął trud zaprezentowania autorskiej koncepcji profesjologii.

Rozdział 1 – *Charakterystyczne cechy profesjologii* (s. 19–53) – zawiera historyczne źródła profesjonalizmu i profesjologii – wspólnota pierwotna, niewolnictwo, feudalizm, kapitalizm, socjalizm. W tym miejscu charakteryzuje warunki powstawania i rozwoju nowych dziedzin wiedzy i nauk. Bardzo wnikliwie przytacza bogate źródła odnoszące się do samego terminu profesjologii takich autorów jak: J. Legowicz, J. Pieter, T.W. Nowacki, K.M. Czarnecki. Jasno określa cele, funkcje, zadania, przedmiot badań naukowych, podstawowe przesłanki, terminologię naukową, działy, związki profesjologii z innymi naukami, problemy, metody naukowe badań profesjologii, teoretyczną i praktyczną użyteczność tej nauki.

Rozdział 2 – *Zawód i praca jako podstawowe warunki profesjonalnego rozwoju człowieka* (s. 54–101) skupia uwagę czytelnika na podstawowych pojęciach i ich opisie takich jak: zdrowie, aktywność (zabawa, nauka, praca, walka, twórczość), czynności człowieka, profesjonalna wiedza człowieka – funkcje (orientacyjną, działaniową, kontrolną i oceniającą); profesjonalne umiejętności człowieka (elementarne, czynnościowe i złożone). Kolejno K.M. Czarnecki podjął się bardzo trudnego zdefiniowania pojęcia zawodu, gdyż jego treść zmienia się wraz ze zmianami w kulturze i społeczeństwie. Zawód definiowany jest w różnych punktów widzenia, różnych nauk, których przykłady podaje T.W. Nowacki (filozofii, ekonomii, socjologii, pedagogiki, psychologii). Kolejno omawia kwalifikacje zawodowe; klasyfikacje zawodów i specjalności (definicje) według Międzynarodowej Klasyfikacji Zawodów i Specjalności – wszystko

bogato unaocznione za pomocą rysunków, tabel, opisów i modeli.

Rozdział 3 – *Profesjonalna praca człowieka* (s. 102–167) prezentuje poradnictwo, doradztwo profesjonalne (problemy definicyjne); czynniki i wyznaczniki wyboru zawodu; start absolwentów szkół zawodowych, dobór kadr pracowniczych. Na tym tle charakteryzuje wydajność, zmęczenie, znużenie, zmianowość, wypadkowość, BHP, współdziałanie, rywalizacja, lęki i zagrożenia pracowników, innowacyjność, przedsiębiorczość, niepełnosprawność.

W rozdziale 4 zatytułowanym – *Teoretyczne podstawy profesjologii* (s. 168–221) przedstawione zostały informacje odnoszące się do nowej nauki. Szczególnie wyróżnione zostały teorie: energetyzmu życia ludzkiego, potrzeb i czynności ludzkich, sensu życia ludzkiego, podziału pracy ludzkiej. Na tym tle scharakteryzowano szczegółowe teorie profesjonalnego rozwoju człowieka: wyboru, uczenia się zawodu, pracy zawodowej, ciągłości rozwojowej, miejsca i przestrzeni społeczno-zawodowej człowieka w podziale zawodów i pracy ludzkiej.

Rozdział 5 – zawiera wyróżnione i opisane – *Typy i metody naukowych badań profesjologii* (s. 222–281) takie jak: badania opisowe, korelacyjne, eksperymentalne, moralne, monograficzne, diagnostyczne, międzykulturowe, porównawcze, podłużne, poprzeczne, biegu życia, metoda profesjologiczna, metody pomocnicze profesjologii, testy, autobiograficzna, introspekcyjna, statystyczne.

Rozdział 6 – *Warunki profesjonalnego rozwoju* (s. 282–308) definiuje pojęcia: czynnik i wyznacznik; wyróżnia główne warunki w grupie warunków podmiotowych (biologiczne, fizyczne i psychiczne), a w grupie warunków

przedmiotowych (ekonomiczne, techniczne, kulturowe, społeczne, polityczne, polityczne i pedagogiczne), dokonując szczegółowych charakterystyk.

Rozdział 7 – *Proces profesjonalnego rozwoju* (s. 309–371) zawiera prezentację rozwoju dzieci, młodzieży i dorosłych wyodrębniając stadialność profesjonalnego rozwoju (okresy wyboru zawodu, przebiegu pracy zawodowej oraz stadia i podokresy biegu życia); dokształcanie społeczno-zawodowe, stabilizację, identyfikację, doskonalenie, samodoskonalenie, rekwalifikację, mistrzostwo w zawodzie. Podobnie opisano okres postprofesjonalnej reminiscencji i refleksji emerytów i rencistów.

Rozdział 8 – zawiera: *Wyniki profesjonalnego rozwoju* (s. 372–392) (to tytuł rozdziału). Wszystkie podrozdziały zawierają ustalenia terminologiczne, kategorie wyników profesjonalnego rozwoju – dojrzałość psychiczna młodzieży, dorosłość społeczna młodzieży, sukcesy szkolno-zawodowe uczących się zawodu (kwalifikacje, przydatność absolwentów, sukcesy i trudności w osiąganiu sukcesów, osobowość profesjonalna pracownika).

