

Kompetencje społeczne i pedagogiczne mistrzów w rzemieślniczym przygotowaniu zawodowym

Social and pedagogical competences of a master craftsman in vocational training

Słowa kluczowe: tytuł zawodowy, edukacja, kwalifikacje, rozwój zawodowy, zatrudnienie.

Streszczenie. Dzisiejsze czasy to epoka globalizacji, czwarta era przemysłowa 4.0. Towarzyszą temu dynamiczne zmiany technologiczne i organizacyjne, które wymagają od pracowników zdolności do wykonywania zróżnicowanej pracy, ciągłego uczenia się i aktualizowania wiedzy i umiejętności. Głównym celem badań było zdiagnozowanie kompetencji społecznych i pedagogicznych mistrzów rzemiosła, oraz modyfikacja istniejącego standardu wymagań egzaminacyjnych na tytuł zawodowy mistrza.

Autor podjął próbę zdiagnozowania luk kompetencyjnych mistrzów, którzy stanowią filar rzemieślniczego przygotowania zawodowego oraz sformułowania nowego modelu wymagań egzaminacyjnych mistrzów w rzemiośle, a co za tym idzie procesu ich kształcenia.

Key words: professional title, education, qualifications, professional development, employment.

Abstract: We live in the age of globalization, the fourth industrial revolution and the concept of Labour 4.0. Employees face dynamic technological and organisational changes that require new competences to do complex work, to learn continuously, and update their knowledge and skills. Vocational excellence, upgrading soft skills and exploring the aspect of self-improvement are the main features of a professional and the title of a master craftsman is formally confirms that professionalism. The main goal of this research was recognition of social and pedagogical competences of master craftsmen in vocational training and modification of the existing examination requirements for professional title of a master craftsman.

Wprowadzenie. Nic poza zmianami nie jest pewne. Żyjemy w dobie wyzwań związanych z rewolucją przemysłową 4.0, gdzie z jednej strony coraz powszechniej występuje zjawisko sieciowania i wykorzystuje się Internet, a z drugiej „botyzacja”

osadzona w sztucznej inteligencji „wkracza powoli i na razie nie narusza rynku pracy w stopniu dostrzegalnym”¹. Jednocześnie pomimo postępu technologicznego tylko co trzeci Polak zgodziłby się na to, by podróżować autonomicznym autobusem bez kierowcy lub by być operowanym przez robota (pomimo że 90% pozytywnie ocenia nowe technologie)². Można założyć, że nieprędko (o ile w ogóle) technologia zastąpi kontakt z człowiekiem i światem materialnym, gdzie dużą rolę wciąż odgrywa rzemiosło. Praca 4.0, której towarzyszą dynamiczne zmiany technologiczne, techniczne i organizacyjne, wymagające zdolności do wykonywania różnorodnych zadań, a także stałego poszerzania i aktualizowania wiedzy oraz umiejętności, czyli samodoskonalenia. Są to cechy profesjonalistów. Osiągnięcie tytułu zawodowego mistrza w rzemiośle powinno być formalnym potwierdzeniem profesjonalizmu.

Jak w tej konfiguracji odnaleźć się może społeczność zawodowa rzemieślników, a zwłaszcza mistrzowie, którzy zapewniają trwanie tej grupy od tysięcy lat? Na ile przygotowują młodocianych pracowników – kandydatów na członków grupy społeczno-zawodowej rzemieślników³ do życia w naszym świecie? Czy są wystarczająco kompetentni, by współcześnie pozostawać profesjonalistami i dobrymi nauczycielami zawodu?

P. Drucker w swojej koncepcji zarządzania wykazał się dużą przenikliwością, wyodrębniając spośród „pracowników wiedzy” tzw. technologów, takich jak: mechanicy samochodowi, elektrycy, instalatorzy, których uznał za „spadkobierców” specjalistów zatrudnionych w XIX i XX wieku w rzemiośle. Uznał on owych technologów za „jedyną grupę zatrudnionych, która oferuje znaczącą i trwałą przewagę konkurencyjną krajom rozwiniętym”⁴. Tym druckerowskim „technologom” odpowiadają mistrzowie w rzemiośle (w dużej mierze decydują o tym nie tylko kompetencje zawodowe, ale i społeczne oraz pedagogiczne – sformułowane jako zestaw oczekiwań w standardzie wymagań egzaminacyjnych. To właśnie te dokumenty określają nam, czy mistrzowie są lub mogą być takimi „pracownikami wiedzy”. O ile to możliwe, równoległe z postępowaniem technologicznym i cywilizacyjnym należy zmieniać i aktualizować standardy. Był to główny cel omawianej pracy badawczej.

Teoretyczne podstawy badań. Teoretycznymi podstawami badań własnych były teorie: kształcenia zawodowego, edukacji ustawicznej dorosłych oraz kapitału

¹ J. Gardawski, *Świat pracy*, [w:] Hausner J., *Świat (bez) pracy. II Seminarium Świeradowskie. Open Eyes Economy Discussion Papers*, Fundacja Gospodarki i Administracji Publicznej, Kraków 2019, s. 18.

