

Zygmunt Wiatrowski
m. Włocławok, Polska

POSTĘPUJĄCE ZMIANY W SPOSOBIE ROZUMIENIA I TRAKTOWANIA KWALIFIKACJI CZŁOWIEKA¹*

Współcześnie kwalifikacjom i kompetencjom człowieka, a szczególnie kwalifikacjom i kompetencjom pracowniczym, nadaje się wyjątkową rangę. I nieprzypadkowo. Możliwie wysokie kwalifikacje i kompetencje zawodowe stanowią dziś najpoważniejszy i najpewniejszy wyznacznik ludzkiej egzystencji i kariery oraz człowieczego bycia.

Na rzecz tak rozumianych i traktowanych kwalifikacji człowieka (szczególnie dorosłego) w pierwszej dekadzie XXI w. wiele czyni się w rozległych strukturach Unii Europejskiej, czego należytnym potwierdzeniem staje się upowszechniana ostatnio koncepcja tzw. «Europejskich Ram Kwalifikacyjnych» (ERK).

Ale przecież nie zawsze tak bywało.

1. Określanie kwalifikacji w drugiej połowie XX w.

Jeszcze w latach sześćdziesiątych XX w. kwalifikacje zawodowe określano i mierzono rangą dyplomu i poziomu formalnego ukończenia szkoły. W tym sensie wyróżniano kwalifikacje zasadnicze zawodowe, średnie i wyższe. W *Encyklopedii PWN* z lat sześćdziesiątych takie hasło nie zaistniało. W zbiorze pokonferencyjnym pt. *Wiedza i kwalifikacje czynnikami rozwoju gospodarczego, społecznego i kulturalnego kraju*² — niestety, poza kilkoma sloganami w zasadzie nic o kwalifikacjach (jako kategorii pojęciowej) nie napisano. Jedynie Lech Milian zajął się kwalifikacjami psychospołecznymi pisząc: «Pod pojęciem kwalifikacji psychospołecznych autor rozumie cechy charakterologiczne, mieszczące się w danym typie zawodowym oraz umiejętności i nawyki, które w konkretnych warunkach pracy i życia zawodowego pozwalają na pełne wykorzystanie kwalifikacji czynnościowo-ruchowych i dalszy rozwój osobowości pracownika»³.

W pierwszym wydaniu *Podstaw dydaktyki zawodowej* z 1971 r. prof. Tadeusz Nowacki posługuje się terminem «kwalifikacje» ale nie nadaje mu wyraźnego znaczenia; wyróżnia jedynie trzy poziomy przygotowania zawodowego — podstawowy (zasadniczy), średni i wyższy⁴. W kolejnych wydaniach tego dzieła, a szczególnie w wydaniu czwartym z 1979 r. znajduje się już hasło:

«Kwalifikacje zawodowe — pojęcie i implikacja» oraz następujące zapisy:

- Pojęciem fundamentalnym dla teorii kształcenia zawodowego jest pojęcie kwalifikacji.
- Zazwyczaj używa się zamiennie pojęcia kwalifikacji z pojęciem poziomu wykształcenia.
- Kwalifikacje polegają na umiejętnościach wykonywania zadań (zawodowych)⁵.

W następnym powyższego toku rozumowania Autor pisze:

* Opracowanie stanowi nową i poszerzoną wersję stanowiska Autora, opublikowanego w 2006 r. w pracy zbiorowej: *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*, pod red. S.M. Kwiatkowskiego, IBE, Warszawa 2006.

² Konferencja odbyła się w 1969 r. w Toruniu, z kolei zbiór pokonferencyjny został wydany przez Wydawnictwo Związkowe CRZZ w Warszawie w 1971 r.

³ L. Milian, *Kształtowanie postaw zawodowych i społecznych marynarzy w warunkach pracy i życia na statku morskim*, [w:] *Wiedza i kwalifikacje czynnikami rozwoju gospodarczego, społecznego i kulturalnego kraju*, Warszawa 1971, s. 260.

⁴ T. Nowacki, *Podstawy dydaktyki zawodowej*, wyd. 1, Warszawa 1971, s. 16.

⁵ Szerzej T. Nowacki omawia powyższe zagadnienia i stanowiska w pozycji książkowej pt. *Wychowanie młodego robotnika. Teoretyczne podstawy rekonstrukcji szkoły średniej*, Warszawa 1986.