Rozdział 9 – poświęcony jest: *Metodom stymulacji profesjonalnego i postzawodowego rozwoju* dzieci, młodzieży i seniorów (s. 393–401).

Rozdział 10 – *Wybrane wyniki badań profesjonalnego rozwoju* (s. 402–421) zawiera informacje prozawodowych marzeń dzieci jako przykład twierdzenia, że już dzieci wieku przedszkolnego posiadają swoją preorientację dotyczącą wyboru zawodów i pracy ludzkiej; postzawodową ogólną aktywność seniorów oraz aktywność twórczą.

Rozdział 11 – *Pomocniczy słownik profesjologii* (s. 422–433) stanowi przykład wyróżnionych i zdefiniowanych

wybranych terminów w monografii. Opracowali go członkowie Katowickiego Oddziału Polskiego Towarzystwa Profesjologicznego pod kierunkiem K.M. Czarneckiego, P. Kowolika i B. Pietrulewicza z Zielonej Góry – *Nowy leksykon profesjologiczny* (w druku).

Rozdział 12 jest potraktowany jako – Test *ćwiczeniowy K.M. Czarneckiego, 2016 – poznaj profesjologię* (s. 434–449). Jest on przeznaczony głównie dla studentów pedagogiki i psychologii z przedmiotu profesjologia.

Całość pracy zamyka – *Bibliografia źródłowa i pomocnicza* (s. 451–472), gdzie zamieszczone są pozycje polskie i obcojęzyczne, które ułatwić mogą studia nad omawianym problemem nowej nauki.

Czego mi brakuje w tej pracy? Nie zamieszczono spisu rysunków (26), tabel (9) i indeksu nazwisk. Szkoda tylko, że wydawnictwo nie pokusiło się o streszczenia w językach konferencyjnych (angielski, niemiecki, ukraiński), wtedy publikacja byłaby dostępna szerszemu ogółowi badaczy tej problematyki w państwach Unii Europejskiej, gdyż zarówno jej zakres, jak i przemyślenia Autora – twórcy nowej nauki są tego w pełni warte.

Monografia K.M. Czarneckiego zmusza do refleksji, a logiczna struktura treści jest w pełni uzasadniona merytorycznie. Stanowi w całości bardzo wartościowe kompendium problemu w ujęciu naukowym.

Recenzent i Wydawca żywią nadzieję, że zainteresuje ona różnych odbiorców – teoretyków i praktyków, a także liczne rzesze studentów z obszarów nauk społecznych, dla których niniejsza pozycja wydawnicza zapewne stanowić będzie interesujące i przydatne źródło wiedzy.

Książka nie jest lekturą łatwą. Nie wystarczy ją przeczytać, trzeba uważnie przestudiować i przemyśleć. Stanowi ciekawy i poprawny metodologicznie przykład pracy badawczej ukierunkowanej na rozwiązywanie ważnego problemu nowej nauki, jakim jest profesjologia. Szczególnie silnie należy podkreślić całościowe podejście do problematyki rozwoju zawodowego człowieka. Praca znacząca, napisana z dużym znanstwem przedmiotu, o dużych walorach innowacyjnych.

dr Piotr Kowolik

V Ogólnopolska konferencja naukowa z cyklu „Edukacja i Praca”

Przedsiębiorczość społeczna.

Przedsiębiorstwo społeczne.

Akademia Pedagogiki Specjalnej
im. M. Grzegorzewskiej
Warszawa, 28 października 2016 r.

28 października 2016 r. odbyła się w Akademii Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej w Warszawie V Ogólnopolska Konferencja Naukowa z cyklu „Edukacja i Praca”. Organizatorem konferencji była Katedra Pedagogiki Pracy i Andragogiki (KPPiA) Akademii Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej w Warszawie. Tematem konferencji była *Przedsiębiorczość społeczna. Przedsiębiorstwo społeczne*. Głównym jej nurtem był problem aktywizacji zawodowej osób zagrożonych bezrobociem, w tym osób do 25 roku życia, bez poszukiwanych kwalifikacji, niepełnosprawnych czy z grupy wiekowej 50+ oraz roli *przedsiębiorczości społecznej* w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu.

Celem konferencji było:

- przybliżenie istoty i cech przedsiębiorstwa społecznego oraz ukazanie form i praktycznych zasad działania *przedsiębiorstw społecznych*;
- zaprezentowanie różnych interpretacji i nowych wyzwań, dotyczących rozwoju i wspierania *przedsiębiorczości społecznej*;
- omówienie zadań systemu edukacji zawodowej, w zakresie rozwoju *przedsiębiorczości społecznej* uczniów i studentów;
- przedstawienie dobrych praktyk *przedsiębiorczości społecznej* w Polsce.