² *Technologia w służbie społeczeństwu. Czy Polacy zostaną społeczeństwem 5.0?*, Raport Fundacji Digital Poland, PwC Polska, IQS, 2019, zob. źródło URL: https://www.pwc.pl/pl/publikacje/2019/technologia-w-slubie-spoleszenstwu-raport-pwc-fundacji-digital-poland-grupy-iqs.html?utm_source=linkedin&utm_medium=social&utm_campaign=CustomEra-raport-Czy-Polacy-zostan%C4%85-spo%C5%82ecze%C5%84stwem-5_0&utm_content=social-10-10-2019 (data wejścia 05.11.2019)

³ J. Chałasiński, *Społeczeństwo i wychowanie*, wydanie III, PWN, Warszawa 1969, s. 78.

⁴ P.F. Drucker, *Zarządzanie XXI wieku – wyzwania*, Wydawnictwo Rzeczpospolita, New Media, 2010, s. 170.

ludzkiego. W badaniach celowo pominięto zagadnienie twardych kompetencji zawodowych, albowiem są one dobrze opisane w literaturze przedmiotu, a ponadto ich analiza ze względu na ich znaczne zróżnicowanie w każdym ze 132 zawodów odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła (tzw. rzemieślniczych) byłaby niemożliwa do przeprowadzenia przez jedną osobę w jednej analizie badawczej. Każda profesja w rzemiośle charakteryzuje się odmiennym zestawem kompetencji zawodowych, np. zdun, mechanik precyzyjny czy fryzjer potrzebują innego, charakterystycznego dla danego zawodu, zestawu umiejętności i wiedzy do opanowania oraz wykonywania zadań pracowniczych. W aspekcie pedagogiki ważne jest zbadanie kompetencji pozazawodowych mistrza, które silnie oddziałują na sylwetkę osobowościowo-kompetencyjną ucznia i wspierają jego przygotowanie do wykonywania zadań, a następnie osiągania mistrzostwa oraz całościowego doskonalenia się.

Praca ta wnosi nowe elementy do teorii kształcenia zawodowego, wychowania przez pracę, szczególnie w relacji: mistrz – uczeń. Ich wzajemne oddziaływanie przekłada się nie tylko na rozwój ucznia, lecz także na wyższy poziom kompetencji społecznych jego mistrza. Wskazuje na zasadność ogarniania przez kształcenie zawodowe także problematyki doskonalenia zawodowego, która jest też przygotowaniem zawodowym (ale innego typu) do pełnienia czynności zawodowych na wyższym poziomie. Każde uczenie kogoś jest jednocześnie doskonaleniem własnych umiejętności, a praca pedagogiczna staje się treningiem społecznym. Nauczając w procesie rzemieślniczego przygotowania zawodowego, mistrz podnosi swoje kompetencje społeczne i pedagogiczne, co pozwala mu pozostać autorytetem w epoce postindustrialnej nasyconej nowoczesnymi technologiami cyfrowymi. Dynamiczne przemiany cywilizacyjne stanowią prawdziwe wyzwanie dla grupy społeczno-zawodowej rzemieślników. Zaniechanie procesu przygotowania zawodowego kolejnych pokoleń w rzemiośle stanowić może koniec wielowiekowego budowania tożsamości profesjonalistów i etosu „dobrej roboty”. Symptomy takie, jak: obserwowany od kilku lat spadek liczby młodocianych pracowników w zakładach rzemieślniczych (-30%) i wycofanie się w tym czasie ponad dwóch tysięcy mistrzów z procesów kształcenia (-10%) świadczą o głębokim kryzysie przygotowania zawodowego w Polsce, co jest ewenementem na skalę nie tylko europejską, ale i światową. Od Australii po Koreę Południową, Egipt i USA oraz UE promuje się przygotowanie zawodowe. W naszym kraju jednak nadal dominuje kształcenie zawodowe w oparciu o szkoły branżowe – niekoniecznie we współpracy z pracodawcą. Model formalnej edukacji branżowej musi w większym stopniu uwzględniać zasady systemu dualnego kształcenia zawodowego. Postulat ten wychodzi naprzeciw współczesnym koncepcjom modernizacji systemów kształcenia zawodowego, w tym tegorocznej reformy wprowadzonej nowelizacją ustawy Prawo oświatowe (Dz. U. z 2019 r. poz. 1148 i 1078).

Autor podjął próbę zdiagnozowania luk kompetencyjnych mistrzów, którzy stanowią filar rzemieślniczego przygotowania zawodowego, oraz sformułowania nowego modelu wymagań egzaminacyjnych mistrzów w rzemiośle, a co za tym idzie procesu ich kształcenia. Dla osiągnięcia założonych celów zastosowano metody badań: analizy literatury przedmiotu, analizy dokumentów, analizy opinii sędziów kompetentnych,

sondażu diagnostycznego. Wykorzystano techniki: analizy treściowej i formalnej dokumentów, ankietę CAWI oraz Kwestionariusz Kompetencji Społecznych, tj. test psychometryczny do określenia poziomu kompetencji społecznych. W badaniach wzięło udział 18 sędziów kompetentnych, 58 czeladników oraz 100 mistrzów.