«Pojęcie kwalifikacji oznacza opanowanie przez daną osobę lub grupę osób jednego lub więcej układów umiejętności umysłowych i praktycznych, opartych na odpowiadających im układach wiedzy teoretycznej i praktycznej, dostosowanych do skutecznego rozwiązywania różnych, lecz określonych klas zadań zawodowych, wspieranych przez odpowiednie układy osobowości»⁶.

I dalej prof. T. Nowacki pisze: «Definicja ta wymienia trzy rodzaje struktur składających się na kwalifikacje. Są to — układy umiejętności, układy wiedzy teoretyczno-praktycznej oraz układy osobowościowe, przy czym analiza pojęcia kwalifikacji pozwala na ustalenie związków wzajemnych między wykształceniem i kwalifikacjami».

Powyższe zapisy upoważniają nas do stwierdzenia, że już w latach siedemdziesiątych prof. Tadeusz Nowacki ustalił nową formułę dla pojęcia kwalifikacji, która stała się punktem wyjścia dla dochodzenia do współczesnego rozumienia kwalifikacji zawodowych. Proces poszerzonego rozumienia owych kwalifikacji dokonywał się w latach siedemdziesiątych i osiemdziesiątych XX w., co stosunkowo dobrze ukazano w trzech następujących pozycjach książkowych:

- Dydaktyka doskonalenia zawodowego (1976),
- Kształcenie i doskonalenie pracowników. Zarys andragogiki pracy (1983),
- Wychowanie młodego robotnika. Teoretyczne podstawy rekonstrukcji szkoły średniej (1986).

W pozycji pierwszej autor wprowadza nazwy: kwalifikacje pracownicze, kwalifikacje moralne, kwalifikacje zawodowe, kwalifikacje formalne, chociaż ich nie precyzuje.

W pozycji drugiej, powiedzmy — podstawowej dla interesującego nas problemu — prof. T. Nowacki rozwija kategorię kwalifikacji pracowniczych wyróżniając: kwalifikacje społeczno-moralne, kwalifikacje zdrowotne oraz kwalifikacje zawodowe⁷, przy czym interesujące nas głównie kwalifikacje zawodowe ww. określa jako układy: umiejętności zawodowych, wiedzy stanowiącej podstawę kształtowania i funkcjonowania umiejętności oraz układy osobowościowe (obejmujące cechy charakterologiczne, zainteresowania itp.), a szczególnie motywacje zawodowe.

W tym też okresie upowszechniono nową definicję kwalifikacji, która w zasadzie jest aktualna nadal i brzmi:

Kwalifikacje pracownicze to układ celowo ukształtowanych cech psychofizycznych człowieka, warunkujących jego skuteczne działanie.

W praktyce przyjęło się mówić o kwalifikacjach formalnych i rzeczywistych. Pierwsze określane są zazwyczaj rangą dyplomu, drugie zaś przejawiają się w konkretnym działaniu⁸.

2. Niemieckie koncepcje kwalifikacji kluczowych oraz opartych na punktach ciężkości

W latach osiemdziesiątych pod wpływem Federalnego Instytutu Kształcenia Zawodowego w Berlinie (od 1999 r. w Bonn) zaczęto upowszechniać nowe pojęcie kwalifikacji — **kwalifikacje kluczowe** — «*Schlüsselqualifikationen*», dla których z czasem zaczęto przyjmować nazwy: perspektywiczne, nowoczesne, a w Polsce odniesiono do nich wcześniejszą nazwę — **kwalifikacje mistrzowskie**.

Owe — nowoczesne, kluczowe, mistrzowskie — kwalifikacje wiąże się dzisiaj ze zmiennością wyposażenia technicznego i możliwością nasycania operacji zawodowych rozwiązaniami informatycznymi. Idąc za tokiem rozumowania Dieter'a Mertens'a⁹ można powiedzieć, że nowoczesne podejście do kwalifikacji pracowniczych, w tym szczególnie zawodowych (w wersji spolszczonej), zakłada:

- a) zdolność i potrzebę pracownika do bycia i działania w różnych sytuacjach zawodowych, w tym w sytuacjach alternatywnych;

⁶ T. Nowacki, *Podstawy...*, wyd. 4 — 1979, s. 58.

⁷ T. Nowacki, *Kształcenie i doskonalenie pracowników. Zarys andragogiki pracy*, Warszawa 1983.

⁸ Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, wyd. 3, Bydgoszcz 2000.

