

Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji
Centrum Badań Edukacji Zawodowej i Zarządzania Innowacjami

ANDRZEJ WOJCIECH STĘPNIKOWSKI

ORCID: 0000-0001-7584-3449

andrzej.stepnikowski@itee.lukasiewicz.gov.pl

*Aktualność założeń przygotowania zawodowego w zakładzie
pracy – przykład rzemiosła*

Topicality of the Assumptions of Apprenticeship at the Workplace – Craftwork Example

PROPOZYCJA CYTOWANIA: Stępnikowski, A.W. (2021). Aktualność założeń przygotowania zawodowego w zakładzie pracy – przykład rzemiosła. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J, Paedagogia-Psychologia*, 34(4), 181–196. DOI: 10.17951/j.2021.34.4.181-196.

ABSTRAKT

Niniejszy artykuł odnosi się do głównych obszarów wyzwań nakreślonych w czasie konferencji jubileuszu 40-lecia pedagogiki pracy. Autor podjął próbę zweryfikowania aktualności zagadnień w ujęciu rzemieślniczego przygotowania zawodowego realizowanego współcześnie w miejscu pracy. Profesor Tadeusz W. Nowacki zawsze wysoko cenił grupę społeczno-zawodową rzemieślników oraz wskazywał na ich rolę w tworzeniu systemów wychowania, a pokazując patriotyczne tradycje, jednocześnie eksponował ich zdolności adaptacyjne. Wyniki badań własnych autora i przegląd aktualnie eksplorowanych tematów w obszarze kształcenia zawodowego nakazują, zwłaszcza na bazie doświadczeń procesu kopenhaskiego oraz funkcjonujących w Europie ośrodków badawczych, podjąć rozważania nad usprawnieniem i upowszechnieniem systemu przygotowania zawodowego w Polsce. Szczególnie istotny temat ten wydaje się być w kontekście takich obszarów jak: porównania międzynarodowe oraz dyskurs nad możliwościami rozwoju i perspektywami pedagogiki pracy u progu jubileuszu jej 50-lecia. Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe także w wymiarze wyzwań współczesności (np. powszechny brak zaufania społecznego) pokazuje, że wciąż aktualne jest główne przesłanie tej dyscypliny, wyrażone w badaniach relacji człowiek–wychowanie–praca.

Słowa kluczowe: pedagogika pracy; przygotowanie zawodowe; rzemiosło; kształcenie zawodowe

WPROWADZENIE

Profesor Tadeusz W. Nowacki, twórca pedagogiki pracy na gruncie polskim, stawiał człowieka w centrum swoich badań. Ten antropocentryczny kierunek przyczynił się do eksploracji wielu teorii, takich jak m.in. manualizm, wychowanie do pracy i wychowanie przez pracę, teoria kwalifikacji ewoluujących w kierunku kompetencji oraz teorie kształcenia i doskonalenia zawodowego (Gerlach, 2010, s. 23). W swoim *Leksykonie pedagogiki pracy* wyraził pogląd, iż wychowanie przez pracę ma wszechstronny wpływ na rozwój osobowości, w tym na kształtowanie u uczniów pożądaných układów wartości. Celem tych działań jest „przygotowanie obywatela, pracownika do współdziałania w stwarzaniu podstaw bytu materialnego i kultury narodu” (Nowacki, 2004, s. 274). Szczególnie cenioną w ostatnich latach w Europie formą wychowania przez pracę jest przygotowanie zawodowe (*apprenticeship*), którego aktualności – w kontekście rzemiosła, wyzwań 40- i 50-lecia pedagogiki pracy oraz transformacji cyfrowej – poświęcono ten artykuł.