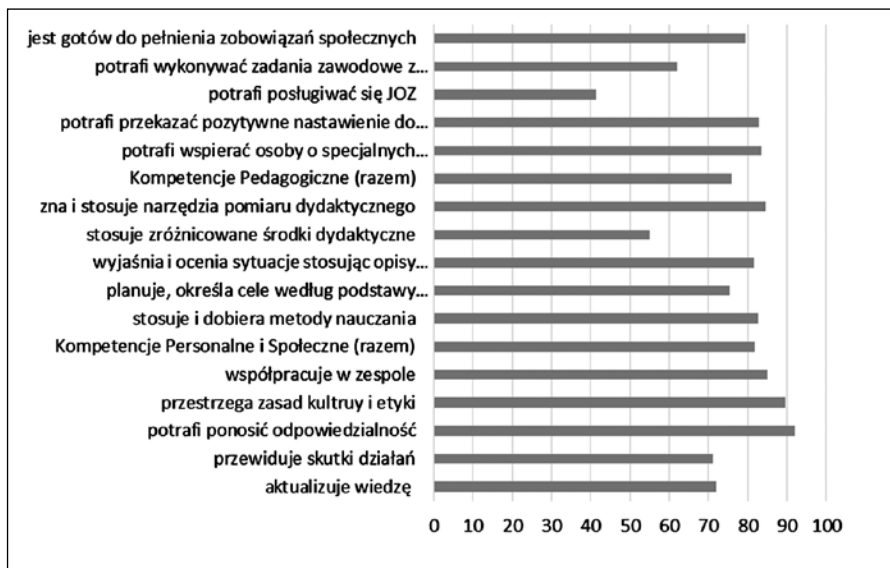
Kompetencje mistrzów w opiniach absolwentów rzemieślniczego przygotowania zawodowego. W pierwszej fazie badań wyłoniono sędziów kompetentnych (9 mistrzów-rzemieślników, 3 doradców zawodowych, 6 nauczycieli przedmiotów zawodowych, w tym 3 z doświadczeniem w kształceniu specjalnym). Oceniając – rok do roku – profil kompetencyjny mistrzów zawarty w standardzie wymagań egzaminacyjnych określili oni „top 10” kompetencji społecznych i pedagogicznych (spośród wszystkich 18) oraz wskazali nowe obszary wymagające interwencji i włączenia do standardu. Unikając wchodzenia w szczegóły, warto podkreślić, iż za najważniejszą kompetencję mistrzów sędziowie uznali „aktualizację wiedzy i doskonalenie umiejętności zawodowych” (4,7/5 pkt) oraz współpracę w zespole (4,4/5 pkt). Tym samym sędziowie zakreślili obszar, w którym swojej oceny dokonywali czeladnicy – absolwenci rzemieślniczego przygotowania zawodowego. Czładnicy (58) zdiagnozowali braki kompetencyjne mistrza w rzemieślniczym przygotowaniu zawodowym w zakresie kompetencji społecznych oraz pedagogicznych, a także: obywatelskich, komunikacyjnych, cyfrowych, języka obcego zawodowego, mentoringu i podstaw pedagogiki specjalnej. Tak określony zestaw pożądaných kompetencji uwzględniono przy tworzeniu zmodyfikowanej wersji standardu wymagań egzaminacyjnych dla mistrzów.

Podkreślić należy, iż w ramach badania opinii 58 czeladników – absolwentów rzemieślniczego przygotowania zawodowego z lat 2015–2017 – generalnie mistrzowie uzyskali wysokie oceny zarówno swoich kompetencji społecznych, jak i pracy pedagogicznej, szczególnie w zawodach unikatowych, gdzie co trzeci czeladnik przekazał informacje zawierające bardzo wysoką ocenę kompetencji mistrza. Wykres 1 przedstawia poszczególne wyniki oceny kompetencji społecznych, pedagogicznych i dodatkowych (spoza standardu wymagań egzaminacyjnych) wskazanych przez czeladników. Zwraca uwagę wysoka ocena (ok. 90% wskazań) kompetencji w zakresie odpowiedzialności, przestrzegania zasad kultury i etyki (wymienionej wprost w ustawie o rzemiośle).

Opinie czeladników na temat posiadanych przez ich mistrzów kompetencji pozazawodowych wskazują wyraźne skorelowanie ze standardem wymagań egzaminacyjnych mistrzów. Kompetencje ujęte w standardzie są rzeczywiście udziałem zdecydowanej większości mistrzów, podczas gdy niższy poziom intensywności praktycznego zastosowania można zauważyć w przypadku kompetencji, które nie zostały ujęte w standardzie, tj. język obcy zawodowy i technik ICT.

I tak na przykład w obszarze kompetencji społecznych – uczenie się przez całe życie, gdzie średnia wyników dla intensywności zastosowania wyniosła 71,84% („tak”, „zdecydowanie tak”) *gros* mistrzów wprowadzało i stosowało nowe techniki zawodowe w przedsiębiorstwie (74,14%). Część mistrzów – 17,24% – jednak nie wdraża nowych technik (co ciekawe – głównie w zawodach popularnych). Większość mistrzów stosuje

Wykres 1. Intensywność praktycznego wykorzystania kompetencji przez mistrzów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wskazań respondentów (n=58).

nowe technologie (70,68%), prawie co piąty jednak nie wdraża innowacji (18,97%). Ocena kluczowej kompetencji „uczenie się przez całe życie” w zakresie stosowania nowych technologii została przedstawiona w tabeli 1.