⁹ D. Mertens, *Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft*, [w:] *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung*, 7 Jhrg, 1974.

b) zdolność i możliwość pracownika do podejmowania oraz realizowania zadań i ról zawodowych nasyconych tendencją do zmienności;

c) nastawienie pracownika, wyniesione z nowoczesnej szkoły zawodowej, do mobilnego, elastycznego, inicjatywnego i przedsiębiorczego oraz twórczego bycia we własnych i zakładowych sytuacjach zawodowych;

d) coraz wyraźniejsze dążenie do stawania się podmiotem pracowniczym, odznaczającym się: zdolnością do intelektualnego poznania, możliwością swobodnego wyboru, kompetentną decyzją i odpowiedzialnym działaniem.

Oznacza to, że współczesnym kwalifikacjom pracowniczym zaczęto przypisywać na równi:

a) cechy instrumentalne, tj. odpowiednie układy czynnościowe, umiejętnościowe i sprawnościowe;

b) cechy osobowościowe, tj. odpowiednie właściwości intelektu, motywacji i woli oraz emocji;

c) cechy społeczne, tj. współczesne walory komunikowania się i współpracy.

I co ciekawe — gdy dość powszechnie zaczęto akceptować takie rozumienie kwalifikacji, a nawet przyzwyczailiśmy się już do owej formuły i interpretacji:

1) prof. Tadeusz Nowacki zaczął wykazywać, iż owych sytuacji nie można podciągać pod formułę nazewniczą kwalifikacji, a jedynie traktować je jako umiejętności kluczowe;

2) w Niemczech ogłoszono nową formułę nazewniczą «Qualifikationsschwerpunkte» (Kwalifikacje z akcentem na punkt ciężkości).

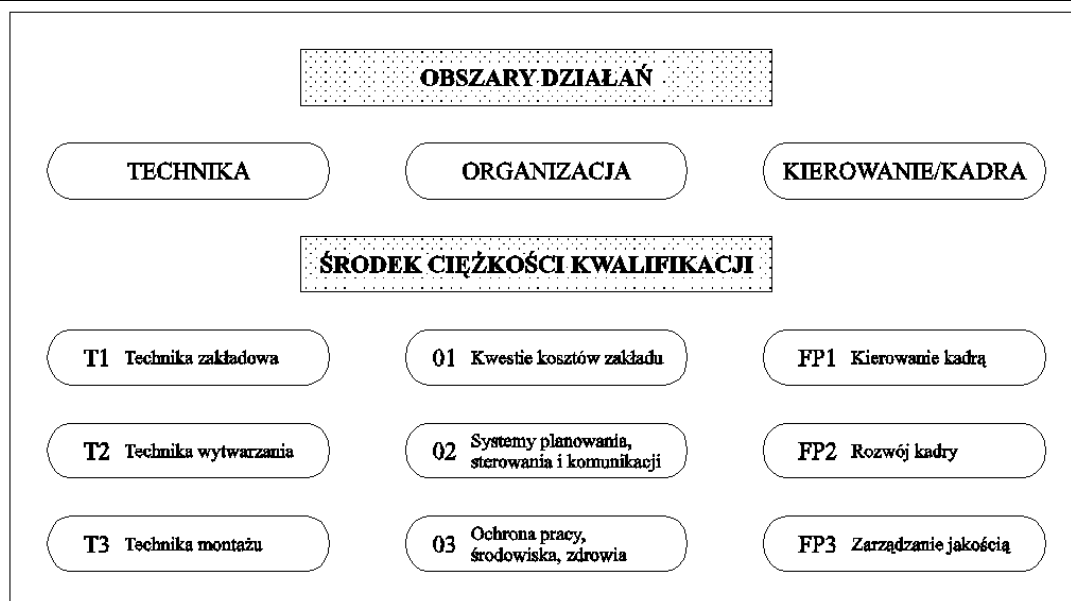
W przypadku pierwszym prof. T. Nowacki pisze:

«To określenie (kwalifikacje kluczowe), wywodzące się z teorii rynku pracy, ma służyć jako wyjściowe dla mechanizmu poprawnego funkcjonowania i stosunku między kształceniem a zatrudnieniem. W istocie sprawy nazwa nie jest adekwatna. Nie chodzi bowiem o wytworzenie nowego rodzaju kwalifikacji, lecz przygotowanie wszystkich pracowników zarówno do zmian w wyposażeniu i metodach pracy, jak i do projektowania przez pracownika odpowiednich ulepszeń, co zresztą w szkołach polskich uwzględniono w procesie dydaktycznym. Nie są to kwalifikacje kluczowe, lecz umiejętności kluczowe, które powinny być rozwinięte u każdego pracownika, stosownie do poziomu, na którym pracuje. (...) Umiejętności, a nie kwalifikacje kluczowe, gdyż nie stanowią one całości kwalifikacji w żadnym zawodzie, lecz stanowią niezbędną część kwalifikacji w każdym zawodzie w czasie szybkich przemian w wyposażeniu i treści zawodów»¹⁰.