Wydaje się, że antropocentryczny układ teorii T.W. Nowackiego jest i – na ile można to przewidzieć – będzie wciąż aktualny, gdyż to człowiek jest twórcą wszelkich przemian i nawet sztuczna inteligencja może się rozwijać tylko w kierunkach wyznaczonych przez wyobraźnię człowieka. Zdaniem profesora W. Cellarego „przyszłość mogą tworzyć tylko istoty myślące, rozumiejące i twórcze. Tylko ludzie mogą zapobiegać błędom i zagrożeniom wynikającym z odtwarzania przeszłości”. Dlatego też głównym celem systemu oświaty powinno być „kształtowanie myślących i twórczych absolwentów zdolnych do współpracy z inteligentnymi maszynami w warunkach rozproszenia i niepewności” (Fundacja Gospodarki i Administracji Publicznej. Open Eyes Economy Summit, 2020, s. 18).

Patrząc szerzej na problem współczesnych wyzwań, można stwierdzić, że rozwój społeczeństw i gospodarki, opartych na wiedzy, wkroczył w nową ramę tzw. procesów podwójnej transformacji (cyfrowej i ekologicznej), wyznaczonych światowymi trendami i równoległe doświadczanymi trzema rewolucjami technologicznymi (digitalizacja, biogospodarka, energetyka). Procesy te są również efektem oddziaływania człowieka i przyjętych przez gatunek ludzki kierunków rozwoju. Obserwując dynamicznie zmieniającą się rzeczywistość w okresie pandemii, można powiedzieć, że wyzwania te są udziałem nie tylko przemysłu, ale i tradycyjnych gałęzi gospodarki, takich jak rzemiosło ze swoim systemem przygotowania zawodowego. Siłą rzeczy tak zmieniające się warunki otoczenia muszą wpływać na proces przygotowania zawodowego i jego rezultaty, określane kwalifikacjami i kompetencjami (adeptów, czeladników i mistrzów w rzemiosle).

PROBLEMY BADAWCZE

Celem artykułu jest weryfikacja hipotezy, że wychowanie przez pracę w formie rzemieślniczego przygotowania zawodowego, z dorobkiem uwarunkowanym prawnie od niemal 4000 lat, tj. od Kodeksu Hammurabiego (Tyborowski, 2019, s. 130), będzie nadal potrzebne społeczeństwu w obliczu postępującej cyfryzacji, automatyzacji i robotyzacji oraz że współcześnie konieczna jest nie eliminacja, lecz przemiana systemu przygotowania zawodowego (przez włączenie elementów nowoczesnych technologii) i jego upowszechnienie.

Rozważając miejsce i rolę procesów wychowania przez pracę na przykładzie rzemieślniczego przygotowania zawodowego w zakładzie pracy, zasadne jest postawienie następujących problemów badawczych:

1. Jaki jest cel wprowadzania w Polsce zmian w systemie przygotowania zawodowego i jego dalszego upowszechniania (w kierunku możliwie pełnego systemu dualnego)?
2. Jakie elementy powinien uwzględniać zreformowany system przygotowania zawodowego, aby odpowiadał na współczesne wyzwania oraz co możemy jako kraj i społeczeństwo zyskać po zreformowaniu systemu edukacji zawodowej, ze zwiększoną rolą kształcenia młodocianych pracowników jako przyszłych obywateli?
3. Czy wychowanie przez pracę w formie rzemieślniczego przygotowania zawodowego jest ideą wciąż aktualną w dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości XXI w. oraz czy pozwala ona na wychowywanie pracowników – obywateli gotowych do współdziałania na rzecz nie tylko zakładu pracy, ale i kraju?

RZEMIEŚLNICZE PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE W KONTEKŚCIE WYZWAŃ PEDAGOGIKI PRACY

Wspólnym mianownikiem głównych tematów podjętych w trakcie dyskusji w panelach podczas konferencji zorganizowanej z okazji jubileuszu 40-lecia pedagogiki pracy (Bednarczyk, 2012) było właśnie rzemieślnicze przygotowanie zawodowe, łączące tradycje pracy ręcznej i stopniowej adaptacji do zmian technologiczno-cywilizacyjnych w procesie ewolucji. Proces ten jest charakterystyczny dla głównych obszarów pedagogiki pracy omówionych przy okazji wspomnianego jubileuszu, gdy subdyscyplinę tę rozpatrywano w kontekście:

- przygotowania do zatrudnienia,
- społeczeństwa wiedzy i gospodarki opartej na wiedzy,
- badań międzynarodowych,
- szans, możliwości i perspektyw rozwoju (Bednarczyk, 2012, s. 5).