Tabela 1. Ocena kompetencji „uczenie się przez całe życie” – stosowanie nowych technologii

Czy często mistrz/mistrzynie wdraża(a) nowe technologie do codziennej praktyki w firmie w zawodzie:					
Zawód	Zdecydowanie tak	Tak	Trudno powiedzieć	Nie	Zdecydowanie nie
Fryzjer	14 (56%)	8 (32%)	1 (4%)	1 (4%)	1 (4%)
mechanik poj. samochodowych	0	1 (33,33%)	0	1 (33,33%)	1 (33,33%)
Stolarz	2 (100%)	0	0	0	0
Cukiernik	1 (9%)	7 (64%)	2 (18%)	1 (9%)	0
Elektryk	0	1 (33,33%)	0	1 (33,33%)	1 (33,33%)
zegarmistrz	1 (100%)	0	0	0	0
złotnik-jubiler	2 (22,2%)	1 (11,1%)	2 (22,2%)	3 (33,3%)	1 (11,1%)
Kowal	0	0	1 (100%)	0	0
Zdun	2 (100%)	0	0	0	0
obuwnik	0	1 (100%)	0	0	0
Łącznie	22	19	6	7	4
%	37,93%	32,75%	10,34%	12,07%	6,90%
	41 (70,68%)		6 (10,34%)	11 (18,97%)	

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań opinii czeladników (n=58).

Jeśli chodzi o kompetencje pedagogiczne, warto zauważyć, iż mistrzowie dobierali i stosowali właściwe metody nauczania (82,75%), często aktywizując uczniów w trakcie instruktażu (91,38%) lub omawiając literaturę fachową i normy (72,41%). Zdaniem 49 czeladników (84,49%) mistrzowie często formułowali jakiś problem, omawiali go, a następnie dyskutowali razem z uczniami (w zawodach unikatowych 100% odpowiedzi było pozytywnych w tym względzie). Siedmiu czeladników – w zawodach popularnych – nie potrafiło jednoznacznie ocenić postawy mistrzów w tym zakresie (12,06% wskazało odpowiedź „trudno powiedzieć”), a dwóch odpowiedziało na to pytanie oceną negatywną (2,34% wskazało odpowiedź „nie” – też tylko z zawodów popularnych).

Dość dobrze absolwenci ocenili kompetencje mistrzów w zakresie „planuje, określa cele, organizuje i realizuje nauczanie według podstawy programowej oraz programów nauczania” (75,28%) oraz „wyjaśnia i ocenia sytuacje, stosując się do opisu zagadnień i problemów w obszarze: psychologii osobowości, psychologii rozwojowej i wychowawczej oraz psychologii pracy” (81,60%). Szczególnie dobrze oceniani byli mistrzowie w zawodach unikatowych, gdzie zdaniem 93% respondentów mistrzowie potrafili wyrazić zadowolenie z postępów ucznia w sposób, który sprawiał, że uczeń czuł się dowartościowany.

Dobrze oceniono także intensywność stosowania kompetencji „zna i stosuje narzędzia pomiaru dydaktycznego oraz kryteria oceniania ucznia” (84,48%) wskazując na systematyczne i motywacyjne ocenianie z odpowiednim naciskiem na postępy.

Za najslabiej stosowane kompetencje w opinii absolwentów należy uznać stosowanie zróżnicowanych środków dydaktycznych w procesie kształcenia (55,17%), głównie z zastosowaniem prostych środków wzrokowych (68,96%) i rzadko stosowanymi programami komputerowymi wspomagającymi wykonywanie zadań lub prowadzenie firmy (41,37%). Mało tego, prawie 40% mistrzów takich programów nie stosowało wcale lub prawie wcale.

Wątek ten bezpośrednio wiąże się z kompetencjami cyfrowymi mistrzów określonymi przez czeladników na poziomie 62%. Mistrzowie głównie wykazują się znajomością obsługi komputera (np. pocztą elektroniczną), DVD i/lub smartfona, ale tylko 60% korzysta z porad na portalach branżowych, a jedynie połowa zachęca uczniów do korzystania z komputerowych programów branżowych (do projektowania wyrobów, zarządzania firmą). Te z kolei dane korespondują ze stosunkowo niskim poziomem wskazań w zakresie posługiwania się językiem obcym zawodowym (41,38%). Dwudziestu trzech respondentów (39,65%) wskazało, iż mistrzowie często wykazywali się znajomością języka obcego zawodowego przy wykonywaniu zadań zawodowych.