Koncepcję «Qualifikationsschwerpunkte» w stopniu rozleglejszym zgłoszono i analizowano już na III Kongresie Federalnego Instytutu Kształcenia Zawodowego (BIBB) w 1996 r. w Berlinie. Podczas Kongresu kategorie kwalifikacji oraz kompetencji analizowano z różnych punktów widzenia, przy tym w dostosowaniu ich do określonych płaszczyzn działalności zawodowej. Nawiązywano też do wcześniejszej formuły kwalifikacji kluczowych, chociaż z pewną rezerwą. Koncepcję kwalifikacji z akcentem na punkt ciężkości zgłosił Dietrich Scholz z BIBB¹¹. Wyróżnił on w szczególności trzy podstawowe punkty ciężkości: technikę (fachowość), organizację i kierowanie oraz osobowość, przy czym każdemu «punktowi» przypisał po trzy podpunkty oraz założył trzy możliwości rozkładu owych punktów — pierwszą z dominacją fachowości, drugą z dominacją organizacji i trzecią z dominacją aspektu osobowościowego.

¹⁰ T. Nowacki, *Zawodoznawstwo*, Radom 1999, s. 165.

¹¹ D. Scholz, *Zur Neuordnung der Weiterbildung zum Industriemeister Metall*, [w:] *Berufliche Bildung — Kontinuität und Innovation. Dokumentation des 3. BIBB — Fachkongress vom 16–18. Oktober 1996 in Berlin. Teil I*, z. 508–511.



Rys. 1. Koncepcja kwalifikacji z akcentem na punkt ciężkości

Źródło: D. Scholz i D.A. Wortmann — patrz przypisy 10 i 11.

Wstępna analiza powyższego stanu skłania mnie do stwierdzenia, że we współczesnym podejściu do kwalifikacji pracowniczych coraz wyraźniejsze akcenty kładzie się na właściwości osobowe pracownika.

Podczas IV Kongresu Fachowego Federalnego Instytutu Kształcenia Zawodowego w Berlinie — w październiku 2002 r. o kwalifikacjach z akcentem na punkty ciężkości mówiono już wiele, niejako z zupełnym oddaleniem kategorii nazewniczej wcześniej upowszechnionej «Schlüsselqualifikationen». Szczególnie interesujące oraz w znacznym stopniu przekonujące były rozważania Dieter’a A. Wortmanna z Bonn, który (w zasadzie) upowszechnił i dodatkowo zinterpretował wcześniej już zasygnalizowaną koncepcję kwalifikacji z akcentem na punkty ciężkości «Qualifikationsschwerpunkte»¹².

Nie do końca jeszcze zgłębiany (przez mnie) problem nowej formuły i postaci kwalifikacji pracowniczych nasuwa już określone wątpliwości — czy rzeczywiście można mówić o nowej postaci kwalifikacji pracowniczych, czy może tylko o zaakcentowaniu w nich nowych składników strukturalnych, zwanych punktami ciężkości? Osobiście skłonny jestem optować na rzecz tego drugiego aspektu, tym bardziej że koncepcja «Qualifikationsschwerpunkte» dostosowana jest głównie do potrzeb egzaminacyjnych. A jeśli tak, to wypada nam powrócić do teorii kwalifikacji pracowniczych prof. Tadeusza Nowackiego, jednak z następującym podkreśleniem: **mówić można o kwalifikacjach pracowniczych w szerokim rozumieniu oraz o kwalifikacjach mistrzowskich, stanowiących najwyższy i najbardziej współczesny poziom stanu kwalifikacyjnego**; ten poziom, do którego dochodzą tylko niektórzy — około 30% populacji pracowniczej.

3. Kwalifikacje i kompetencje zawodowe — na miarę współczesności

Dopełnienie współczesnego rozumienia i uznawania kwalifikacji pracowniczych stanowi kategoria kompetencji zawodowych. Toteż aktualnie rozważania na temat kwalifikacji człowieka-pracownika coraz częściej poszerza się o pojęcie kompetencji zawodowych, chociaż nie odbywa się to bez kontrowersji. Dawniej, w warunkach nie tylko polskich, kompetencje wiązano głównie z uprawnieniami formalnymi. W *Słowniku wyrazów obcych* czytamy: Kompetencja (łac. *competentia*) — zakres pełnomocnictw i uprawnień; uprawnienie i obowiązek danego organu do realizowania określonego przepisami działania; zakres czyjejś wiedzy, umiejętności,