Profesor T.W. Nowacki w *Leksykonie pedagogiki pracy* wyróżnił dwa znaczenia przygotowania zawodowego:

(...) proces, układ działań dydaktyczno-wychowawczych prowadzących do opanowania przez jednostkę zawodu i osiągnięcia wysokiej przydatności zawodowej [oznacza znacznie wyższy poziom kształcenia niż przuczenie do zawodu].

(...) wynik procesu rozumianego jako układ cech charakteryzujących osobowość zawodową pracownika, z których istotne to pozytywny układ motywacyjny oraz układ umiejętności umysłowych i praktycznych opartych na odpowiadających im układach wiedzy teoretycznej i praktycznej, umożliwiając skuteczne rozwiązywanie zadań zawodowych [przygotowanie zawodowe prowadzi do pojęcia kwalifikacji]. (Nowacki, 2004, s. 206)

Rozpatrując różnorodne aspekty wychowania przez pracę, wyróżnił on trzy podstawowe historyczne formy przygotowania do działalności produkcyjnej. Najbardziej charakterystyczną z nich było kształcenie cechowe, czyli realizowane obecnie rzemieślnicze przygotowanie zawodowe, które wysuwa na czoło cel dydaktyczny, trójstopniowy układ hierarchiczny (terminator, czeladnik, mistrz), bezpośredni udział w procesie pracy oraz daleko idące zinstytucjonalizowanie w postaci systemu terminatorstwa cechowego. Przez stulecia nadrzędnym celem tej formy nauki zawodu było uzyskanie kwalifikacji i ten cel wciąż jest aktualny, choć równocześnie rośnie rola kompetencji (Wiatrowski, 2005, s. 230).

W procesie przygotowania zawodowego wyzwania dotyczą zarówno systemu edukacji zawodowej szkolnej (infrastruktura, nauczyciele), jak i zakładu pracy (realizacja funkcji edukacyjno-wychowawczych i produkcyjnych). Problemy te wymagają omówienia, jeśli chcemy uzyskać informacje wyjściowe do dalszych prac systemowych i badawczych. Pomocne w tym przedsięwzięciu będą porównania międzynarodowe, których źródłem jest Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) oraz Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (CEDEFOP), a także badania porównawcze wykonane przez ekspertów Federalnego Instytutu Kształcenia Zawodowego (BIBB).

DYNAMIKA TRANSFORMACJI – PERSPEKTYWA SZKÓŁ ZAWODOWYCH

Zmieniający się charakter pracy ludzkiej wpływa na charakter pedagogiki pracy jako subdyscypliny nauki zajmującej się zbiorem zagadnień wspólnych dla kształcenia i zatrudnienia. Zmiany obserwowane na początku trzeciej dekady XXI w. są – w uproszczeniu i do pewnego stopnia – pochodną procesów transformacji cyfrowej i ekologicznej oraz zmian społecznych naznaczonych doświadczeniami pandemii COVID-19. Zmiany cywilizacyjne, których obecnie doświadczamy, weryfikują przydatność założeń (celów i efektów kształcenia) systemu edukacji zawodowej i ustawicznej, poddając trudnej próbie m.in. podstawy programowe kształcenia w zawodach, mechanizmy finansowania oświaty (zróznicowanie poziomu subwencji za ucznia i młodocianego pracownika) oraz poziom przydatności