Mistrzowie dość wyraźnie postrzegają natomiast swoje miejsce w społeczeństwie – 79,3% deklaruje gotowość do wypełniania zobowiązań społecznych i etycznego prowadzenia działalności gospodarczej, co odzwierciedla się m.in. w tym, że 93,1% respondentów zwróciło uwagę na etyczne postępowanie mistrzów wobec klientów i kontrahentów. Dostrzegają także swoją rolę w obszarze kształcenia osób ze specjalnymi potrzebami i zdaniem 83,33% absolwentów pokazują, że „potrafią wspierać osoby

o specjalnych potrzebach edukacyjnych”. Na podobnym poziomie potrafią też przekazywać pozytywne nastawienie do zawodu.

Obraz współczesnych mistrzów w Kwestionariuszu Kompetencji Społecznych (KKS). Same opinie czeladników o kompetencjach szkolących ich mistrzów nie dałyby obiektywnych wyników o stanie posiadanych lub pożądanym zestawów wiedzy, umiejętności i postaw. Obraz taki byłby subiektywny i w odizolowaniu od innych metod badawczych mógłby nawet wprowadzić badacza w błąd, a postronne osoby zachęcać do instrumentalnego wykorzystywania danych. Dlatego też potrzebne okazało się zdiagnozowanie poziomu kompetencji społecznych posiadanych przez mistrzów. Autor wybrał wystandaryzowane narzędzie, przeznaczone dla niestudujących osób dorosłych, którego stosowanie jest powszechnie akceptowane. Poziom kompetencji mistrzów w rzemiośle sprawdzono przy pomocy Kwestionariusza Kompetencji Społecznych „KKS-D”⁵ polecanego jako jeden z testów do zbadania miary kompetencji⁶. Aby móc posłużyć się KKS-D, autor ukończył szkolenie z podstaw psychometrii dla osób niebędących psychologami i otrzymał uprawnienia do stosowania testów B1⁷.

Określona próba celowa 100 respondentów z tytułem zawodowym mistrza w rzemiośle posiadała znamiona reprezentatywności w zakresie zmiennych dotyczących płci i poziomu wykształcenia.

Najbardziej istotną zmienną okazał się rodzaj wykonywanego zawodu. Analiza na całej grupie nie pokazuje zależności liniowych dla KKS-D, ale widoczne są one w podziale zawodów pod kątem popularności (unikatowe lub bardzo popularne).

Dzieląc zawody na trzy zasadnicze grupy, korelacje uzyskano dla dwóch grup: 1) zawodów mało popularnych (unikatowe, mało i przeciętnie popularne) oraz 3) bardzo popularne. Do pogłębionych analiz dokonano podziału mistrzów na dwie grupy, dzięki czemu liczebności w nich są podobne i większe niż 30. Pierwsza grupa zawodów składa się z profesji unikatowych, mało i przeciętnie popularnych, a druga grupa obejmuje przedstawicieli zawodów bardzo popularnych. Z zestawień wyłączono grupę 2) – zawodów popularnych, która nie pokazuje istotnych korelacji. Pomiędzy grupami 1 i 3 – przy porównywalnej liczbie reprezentantów grup dostrzeżono istotne różnice – zarówno w kontekście liczby wykształconych, jak i poziomu kompetencji.

⁵ A. Matczak, *Kwestionariusz Kompetencji Społecznych. Podręcznik*, Wydanie II uzupełnione, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa 2012, s. 10.

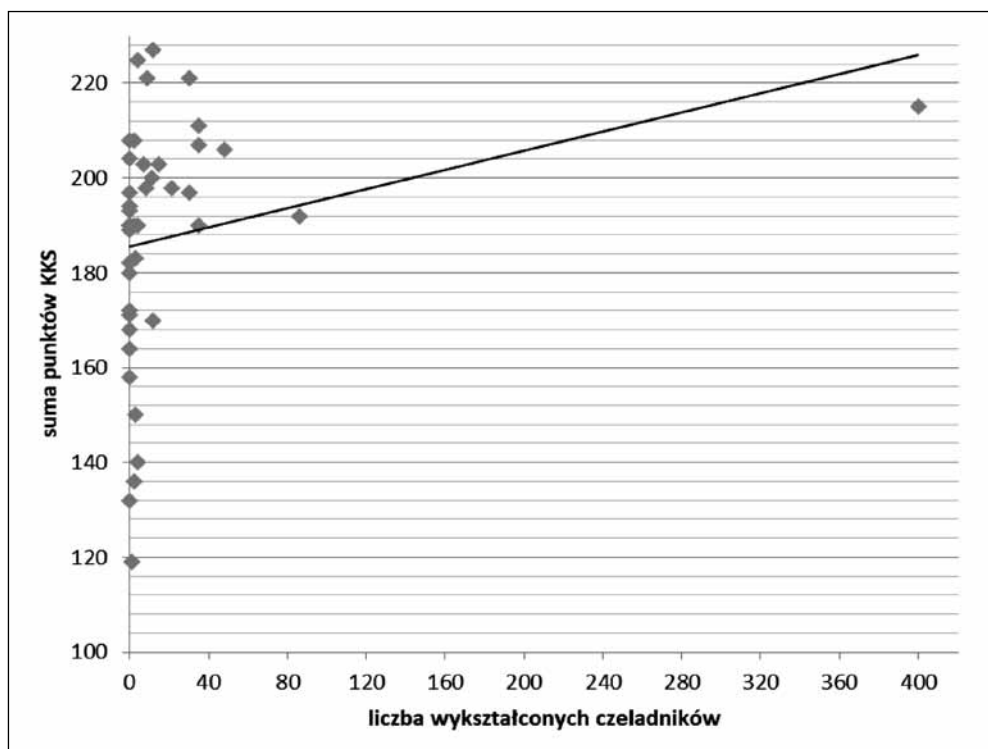
⁶ A. Matczak, A. Jaworowska, *Co wiemy o przydatności testów do zastosowań w biznesie?*, [w:] Szustrowa T., *Testy w biznesie. Standardy i praktyka*, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa, 2011, s. 133–134.