W kontekście następujących procesów globalizacyjnych i migracyjnych – często skutkujących pozbawianiem licznych grup społecznych zatrudnienia – podjęta problematyka konferencji była bardzo ważna i aktualna. Pojęcie *przedsiębiorczości społecznej* interpretowane jest wielorako. „Dla jednych są to nienastawione na zysk inicjatywy na rzecz poszukiwania alternatywnych strategii finansowania lub systemy zarządzania w taki sposób, aby tworzyć wartości społeczne. Dla innych jest to odpowiedzialna społecznie praktyka firm komercyjnych zaangażowanych we współpracę z innymi sektorami. Kolejna grupa zaś uważa, że zjawisko to służy rozwiązywaniu problemów społecznych i wprowadzaniu zmian”¹.

Różnorodność podejść nie wytraca jednak głównego znaczenia tego pojęcia, a mianowicie aktywności zespołów ukierunkowanej na wartości społeczne.

„Twórcą koncepcji przedsiębiorczości społecznej był Bill Drayton, założyciel i dyrektor generalny międzynarodowej organizacji Ashoka – Innowatorzy dla Dobra Publicznego. Istniejąca od 1980 r. Ashoka zajmuje się wyszukiwaniem, wybieraniem i wspieraniem przedsiębiorców społecznych z niemal 70 krajów”².

Ważnym elementem *przedsiębiorczości społecznej* jest *przedsiębiorca społeczny*. Według Bornsteina (1998) przedsiębiorcy społeczni:

- „stwarzają nowe możliwości, wprowadzając innowacyjne rozwiązania;
- łączą wizjonerstwo z pragmatyzmem;
- rozwiązują problemy w kreatywny i etyczny sposób;
- wykazują się pełnym zaangażowaniem w kwestię zmian społecznych”³.

Aktywności te wymagają określonych umiejętności i postaw, m.in. kreatywności, przedsiębiorczość, innowacyjności, empatii. Sąd ważna rola szkoły w procesie kształtowania u ucznia już w okresie szkolnym wymienionych umiejętności i postaw, tak aby świadomie funkcjonował w *przedsiębiorstwie społecznym*, które M. Yunus określa w sposób następujący:

„O przedsiębiorstwie społecznym możemy myśleć jako o bezinteresownym przedsięwzięciu, którego celem jest rozwiązanie jakiegoś problemu społecznego. W przypadku tego rodzaju przedsiębiorstwa spółka wypracowuje zysk, ale nikt tego zysku nie otrzymuje”⁴.

² R. Praszkiel, A. Nowak, *Przedsiębiorczość społeczna. Teoria i praktyka*, Wolters Kluwer Polska Spółka z o.o., Warszawa 2012, s. 38.

³ Tamże, s. 36.

⁴ M. Yunus, *Przedsiębiorstwo społeczne kapitalizm dla ludzi*, Przekład Z. Wiankowska-Ładyka, ConCorda Spółka z o.o. Warszawa, 2011, s. 27–28.

¹ J. Mair, I. Martí, *Social entrepreneurship research: A source of explanation, prediction and delight*, „Journal of World Business”, vol. 41, s. 36–44.

Zgodnie z programem konferencji oficjalnego otwarcia dokonał J.M. Rektor APS prof. dr hab. Stefan M. Kwiatkowski. W problematykę konferencji wprowadziła dr hab. prof. APS Urszula Jeruszka.

W I części Przedsiębiorczość społeczna – pedagogiczny punkt widzenia zostały wygłoszone następując referaty:

- *Edukacja a przedsiębiorczość społeczna czy zatrudnienie?* – prof. dr hab. Józef Orczyk.
- *Perspektywy rozwoju przedsiębiorczości społecznej w Polsce* – prof. dr hab. Stefan M. Kwiatkowski.
- *Uniwersytet przedsiębiorczy. Główne bariery przedsiębiorczości akademickiej* – prof. dr hab. Aldona Andrzejczak.
- *Wychowanie do przedsiębiorczości społecznej* – dr hab., prof. APS Urszula Jeruszka.

W części II. Przedsiębiorstwa społeczne – dobre praktyki dyskusja przebiegała w następujących obszarach:

- zakres realizowanych usług uprawniających do otrzymania statusu przedsiębiorstwa społecznego;
- łączenie przez podmioty gospodarcze realizacji misji społecznej związanej z zatrudnianiem słabszych, mniej wydajnych pracowników z efektywnością ekonomiczną i dążeniem do maksymalizacji zysku;
- potencjał kompetencyjny osób zatrudnionych w ramach integracji społeczno-zawodowej (integracji przez pracę);
- problemy związane z zatrudnianiem osób z grup defaworyzowanych na rynku pracy;
- korzyści i bariery prowadzenia działalności w sferze ekonomii/przedsiębiorczości społecznej.