¹² D.A. Wortmann, *IHK — Die Weiterbildung. Industriemeister 2000. Neuordnung der Prüfung zum Industriemeister Metall*, Bonn 1998.

odpowiedzialności. Kompetentny (łac. *competens*) — uprawniony do działania, decydowania, mający podstawy, kwalifikacje do wypowiadania sądów i ocen. Bardziej współczesne określenie kompetencji, przy tym dla potrzeb edukacyjnych, ustalił W. Okoń w *Nowym słowniku pedagogicznym* pisząc: «Kompetencja w pedagogice traktowana jest jako zdolność do osobistej samorealizacji; kompetencja jest podstawowym warunkiem wychowania; jako zdolność do określonych obszarów zadań, kompetencja jest uważana jako rezultat procesu uczenia się i doświadczenia (przyp. Z.W.).

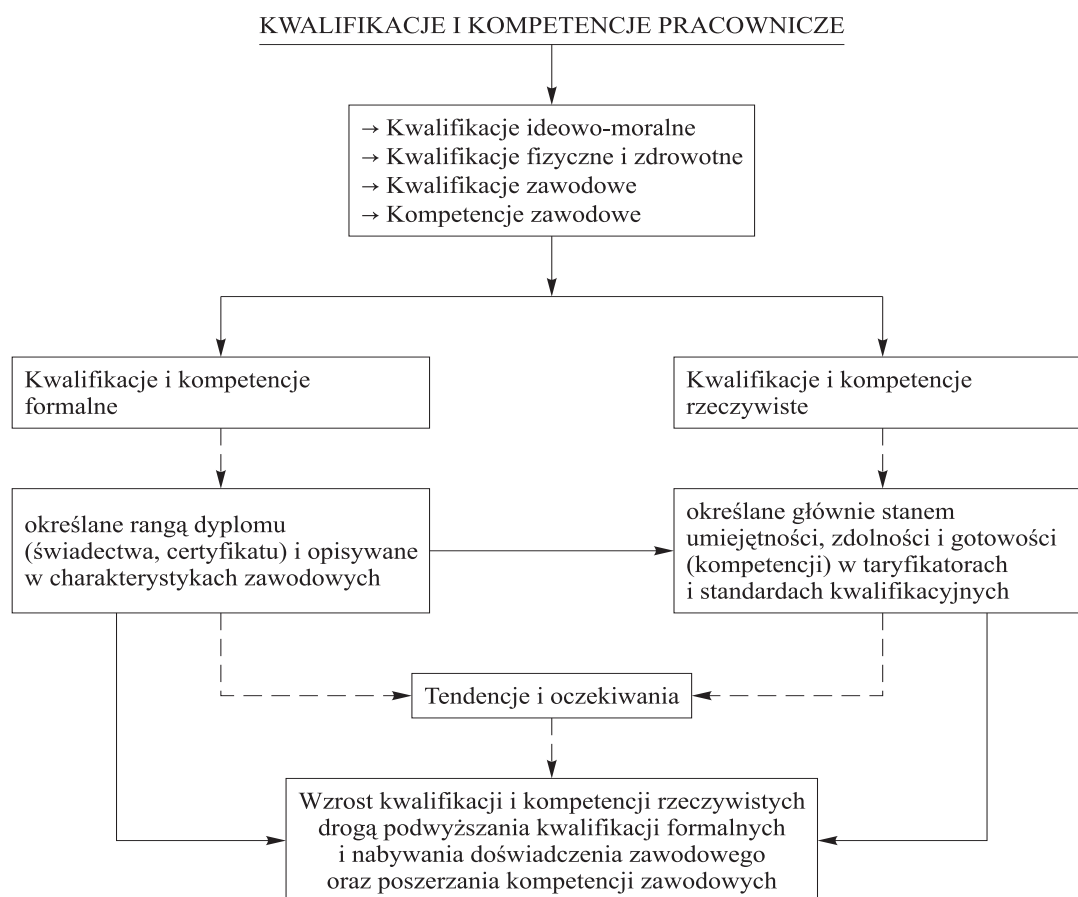
W kontekście kwalifikacyjnym szczególna rola przypada kompetencjom zawodowym, przez które rozumie się strukturę poznawczą złożoną z określonych zdolności, zasilaną wiedzą i doświadczeniem, zbudowaną na zespole przekonań, że za pomocą tych zdolności warto i można inicjować oraz realizować skutecznie zadania zawodowe zgodnie z przyjętymi standardami (K. Symela)¹³. Po prostu — chodzi o zdolność wykonywania określonych zadań, a tym bardziej o uprawnienie do działania nieskrępowanego i twórczego na każdym stanowisku pracy. W tym sensie obszar weryfikacji stanu kompetentnego działania wyznaczają takie kategorie, jak: zawód, specjalność, specjalizacja czy w zasadzie każde stanowisko pracy. Można oczywiście dodać, że **nie ma kompetencji zawodowych bez określonych zainteresowań, zdolności, określonej struktury czynności i umiejętności oraz sprawności i odpowiedzialności działaniowej**. Niektórzy «przenosiciele» terminu z Zachodu na grunt polski zaczęli głosić, iż można zrezygnować z kategorii «kwalifikacje», bowiem kategoria «kompetencje» rozwiązuje wszystkie współczesne problemy w danym zakresie. Przeciwwstawili się tym nieporozumieniom teoretycy pedagogiki pracy, głównie prof. T. Nowacki, prof. Z. Wiatrowski i prof. S.M. Kwiatkowski. Toteż dziś w pełni uzasadniona merytorycznie i formalnie staje się formuła: **KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE ZAWODOWE**, przy czym: a) kwalifikacje traktuje się jako swoisty punkt wyjścia w dążeniu i w dochodzeniu do kompetencji zawodowych, z kolei b) kwalifikacje i kompetencje zawodowe wyznaczają stany dopełniające się, umożliwiające dochodzenie do mistrzostwa zawodowego. Prawidłowości powyższe stosunkowo dobrze oddaje następujący schemat:

Zasadność takiego podejścia do kwalifikacji i kompetencji potwierdza C. Levy-Leboyer, który w opracowaniu pt. *Kierowanie kompetencjami* (Warszawa 1997) podkreśla, że kompetencje rozwijają się w trakcie zbierania doświadczeń zawodowych, przy tym mają charakter dynamiczny i mogą być zdobywane w ciągu całego aktywnego życia. Stanowią one podstawowy czynnik decydujący o elastyczności i możliwościach adaptacji do ewolucji zadań i rodzajów zatrudnienia. Jeszcze dobitniej rzecz akcentuje D. Thierry, gdy w opracowaniu pt. *Zarządzanie kompetencjami w przedsiębiorstwie w procesie przemian*¹⁴ wyodrębnia kilka grup tzw. kompetencji podstawowych, występujących na różnym poziomie niemal we wszystkich aktualnych zawodach. Są to:

- a) zdolność do szukania i przetwarzania informacji, najczęściej coraz bardziej abstrakcyjnych, tj. coraz mniej bezpośrednio powiązanych z surowcem, produktem itp.;
- b) zdolność do pracy zespołowej (coraz mniej zhierarchizowanej oraz umiejętność współdziałania z innymi);
- c) zdolność do funkcjonowania w coraz bardziej złożonych organizacjach oraz umiejętność formułowania problemów i szukania ich rozwiązań, wreszcie odpowiedniego reagowania w nieprzewidywanych sytuacjach;
- d) zdolność do organizowania swojej pracy oraz umiejętność działania we własnym zakresie, stawiania sobie celów i priorytetów, które muszą być przestrzegane przy wykonywaniu pracy;
- e) zdolność organizowania pracy innych, w tym umiejętność wytyczania kierunków, negocjowania celów, kierowania środkami, decydowania i szukania kompromisowych rozwiązań oraz analizowania i kontrolowania uzyskiwanych wyników.

¹³ K. Symela, *Teoretyczne podstawy modularyzacji treści kształcenia zawodowego*, «Pedagogika Pracy», nr 26–27, Radom 1995.

¹⁴ D. Thierry, *Zarządzanie kompetencjami w przedsiębiorstwie w procesie przemian*, Warszawa 1999.

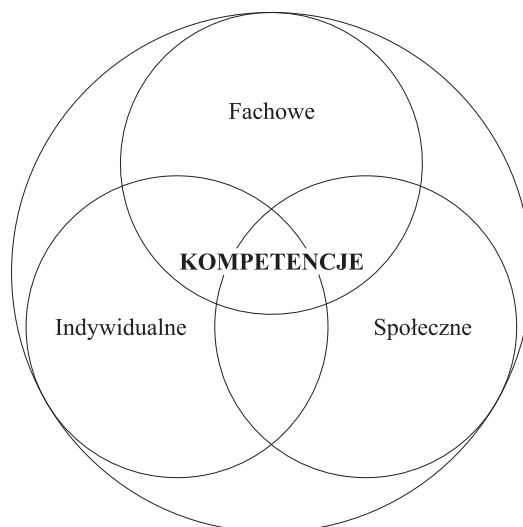


Rys. 2. Kwalifikacje i kompetencje pracownicze — istota i tendencje

Źródło: Z. Wiatrowski, Podstawy pedagogiki pracy; kilka wydań.