⁷ Więcej na temat uprawnień do stosowania testów psychologicznych: T. Szustrowa, *Wokół zawodowych i etycznych standardów stosowania testów psychologicznych*, [w:] Ciechanowicz A., Matczak A. (red.) *Testy, prawo, praktyka*, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa 1996, s. 51–57.

W grupie zawodów mało popularnych (unikatowe, mało i przeciętnie popularne) zaobserwowano korelację potwierdzającą pierwszą postawioną hipotezę 1: im wyższe są kompetencje społeczne mistrza, tym większa liczba wykształconych czeladników. Zależność ta dotyczy **wszystkich** wskaźników KKS-D, a więc: Intymność, Ekspozycja społeczna, Asertywność (sumy=0,498, skali I=0,395, skali ES=0,418, A=0,347).

Wynik łączny w grupie 1 zawodów unikatowych, mało i przeciętnie popularnych stanowił **korelację dodatnią**. Rodzaj zawodu może mieć przełożenie na poziom kompetencji społecznych rho Spearmana 0,498 (umiarkowana), **istotna** (poziom istotności 0,01). Hipoteza 1 została zweryfikowana pozytywnie. Wykres 2 przedstawia zależność pomiędzy poziomem KKS-D (wynik łączne) a liczbą wykształconych czeladników.

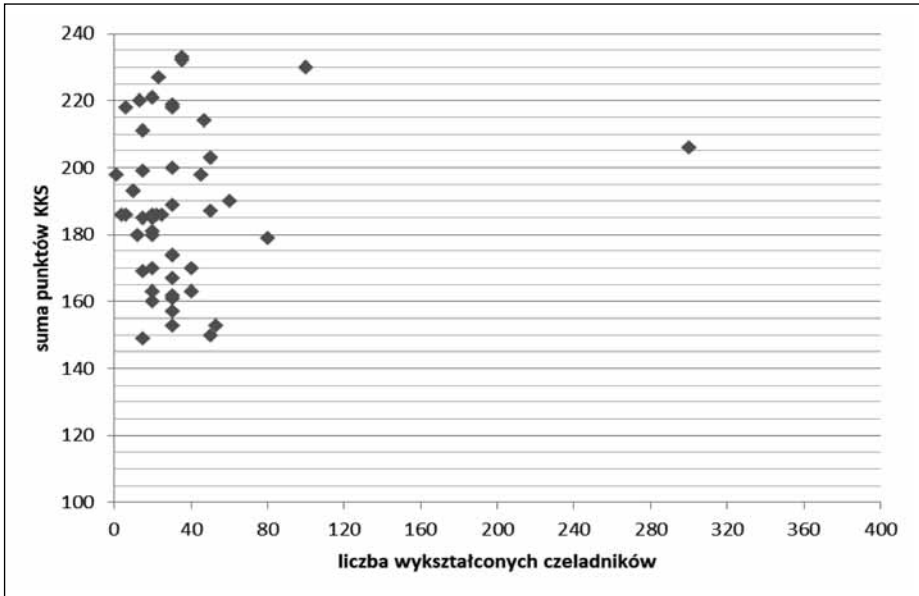
Wykres 2. Poziom KKS-D (wynik łączny) a liczba wykształconych czeladników



Źródło: opracowanie własne.

Z kolei w zakresie respondentów z grupy zawodów bardzo popularnych taka korelacja nie występuje. Brak korelacji w grupie bardzo popularnych zawodów takich, jak fryzjer i cukiernik, pokazuje wykres 3.

Wykres 3. Poziom kompetencji społecznych (KKS-D suma punktów) a liczba wykształconych czeladników – w grupie zawodów 3 (bardzo popularne)