W debacie uczestniczyli: Krzysztof Mizgajski – Prezes Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Usługowo-Handlowego „LUX-DOM” sp. z o.o. we Włocławku, Bogu-

śława Michalak-Trybus – Dyrektor Sanatorium Uzdrawiskowego „PIAST” ZRP w Iwoniczu-Zdroju, Janusz Borzyński – Dyrektor Biura Cechu Rzemiosł Różnych i Przedsiębiorczości w Pułtusku, Katarzyna Sieńko – Kierownik Działu Rekrutacji, Ocen i Rozwoju, Poczta Polska – Region Pionu Kapitału Ludzkiego w Bydgoszczy.

Podsumowując, można stwierdzić, iż w trakcie konferencji poruszono ważną – z punktu widzenia społecznego, w tym także pedagogicznego – kwestię, jaką jest *przedsiębiorczość społeczna* oraz *przedsiębiorstwo społeczne*. Dyskusja na temat znaczenia obu pojęć, ich różnorodności interpretacyjnych, spowodowała podkreślenie roli systemu edukacyjnego w procesie przygotowywania uczniów do funkcjonowania zarówno w *przedsiębiorczym społeczeństwie*, jak również w *przedsiębiorstwie społecznym*.

Prezentacja dobrych praktyk dokonana przez uczestniczących w konferencji przedsiębiorców pozwoliła pogłębić wiedzę na podjęty na konferencji temat. Jednak spowodowała także refleksję, którą wyraża następująca myśl:

„Przedsiębiorcy społeczni są wśród nas, choć jest ich niewielu. Z powodzeniem udaje im się rozwiązywać problemy, łączyć pasję i wizjonerstwo z pragmatycznym planowaniem i opracowywaniem strategii. Pasja działania na rzecz społeczeństwa jest częścią ich przedsiębiorczości”⁵.

dr Joanna Michalak-Dawidziuk
Wyższa Szkoła Menedżerska
w Warszawie

⁵ R. Praszquier, A. Nowak, *Przedsiębiorczość społeczna. Teoria i praktyka*, Wolters Kluwer Polska Spółka z o.o., Warszawa 2012, s. 39.

Nowy model kształcenia.

Wyzwania i zagrożenia. Wymiar ogólnokrajowy i lokalny

Sprawozdanie z II konferencji dla dyrektorów szkół i placówek oświatowych, pracodawców oraz instytucji zaangażowanych w rozwój i promocję szkolnictwa zawodowego
Radom, 25 stycznia 2017 r.

Niepubliczne podmioty coraz mocniej ugruntowują swoją pozycję na rynku usług edukacyjnych. Różnorodność tej oferty oraz jej systematyczne aktualizowanie stają się dodatkowym atutem dla wszystkich zainteresowanych pogłębianiem swojej wiedzy, poszerzaniem kwalifikacji zawodowych lub zdobywaniem nowych kompetencji. Centrum Kształcenia Dorosłych „Edukacja” nieprzerwanie od 1997 roku rozwija ofertę szkolnictwa zawodowego i policealnego zgodnie ze swoją misją *wspierania rozwoju zawodowego przedstawicieli różnych środowisk zawodowych, w tym oświatowych, zgodnie z najwyższymi standardami.*

Przejawem troski o wysokie standardy edukacyjne jest organizacja forum dyskusyjnego promującego rozwój i przemiany szkolnictwa zawodowego. Dyrektor CKD „Edukacja” – wieloletni nauczyciel, pracownik Kuratorium Oświaty, Wydziału Edukacji UM i dyrektor Departamentu Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Ministerstwie Edukacji razem ze współpracownikami przyjęła założenie, że **tworzenie warunków rozwoju nowoczesnego szkolnictwa zawodowego jest zadaniem wymagającym współdziałania samorządów, przedsiębiorców oraz szkół.** Efektem tej współpracy jest organizacja konferencji poświęconych wzmocnieniu roli szkolnictwa zawodowego i jego promocji.

Celem tegorocznej konferencji było wskazanie katalogu wyzwań związanych z wprowadzeniem nowego modelu kształcenia na poziomie lokalnym oraz identyfikacja zagrożeń związanych z implementacją nowego modelu kształcenia w środowisku lokalnym z uwzględnieniem trzech głównych aspektów związanych z: podstawami programowymi i przygotowaniem nauczycieli do ich wdrażania, zagadnieniami infrastrukturalno-organizacyjnymi, a także społecznymi dotyczącymi trzech grup: uczniów, rodziców i nauczycieli.

Organizatorzy konferencji nie ograniczyli się do diagnozy problemów i kondycji lokalnej oświaty u progu zmian systemowych, lecz położyli mocny nacisk na wskazanie prawnych instrumentów rozwiązywania problemów związanych z wdrażaniem nowego modelu kształcenia.

Wśród uczestników konferencji znaleźli się dyrektorzy szkół (licea, gimnazja i szkoły podstawowe), doradcy zawodowi, przedstawiciele środowiska naukowego oraz pracodawcy.

Celom konferencji została podporządkowana jej formuła. Część plenarną rozpoczęła Halina Cieślak, Dyrektor Centrum Kształcenia Dorosłych „Edukacja”. Przedstawiła działalność Centrum, podkreślając konieczność aktywnego włączania się instytucji oświatowych w kształtowanie rozwiązań systemowych, promowanie dobrych praktyk i budowanie sieci kapitału społecznego z udziałem pracodawców, rodziców, uczniów oraz samorządu i instytucji edukacyjnych.