Można przyjąć, że dopiero takie podejście do kwalifikacji i kompetencji zawodowych gwarantuje optymalizację ludzkiego działania.

W zbiorze materiałów z III Kongresu Fachowego BIBB w opracowaniu Hartmut’a Fuchs’a (z Frankfurtu nad Menem) całościowy model kompetencji zawodowych przedstawiono w sposób następujący:



Rys. 3. Całościowy model kompetencji zawodowych

Źródło: Według H. Fuchs’a, Berufliche Bildung — Kontinuität und Innovation — patrz przypis 10).

W dochodzeniu do takiego rozumienia oraz traktowania kwalifikacji i kompetencji zawodowych istotna rola przypada współczesnej szkole zawodowej, realizującej zadania kształcenia zawodowego na trzech poziomach — zasadniczym, średnim i wyższym. Zakłada się, że w tych nowych typach szkół zawodowych uwzględniane będą w rozległych wymiarach standardy kwalifikacyjne, powszechnie już stosowane w krajach zachodnich, a szczególnie w krajach Unii Europejskiej.

4. Europejskie Ramy Kwalifikacyjne (ERK)

Zacznijmy tę część rozważań od pytania — czy ERK stanowi zupełnie nowe podejście do problemu kwalifikacji, czy tylko nową wersję dotychczasowych tendencji i dążeń w danym zakresie? W celu ustalenia odpowiedzi okreśmy istotę owej «ramy». Według Franciszka Szloska:

1) Europejskie Ramy Kwalifikacyjne stanowią wsparcie dla mobilności zarówno uczących się, jak i pracodawców dla poszczególnych jednostek, jak i instytucji kształcących.

2) Europejskie i Krajowe Ramy Kwalifikacyjne stają się nade wszystko podstawowym narzędziem umożliwiającym porównywanie kwalifikacji uzyskanych w różnych miejscach i w różnym czasie.

3) Istota owych «ram» sprowadza się do jednoznacznego określenia **deskryptorów** w zakresie:

a) wiedzy traktowanej jako zbioru przyjętych, zrozumiałych ale także przetworzonych informacji;

b) umiejętności, czyli zdolności do stosowania wiedzy;

c) kompetencji zrozumiałych jako udowodniona zdolność do stosowania wiedzy¹⁵.

Dodajmy do powyższego — Lizbońska rekomendacja «Ram kwalifikacyjnych» z 23 kwietnia 2008 r. nawiązuje szeroko i ustala pełną korelację z wcześniejszymi ustaleniami teoretycznymi oraz instrumentalnymi dotyczącymi:

1) swobodnego przepływu towarów, usług, kapitału, pracowników i innych wyznaczników współczesnej gospodarki;

2) wielopoziomowej koncepcji kwalifikacji zawodowych;

3) standaryzacji edukacji zawodowej;

4) optymalizacji kształcenia i doskonalenia zawodowego;

— i innych projekcji w zakresie przygotowania oraz pracy zawodowej.

Chodzi przecież o takie kształcenie, takie kwalifikacje i takie kompetencje zawodowe, a tym bardziej — o takie działania zawodowe, które zagwarantują jednostce ludzkiej bycie i człowiekiem, i obywatelem, i pracownikiem zarazem.

Wszystkie te problemy współczesnej edukacji zawodowej oraz współczesnej pracy zawodowej uzyskały już bogatą literaturę, szczególnie w obszarze pedagogiki pracy i innych nauk o pracy.

Z powyższego, bardzo skrótowego przedstawienia istoty rzeczy, wynika, że Europejskie Ramy Kwalifikacji, stanowią jedynie ciąg dalszy dochodzenia do optymalnych rozwiązań w danym zakresie. Tak bardzo akcentowane dziś «**deskryptory**» — **wiedza, umiejętności i kompetencje** dostrzegano i określano — na ogół zgodnie z ich dzisiejszym rozumieniem — już wcześniej, w Polsce szczególnie w analizach teoretycznych Tadeusza Nowackiego, Zygmunta Wiatrowskiego, Stefana M. Kwiatkowskiego i H. Bednarczyka. Wykładnia dzisiejsza dla tych kategorii pojęciowych jest jednak bardziej odpowiadająca współczesnemu rozumieniu wiedzy (o czym piszę szerzej w innych swoich rozważaniach)¹⁶.