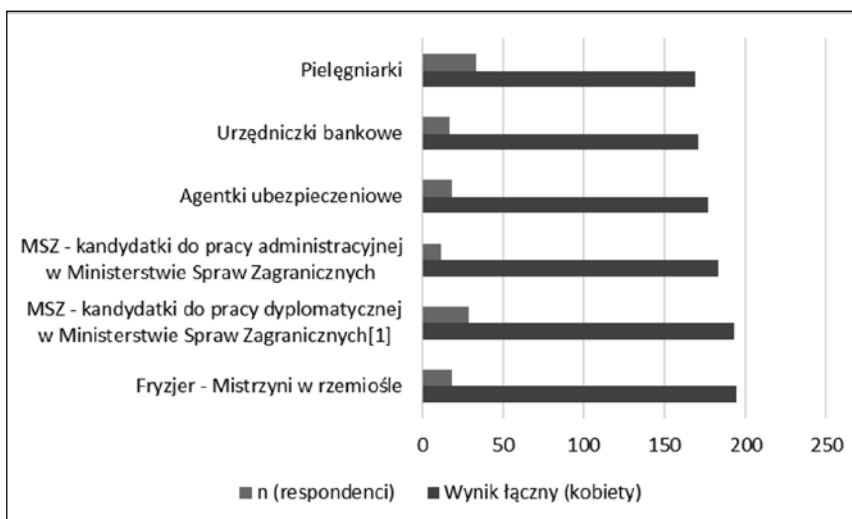
Źródło: opracowanie własne.

Na marginesie przeprowadzonych badań warto zwrócić uwagę na relatywnie wysoki poziom kompetencji społecznych mistrzów w rzemiośle (tu: mężczyzn cukierników i kobiet fryzjerek) względem innych grup zawodowych przebadanych za pomocą KKS-D. W odniesieniu do kobiet – mistrzyń w zawodzie fryzjer ($n = 18$) można stwierdzić bardzo wysoki poziom kompetencji społecznych (194,5 pkt) i to nie tylko wobec mistrzów – mężczyzn (184 pkt), ale i wobec przedstawicielek takich zawodów, jak: kandydatki do pracy dyplomatycznej w służbie MSZ (192 pkt) czy agentki ubezpieczeniowe (176 pkt) lub pielęgniarki (168,8 pkt). Wyniki te zestawiono na wykresie 4.

Równie interesująco jawią się wyniki mistrzów cukierników (184,4 pkt) wobec innych grup zawodowych, tj. kandydaci do pracy dyplomatycznej MSZ (188,5 pkt), księża (172,4 pkt), żołnierze (172,2 pkt) oraz informatycy (163,9 pkt). Wyniki KKS dla mężczyzn w podziale na poszczególne grupy zawodowe ilustruje wykres 5.

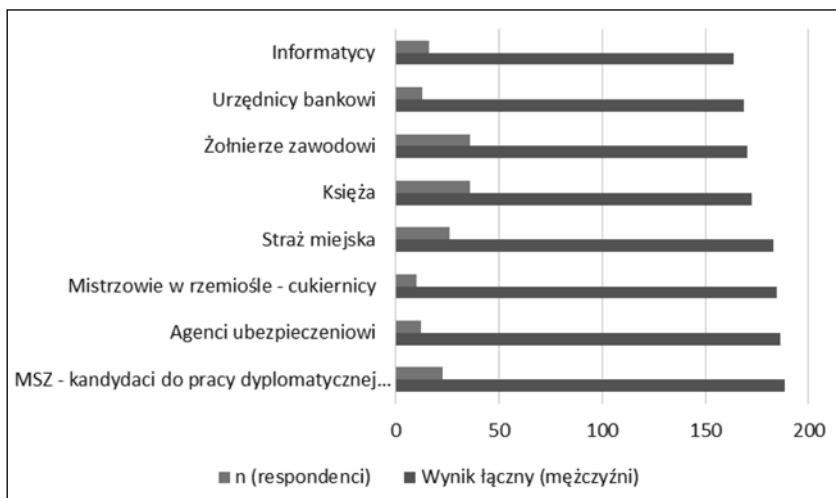
Powyższe badania potwierdzają, iż wbrew obiegowej opinii przygotowanie zawodowe w rzemiośle polega nie tylko na kształceniu umiejętności praktycznych (kompetencji twardych), ale w dużej mierze jest funkcją całej „triady” kompetencyjnej, gdyż bez kontekstu społecznego i pedagogicznego nie można byłoby mówić o międzypokoleniowym przekazie, a co za tym idzie funkcjonowaniu i przetrwaniu grupy społeczno-zawodowej rzemieślników.

Wykres 4. Poziom kompetencji społecznych kobiet KKS-D według grup zawodowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań przytoczone przez A. Matczak.

Wykres 5. Poziom kompetencji mistrzów cukierników i innych grup zawodowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych zespołów badaczy SWPS (A. Matczak).

Wnioski na najbliższą przyszłość. Uzyskane wyniki potwierdzają potrzebę modyfikacji wymaganego profilu kompetencyjnego mistrzów w rzemiośle oraz modelu ich przygotowywania zawodowego – w kierunku dualnego kształcenia. Ważne byłoby upowszechnienie tej formy nauki zawodu we wszystkich zawodach tzw. rzemieślniczych,