Mazowiecki Wicekurator Oświaty Dorota Skrzypek zaprezentowała główne kierunki przemian nowego modelu oświaty i tryb jego wdrażania. Dla dyrektorów szkół informacje te miały charakter porządkujący, natomiast dla pozostałych uczestników stanowiły kompendium wiedzy o etapach i celach reformy. W prezentacji mało miejsca poświęcono podstawom programowym, natomiast wyczerpująco omówiono aspekt systemowo-organizacyjny.

Reforma systemu oświaty to prawdziwe wyzwanie dla samorządów lokalnych, nie tylko ze względu na zasięg zmian, lecz przede wszystkim z powodu tempa tych przemian. Potwierdził to Karol Semik, Wiceprezydent Miasta Radomia, który przyznał, że to najtrudniejsze z zadań w jego zawodowej (bogatej przecież) karierze. Prezydent, omawiając zadania i wyzwania samorządu lokalnego związane z wprowadzaniem nowego modelu oświaty podkreślił ich złożoność i konfliktogeny charakter. Jednocześnie zapewnił, iż w zakresie infrastruktury – wszystkie zasoby oświatowe zostaną wykorzystane, a po szerokich, spokojnych i merytorycznych konsultacjach społecznych zaproponowane zostaną takie rozwiązania, które uzyskają aprobatę społeczną. To stwierdzenie Prezydenta K. Semika zostało przyjęte z uznaniem przez uczestników konferencji, bowiem dotrzymał on zobowiązań stworzenia dwóch etatów dla doradców zawodowych złożonych na zeszłorocznej konferencji.

Profesor dr hab. Stefan Kwiatkowski, Rektor Akademii Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej w Warszawie podkreślił rolę edukacji wykraczającej poza jej formalne formy. W swoim wystąpieniu *Edukacja formalna, pozaformalna i nieformalna – wzajemne relacje szkoła, rynek pracy, kompetencje i kwalifikacje* wskazał na konieczność zarówno nowego podejścia do procesów edukacyjnych i niezamykania lub ograniczania ich do instytucjonalnych form, lecz także wypływające z tego podejścia konsekwencje w zakresie uznawania nabytych poza systemem oświaty kompetencji czy kwalifikacji. Profesor Kwiatkowski przypomniał, iż bezkrytyczne podejście do rozwiązań propagowanych na zachodzie Europy nie jest najszcześniejszym rozwiązaniem. W Polsce możemy się odwoływać do własnych koncepcji, m.in. B. Suchodolskiego i jego paradygmatu edukacji permanentnej.

Z punktu widzenia człowieka – jego tożsamości i osobowości – nie ma znaczenia miejsce i czas, w którym kształtował swoje cechy i kompetencje. Profesor Kwiatkowski przypomniał, że czas edukacji formalnej to kilkanaście lat, zaś uczenie się – zdobywanie nowych doświadczeń i kompetencji to okres wielokrotnie dłuższy, co wymusza nowe podejście i rozwiązania w tym zakresie.

Inspiracją do poszukiwania nowych rozwiązań może być zdaniem Magdaleny Niemczuk-Kobosko, Prezesa FC EDU, koncepcja Franklina Coveya. Atrakcyjność tej koncepcji polega na jej prostocie. Covey zaprezentował w niej siedem zasad, które mają według niego doprowadzić do harmonijnego życia zawodowego i prywatnego, bez poświęcania własnych wartości: bądź proaktywny, zaczynaj z wizją końca, rób najpierw to, co najważniejsze, myśl w kategoriach wygrana-wygrana, staraj się najpierw zrozumieć, potem być zrozumiany, synergia, ostrzenie piły. Pierwsze trzy nawyki dotyczą „zwycięstwa prywatnego”, czyli rozwoju osobistego, kolejne trzy „zwycięstwa publicznego”, czyli skutecznego współdziałania z innymi ludźmi. Ostatni

nawyk, „ostrzenie piły” przypomina o konieczności odnowy w czterech wymiarach: fizycznym, umysłowym, społecznym i duchowym.

M. Niemczuk-Kobosko w swoim wystąpieniu *Krąg wpływu, czyli o ratowaniu meduz. Inspiracje Franklina Coveya dla współczesnych liderów biznesu i edukacji* w interesujący sposób poparty przykładami i metaforami postulowała podejście polegające na przejściu od kręgów troski do kręgów wpływu. Takie podejście nie tylko zmienia relacje między uczestnikami interakcji, ale poprzez te zmiany zwiększa efektywność działań, poczucie sprawstwa i mocy podmiotowej ich uczestników.

Po sesji plenarnej obrady przebiegały w dwóch równoległych sesjach poświęconych szkolnictwu zawodowemu – sesja 1 oraz szkolnictwu ogólnemu – sesja 2.