¹⁵ F. Szlosek, Od Europejskich do Polskich Ram Kwalifikacyjnych. Referat wygłoszony na Konferencji Naukowej NAPN Ukrainy w Kijowie w dniu 19.03.2010 r. (w druku).

¹⁶ Patrz m.in.: Z. Wiatrowski, Nauki społeczno-pedagogiczne w perspektywie społeczeństwa wiedzy i pracy; referat wygłoszony na Konferencji Naukowej w Ciechocinku, w dniu 24 maja 2010 r. (w druku).

Dużym osiągnięciem Konferencji Narodowej Akademii Nauk Pedagogicznych Ukrainy w Kijowie jest skonkretyzowane i urealnione określenie oraz dostosowanie Europejskich Ram Kwalifikacji do potrzeb Ukrainy oraz innych krajów, w tym także Polski. Można przyjąć, że problem ram kwalifikacyjnych stanowić będzie już w niedługim czasie przedmiot powszechnego zainteresowania teoretyków i praktyków nie tylko w krajach członkowskich Unii Europejskiej.

Literatura:

1. Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy, pod red. S.M. Kwiatkowskiego, Warszawa 2006.
2. Levy-Leboyer C., Kierowanie kompetencjami, Warszawa 1997.
3. Mertens D., Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft, [w:] Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 7 Jhr, 1974.
4. Milian L., Kształtowanie postaw zawodowych i społecznych marynarzy w warunkach pracy i życia na statku morskim, [w:] Wiedza i kwalifikacje czynnikami rozwoju gospodarczego, społecznego i kulturalnego kraju, Warszawa 1971.
5. Nowacki T., Kształcenie i doskonalenie pracowników. Zarys andragogiki pracy, Warszawa 1983.
6. Nowacki T., Podstawy dydaktyki zawodowej, Warszawa 1971.
7. Nowacki T., Wychowanie młodego robotnika. Teoretyczne podstawy rekonstrukcji szkoły średniej, Warszawa 1986.
8. Nowacki T., Zawodoznawstwo, Radom 1999.
9. Scholz D., Zur Neuordnung der Weiterbildung zum Industriemeister Metall, [w:] Berufliche Bildung — Kontinuität und Innovation. Dokumentation des 3. BIBB — Fachkongress vom 16–18. Oktober 1996 in Berlin.
10. Symela K., Teoretyczne podstawy modularyzacji treści kształcenia zawodowego, «Pedagogika Pracy», nr 26–27, Radom 1995.
11. Szlosek F., Od Europejskich do Polskich Ram Kwalifikacyjnych, NAPN Ukrainy, Kijów (w druku).
12. Thierry D., Zarządzanie kompetencjami w przedsiębiorstwie w procesie przemian, Warszawa 1999.
13. Wiatrowski Z., Nauki społeczno-pedagogiczne w perspektywie społeczeństwa wiedzy i pracy (w druku).
14. Wiatrowski Z., Podstawy pedagogiki pracy, wyd. 3, Bydgoszcz 2000.
15. Wortmann D.A., IHK — Die Weiterbildung. Industriemeister 2000. Neuordnung der Prüfung zum Industriemeister Metall, Bonn 1998.

Н.Г. Ничкало
м. Київ, Україна

ПРОФЕСІЙНА ПЕДАГОГІКА У КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Глобалізаційні й інтеграційні процеси актуалізують проблему підготовки конкурентоспроможного виробничого персоналу, надають їй міжнародного значення. На її розв'язання спрямована діяльність Міжнародної організації праці, ЮНЕСКО, Європейського Фонду Освіти (ЄФО), CEDEFOP. Актуальність і прогностичність цієї проблеми відображено в багатьох рапортах, деклараціях та інших документах міжнародних організацій.

На початку ХХІ ст. особливо зросла актуальність проблем розвитку людського капіталу. Це зумовлюється необхідністю подолати глобальні, сталі суперечності, зокрема, між: глобальним і локальним; загальним та індивідуальним; традиціями й сучасністю; перспективними й найближчими завданнями; конкуренцією й рівністю можливостей людини; духовним і матеріальним.

Теорія людського капіталу була теоретично обґрунтована і введена в науковий обіг на межі 50–60-х років ХХ століття. Творці цієї теорії Гері Стенлей Беккер (Gary Stantey Becker) і Теодор Вільям Шульц (Theodor William Schullz) були удостоєні Нобелівської премії. Вони теоретично довели, що людина і її творча думка – це велика сила, яка надихає на поступ. За