szczególnie zaś w unikatowych oraz mało popularnych. Wyniki badań własnych potwierdzają wysoki poziom intensywności stosowania w praktyce kompetencji pedagogicznych i społecznych przez mistrzów. Badania oparte na Kwestionariuszu KKS-D wykazały, iż mistrzowie w rzemieślniczym przygotowaniu zawodowym posiadają wysoki poziom kompetencji społecznych, także w zawodach popularnych takich, jak: cukiernik czy fryzjer. Co więcej, na podstawie wyników badań stwierdzono występowanie dodatniej i istotnej korelacji pomiędzy poziomem posiadanych przez mistrzów kompetencji społecznych a ich pracą pedagogiczną w zawodach mało popularnych (np. monter instalacji sanitarnych), przeciętnie popularnych (wędliniarz) oraz unikatowych (np. zdun, zegarmistrz), co może świadczyć o tym, iż kształcenie w relacji: mistrz–uczeń w tego typu zawodach jest rzeczywistym treningiem społecznym. Co ciekawe, takie zależności nie występują podczas nauki zawodu w profesjach bardzo popularnych (np. stolarz), co skłania do refleksji na temat struktury kształconych zawodów oraz powodów, dla których mimo upływu lat, wciąż ponad połowa uczniów szkół branżowych I stopnia kształci się tylko w pięciu najpopularniejszych zawodach⁸.

W ujęciu systemowym zwrócić należy uwagę na przewagi konkurencyjne, jakie wynikają z nauki w zakładzie pracy względem kształcenia zescholaryzowanego (w ławkach szkolnych). Dualny system kształcenia zawodowego oparty jest na kilku głównych zasadach: dominacji przygotowania zawodowego w zakładzie pracy (obejmuje 70% czasu kształcenia zawodowego), kształtowaniu postaw w duchu wychowania obywatelskiego G. Kerschensteinera, dopełnianiu wiedzy i umiejętności w centrach doskonalenia zawodowego oraz zakończeniu procesu kształcenia egzaminem potwierdzającym nabycie kwalifikacji.

Każda praca ma wielostronny i głęboki wpływ na całość osobowości pracującego: wpływa na jego rozwój umysłowy, na rozwój uczuć i woli, kształtuje charakter i postawy. Efektywność procesu przygotowania zawodowego według modelu dualnego – eksponującego wychowanie przez pracę – wychodzi naprzeciw oczekiwaniom „gospodarki 4.0”, właśnie dzięki kontaktom uczących się z mistrzami i personelem pracowniczym zatrudnionym w przedsiębiorstwach. Stąd w dualnym systemie kształcenia mistrzowie jako instruktorzy praktycznej nauki zawodu uczą nie tylko umiejętności praktycznych, ale i wskazują „jak żyć” i kształtują kompetencje społeczne młodzieży. Zwiększenie wymiaru czasu przeznaczanego na naukę zawodu w firmie do 70% czasu przeznaczanego całościowo na kształcenie zawodowe jest istotne także w kontekście wyzwań cywilizacyjnych. Uwzględnienie tych rekomendacji pozwoli na podniesienie jakości przygotowania zawodowego (dla kolejnych pokoleń uczniów w rzemiośle) oraz edukacji ustawicznej dorosłych – w tym wypadku mistrzów. Na zakończenie warto przypomnieć myśl J. Chałasińskiego, ucznia F. Znanickiego, który pisał, iż „każde pokolenie musi wdrożyć się w sposoby życia i pracy, w sposoby odczuwania i myślenia, w wyobrażenia zbiorowe swojej społeczności” (jest to proces uspołeczniania). W tym przypadku

⁸ A. Stępnikowski, *Kompetencje mistrza w rzemieślniczym przygotowaniu zawodowym*, niepublikowana rozprawa doktorska, Akademia Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej w Warszawie, Warszawa 2019.

wyobrażenia te przybierają postać „dążącego do perfekcji mistrza”, a ideał ten staje się osią wychowania w rzemiośle. Nie ma ideału skończonego ale przytoczone badania pokazały skrawek rzeczywistości, który może być lepszy dzięki proponowanym – istotnym i racjonalnym usprawnieniom. I znów nadszedł czas na zmiany ...

Bibliografia

1. Chałasiński J., *Spółeczeństwo i wychowanie*, wydanie III, PWN, Warszawa 1969.
2. Drucker P.F., *Zarządzanie XXI wieku – wyzwania*, Wydawnictwo Rzeczpospolita, New Media 2010.
3. Gardawski J., *Świat pracy*, [w:] Hausner J., *Świat (bez) pracy. II Seminarium Świeradowskie. Open Eyes Economy Discussion Papers*, Fundacja Gospodarki i Administracji Publicznej, Kraków 2019.
4. Matczak A., *Kwestionariusz Kompetencji Społecznych. Podręcznik*, Wydanie II uzupełnione, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa 2012.
5. Matczak A., Jaworowska A., *Co wiemy o przydatności testów do zastosowań w biznesie?*, [w:] Szustrowa T., *Testy w biznesie. Standardy i praktyka*, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa 2011.
6. Stępnikowski A., *Kompetencje mistrza w rzemieślniczym przygotowaniu zawodowym*, niepublikowana rozprawa doktorska, Akademia Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej w Warszawie, Warszawa 2019.
7. Raport Fundacji Digital Poland: *Technologia w służbie społeczeństwu. Czy Polacy zostaną społeczeństwem 5.0?*, PwC Polska, IQS, 2019.

dr Andrzej STĘPNIKOWSKI – Związek Rzemiosła Polskiego, e-mail: stepnikowski@zrp.pl