Sesję pierwszą, której moderatorem była dr Maria Gagacka z Uniwersytetu Technologiczno-Humanistycznego w Radomiu, rozpoczął Józef Bakula, Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Radomiu. Temat wystąpienia to *Nowe wyzwania rynku pracy – stan faktyczny i zmiany legislacyjne*. Wystąpienie miało charakter analityczny. Referent wskazał na poprawiającą się sytuację na rynku pracy przy równoczesnym utrzymywaniu się dysfunkcji wynikających z ograniczeń i rozwiązań prawnych, z drugiej zaś strony utrwalającej się mentalności osób długotrwale bezrobotnych. Wśród wielu czynników wskazał na niefortunne rozwiązanie łączące prawo do opieki zdrowotnej oraz w pewnym zakresie do pomocy społecznej z koniecznością uzyskania statusu bezrobotnego. To sprawia, iż jako bezrobotni wykazywane są osoby niezainteresowane podjęciem pracy ani uzyskaniem dodatkowych kwalifikacji, bądź pracujące w szarej strefie. Kluczową rolę odgrywa jego zdaniem zbyt niska różnica pomiędzy najniższym wynagrodzeniem a kwotami uzyskiwanymi z zasiłków socjalnych. Pomimo pozytywnego kierunku zmian w zakresie najniższych wynagrodzeń zbyt mała ekonomicznie opłacalność pracy przy niskim poziomie wykształcenia i kwalifikacji jest czynnikiem demotywowującym.

Z kolei nadal utrzymuje się kształcenie niedopasowane do potrzeb rynku pracy i to na wszystkich szczeblach edukacji. Trudność przewidywania zapotrzebowania na poszczególne zawody wynika z faktu, iż potrzeby diagnozowane są w czasie teraźniejszym, a końcowy etap edukacji to czas przyszły. Przy gwałtownie zmieniającym się rynku pracy, turbulentnym otoczeniu międzynarodowym adekwatność diagnozy w tym obszarze jest mocno ograniczona.

Wyzwaniem dla systemów edukacyjnych jest także kształtowanie cech przyszłego pracownika. Pracownicy urzędów pracy na co dzień spotykają się z postawami braku odpowiedzialności za własne życie, roszczeniowością, niechęcią do uczenia się i zmian oraz brakiem kompetencji w zakresie komunikacji interpersonalnej. Obok doradztwa zawodowego pozwalającego na szerszą orientację na rynku pracy rozwijanie proaktywnych cech i kompetencji społecznych jawi się jako jedno z najważniejszych zadań zreformowanego systemu edukacji.

Reprezentująca Kuratorium Oświaty w Warszawie Magdalena Cichostępska, Dyrektor Wydziału Kształcenia Ponadgimnazjalnego i Ustawicznego ukazała zmiany w systemie kształcenia zawodowego związane z wdrażaną reformą. Podkreśliła, że ich celem jest stopniowe wprowadzanie dualnego systemu kształcenia – odpowiadającego potrzebom gospodarki – realizowanego we współpracy z przedsiębiorstwami stanowiącymi otoczenie gospodarcze szkoły. Realizacja tego celu wymaga aktywnego włą-

czenie pracodawców w fundamentalne zmiany, w tym w proces tworzenia nowych zawodów oraz podstaw uwzględniających potrzeby lokalnego i regionalnego rynku pracy, w realizację procesu kształcenia praktycznego uczniów we współpracy ze szkołą i centrum kształcenia praktycznego oraz w doposażenie szkół/centrów kształcenia praktycznego w nowoczesną bazę technologiczno-dydaktyczną czy też w końcu w proces egzaminowania. Udział pracodawców w procesie kształcenia powinien dotyczyć również wsparcia kadrowego szkół, doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego oraz promocji kształcenia zawodowego, m.in. przez kreowanie pozytywnego wizerunku ucznia, stosowanie zachęt dla uczniów w postaci stypendiów i zapewnienie atrakcyjnego miejsca pracy.

Karol Semik – wiceprezydent Radomia pokazał praktyczne działania wdrażane już w Radomiu od kilku lat. Można stwierdzić, iż Radom ma za sobą pierwsze doświadczenia związane z implementacją tego modelu. Głównym czynnikiem sukcesu – zdaniem referenta – były oddolna inicjatywa samych przedsiębiorców branży metalowej oraz harmonijna – pomimo początkowych trudności – współpraca z samorządem. Efektem tej współpracy jest nie tylko rozwijający się i zyskujący uznanie model kształcenia dualnego, ale zmiana wizerunku szkolnictwa zawodowego, jego rosnąca popularność i coraz szersza promocja.

Janusz Trojanowski – wiceprezes Izby Przemysłowo-Handlowej Ziemi Radomskiej podkreślał korzyści z takiego systemu kształcenia zawodowego płynące zarówno dla pracodawców, jak i uczniów oraz instytucji oświatowych. Analizując radomskie doświadczenia w zakresie wprowadzania dualnego modelu kształcenia, wskazał na nowe kompetencje przedsiębiorców nabywane w tym procesie i nową perspektywę działania. Jednocześnie wyraźnie uwypuklił rolę współpracy samych przedsiębiorców, którzy, na co dzień konkurując, potrafili się efektywnie zaangażować w kształcenie na potrzeby lokalnego runku pracy.

Dr inż. Krzysztof Symela, Kierownik Ośrodka Badań i Rozwoju Edukacji Zawodowej Instytutu Technologii Eksploatacji PIB podkreślił szczególne znaczenie rozwoju i zapewnienia kwalifikacji rynkowych oraz integracji systemowych rozwiązań na rzecz rozwoju jakości kwalifikacji. Modernizacja polskiego systemu kwalifikacji oparta na ramach kwalifikacji służyć ma realizacji polityki uczenia się przez całe życie, odpowiadając jednocześnie na potrzeby gospodarki.

Referent zwrócił uwagę na konieczność powiązania wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych nabywanych w edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej i jej walidacji. Zaznaczył równocześnie, że implementacja rozwiązań zawartych w ustawie o zintegrowanym systemie kwalifikacji pociąga za sobą zmiany w postawach uczących się i ich mentalności.

Druza sesja poświęcona została problemom szkolnictwa ogólnego. Moderatorem tej sesji była Violetta Pulwarska, Zastępca Naczelnika Wydziału Oświaty i Wychowania dla Dzielnicy Urzędu Dzielnicy Mokotów m.st. Warszawa.

Rozpoczynająca obrady tej sesji Anna Węglińska z Zespołu ds. Badań i Analiz Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy ukazała na podstawie statystyk i najnowszych badań rozbieżność pomiędzy aspiracjami absolwentów a rzeczywistością. Opierając się na badaniach prognostycznych, stwierdziła, że 65% dzieci, które rozpo-

częły edukację będzie wykonywało zupełnie nowy rodzaj pracy, a od 2020 roku więcej niż jedna trzecia zawodów będzie składać się z zestawu umiejętności, które obecnie są uważane za nieistotne lub/i mało znane. Przyszłość wymusza zmianę zestawu umiejętności, przede wszystkim zmianę rdzenia umiejętności w zawodach i skrócenie okresu ich trwałości.

Referentka podkreśliła w związku ze zmianami edukacyjnymi, iż skuteczna może być tylko taka nauka umiejętności, która opiera się na modelach zgodnych z przyszłymi oczekiwaniami pracodawców.

Dr Mirosław Żurek z Zakładu Badań Edukacji Zawodowej ITeE – PIB w Radomiu w swoim wystąpieniu omówił rolę doradztwa zawodowego po zmianach w systemie oświaty. Pozytywnie ocenił wprowadzenie doradztwa zawodowego do szkół podstawowych, LO, techników czy szkół branżowych I stopnia. Pojawienie się rozporządzenia regulującego doradztwo zawodowe w oświacie jest krokiem w stronę działań systemowych, cyklicznych, w których uwidacznia się w tym obszarze kluczowa rola doradcy zawodowego wspomaganego przez wychowawców, nauczycieli. Nie da się przygotować uczniów do wejścia na rynek pracy bez zaangażowania rodziców oraz nauczycieli w proces modyfikowania zachowań, kształtowania oraz rozwijania postaw i zachowań proaktywnych uczniów. Referent podkreślił, że niezbędna jest współpraca z otoczeniem, bowiem doradztwo to nie tylko testy predyspozycji i zainteresowań zawodowych, ale przede wszystkim zjawisko społeczne.

Anna Wesołowska, była dyrektor Departamentu Kształcenia Ogólnego i Wychowania MEN przeprowadziła uczestników konferencji przez praktyczne aspekty poruszania się po przepisach prawa oświatowego. Omawiane były przepisy zawarte w trzech ustawach: Ustawa – Prawo oświatowe, Ustawa – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe oraz Ustawa o systemie oświaty.

Analizując poszczególne paragrafy, zwróciła uwagę na obszary wymagające szczególnej uwagi. Wskazała także kierunek zmian i rekomendacje. Elżbieta Tołwińska-Królikowska, prezes Fundacji Innowacji Edukacyjnych „Mała Szkoła” zwróciła uwagę na sytuację szkół poza aglomeracjami miejskimi na skutek wprowadzenia zmian w systemie edukacji. Specyfika małych szkół (przy wielu ich zaletach) – to gorsze wyposażenie w pomoce dydaktyczne, małe możliwości stosowania metod aktywizujących, „osamotnienie” nauczycieli przedmiotowców, warunki sprzyjające etykietowaniu czy też odległość od instytucji edukacji, kultury, sportu, dotkliwa zwłaszcza gdy lokalne środowisko dostarcza mało impulsów rozwojowych. Remedium na te bolączki może być – zdaniem referentki – rozwijanie kompetencji społecznych uczniów, aktywny, autentyczny samorząd uczniowski, wolontariat czy szersze wykorzystanie zasobów środowiska lokalnego oraz partnerstwa szkoły i innych podmiotów.

Kończąc wystąpienia w tej sesji Violetta Pulwarska zaprezentowała katalog wyzwań i zagrożeń związanych z wprowadzaniem nowego systemu edukacyjnego. Referentka podkreśliła zarówno niepokój związany z układaniem współpracy w nowej sytuacji kadrowej, jak i niejasności związane ze zmianami w statutach szkół, sposobami prowadzenia dokumentacji czy też współpracą, w tym umowami zawartymi z partnerami szkół.

Ostatnią częścią konferencji był panel dyskusyjny z udziałem przedstawicieli środowiska naukowego, samorządu terytorialnego i biznesu. Wprowadzeniem do panelu był referat *Koniec pracy jaką znamy* dr Marii Gagackiej (Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny w Radomiu). Autorka przedstawiła główne tendencje przemian współczesnej pracy i podkreśliła paradoks naszego myślenia o pracy – wyobrażenia o pracy kształtujemy w czasie przeszłym, zaś realizujemy je w nowej rzeczywistości, często diametralnie odmiennej od warunków, które nasze myślenie ukształtowały. Fragmentaryczność, zmienność nieciągłość zderzają się z potrzebami stabilności, przewidywalności, wywołując konieczność ustawicznej adaptacji do nowych warunków.

Dla systemu edukacji jest to zarówno zadanie, jak i wyzwanie. Odpowiedź na pytanie: Jak wychować człowieka szczęśliwego, ambitnego, odpowiedzialnego, radzącego sobie z wyzwaniami w życiu i na rynku pracy, zdolnego do odraczania gratyfikacji wydaje się bardzo złożona.

Prezydent Miasta Radomia K. Semik – zabierający głos w dyskusji – jako pierwszy podkreślił rolę nauczycieli jako kreatorów wzorców zachowań. Praca nauczyciela jest przykładem odraczania gratyfikacji, wymaga zaangażowania i cierpliwości, bowiem rezultaty widoczne są w długiej perspektywie. Barię jest bierność zawodowa, atrakcyjna ze względu na bezpieczeństwo. Wyraził przekonanie, iż nauczyciele świadomi swojej misji podejmą wyzwania związane z nową reformą systemu edukacyjnego i deklarował wsparcie samorządu w tym procesie.

Konieczność kształcenia i rozwoju nauczycieli podkreśliła Violetta Pulwarska. Uznała to za główny czynnik powodzenia zmian systemowych w edukacji. Presja na innowacyjność, gwałtowny rozwój nowych technologii, potrzeba pracy zespołowej, empatii i proaktywności to rzeczywistość, z którą musi się codziennie zmierzyć każdy nauczyciel. Kto ma marzenia, to je spełnia i bierze za nie odpowiedzialność. Panelistka podkreśliła, iż w systemie edukacyjnym pracuje wielu takich nauczycieli.

Dr K. Symela upatruje trudności z upowszechnianiem takich postaw w nieobligatoryjnym systemie doskonalenia zawodowego z jednej strony oraz nieobligatoryjnym zatrudnianiu z drugiej. Postulował zatrudnianie zgodne z kompetencjami i płacenie za te kompetencje. Dla nauczycieli, a także ich wychowanków znalezienie pracy, nowych wyzwań zawodowych jest drogą od efektywności do wolności.

Prof. S Kwiatkowski, odnosząc się do sygnalizowanych w wystąpieniu dr Marii Gagackiej przemian procesów pracy i jej nieprzewidywalności stwierdził, iż w Polsce widoczny jest deficyt badań, które ową nieprzewidywalność mogą rozjaśnić. Prognozowanie popytu na pracę będzie znacznie łatwiejsze, jeśli będziemy starali się poznać rzeczywistość, w której funkcjonujemy. Podkreślił także wspomnianą przez dr K. Symelę rosnącą rolę doradztwa zawodowego. Nie odniesiemy sukcesu w zawodach złego wyboru. Jeśli chcemy wychować człowieka spełnionego życiowo, to doradztwo jest priorytetem.

Ważnym wątkiem w dyskusji było wskazanie na czynniki kulturowe determinujące pozycję nauczyciela w społeczeństwie. Dostęp do zawodu jest egalitarny, ale oczekiwania w stosunku do nauczycieli elitarne. Ta sprzeczność wymaga wprowadze-

nia kryteriów selekcji zarówno przy rozpoczynaniu procesu kształcenia, jak i przy wejściu do zawodu.

Podsumowując dyskusję, moderatorka podkreśliła zaangażowanie środowiska, które stojąc wobec nowych zadań związanych z reformą systemu edukacji, koncentruje się na samodoskonaleniu i potrzebie samorozwoju, konieczności budowania szerokich sieci wsparcia.

Tak liczne grono, blisko 90 osób, które przybyło na Konferencję, a także brało czynny udział w dyskusji, potwierdza trafność wstępnego założenia, że tworzona reforma systemu oświaty, a w jej ramach tworzenie warunków rozwoju nowoczesnego szkolnictwa zawodowego jest zadaniem wymagającym współdziałania samorządów, przedsiębiorców oraz szkół.

dr Maria Gagacka
Wydział Nauk Ekonomicznych i Prawnych
Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny w Radomiu