zawodowej absolwentów szkół zawodowych (branżowych i techników), policealnych i wyższych. Nawet pobieżna analiza zjawisk pozwala jednak stwierdzić, że dynamika zmian (technologicznych, gospodarczych, klimatycznych, społecznych) w jeszcze większym stopniu niż poprzednie dwie dekady obnaży rosnącą przepaść pomiędzy światem pracy a edukacją (ciągle borykającą się z niedoinwestowaniem). Rozdźwięk ten widoczny jest w przypadku kształcenia zarówno uczniów i studentów, jak i samych nauczycieli – choćby w kontekście niedoboru kompetencji cyfrowych tej grupy zawodowej, widocznych w dobie pandemii.

Problemom nauczycieli w edukacji zawodowej poświęcone było 15. Spotkanie Grupy Ekspertów Kształcenia Zawodowego OECD (autor jest jej członkiem), którzy w dniach 4–5 marca 2021 r. omawiali m.in. raport pt. *Teachers and leaders in VET* (OECD, 2021). Z treści tego raportu wynika, że nauczyciele przedmiotów zawodowych funkcjonują w skomplikowanej rzeczywistości, są „zawieszani” pomiędzy światem, edukacją i pracą. To grupa zawodowa, której rekrutacja i doskonalenie jest problematyczne (liczy się wykształcenie kierunkowe, przygotowanie pedagogiczne i doświadczenie zawodowe zdobyte w branży na stanowisku pracy); co więcej, ich kompetencje poszukiwane są także w zawodach niezwiązanych z nauczycielstwem (m.in. w przemyśle), co dodatkowo utrudnia nabór takich pedagogów i ich pozostawanie w pracy w szkole. Do tych problemów dochodzi demografia i starzenie się nauczycieli w ogóle, a w kształceniu zawodowym – szczególnie. Kraje, w których obserwowane są te zjawiska (zdecydowana większość), powinny wypracować strategie zachęcające młodych fachowców do zostawania nauczycielami kształcenia zawodowego. Strategie takie są tym bardziej potrzebne, że w większości krajów zachodzą także niewłaściwe relacje dotyczące liczby uczniów w klasach pomiędzy kształceniem zawodowym a kształceniem ogólnym (poza Polską, Słowacją, Słowenią, Chile i Meksykiem). Niedobory kadrowe nauczycieli kształcenia zawodowego sięgają nawet 37% w takich krajach jak Portugalia czy Dania.

Jednym z najważniejszych problemów jest niski poziom atrakcyjności nauczania w edukacji zawodowej (słaba reputacja nawet w Japonii, USA czy Anglii). Około 10% nauczycieli kształcenia zawodowego w takich krajach jak Anglia, Finlandia i Portugalia, pracując w szkołach, szuka innego zatrudnienia. Jednym z powodów powyższych zjawisk jest zapewne również fakt, że nauczyciele edukacji zawodowej są rzadziej zatrudniani na umowę na czas nieokreślony i zarabiają mniej niż pedagodzy zatrudnieni w szkołach ogólnokształcących (choć w Polsce te dysproporcje nie są tak duże, jak np. w Kanadzie, Niemczech, Wielkiej Brytanii czy w przypadku średniej z 15 krajów OECD).

Eksperti OECD wskazali również jako wspólne wyzwanie dla krajów członkowskich „przebudowę systemów kształcenia zawodowego na potrzeby przyszłości” (*re-engineering VET for the future*), podkreślając znaczenie zapewnienia przez nie responsywności (*responsiveness*), elastyczności i pierwiastka włączającego (*flexi-*

bility & inclusiveness) oraz wsparcia w przechodzeniu do zatrudnienia (*supporting transition*). Eksperti w tej części spotkania wskazali na relacje pomiędzy podejściem elastycznym a systemem szkolnym (*school-based system*) w edukacji zawodowej.

Problemy nauczycieli wywołują większą potrzebę angażowania przedsiębiorców (jako instruktorów praktycznej nauki zawodu) w proces wychowania przez pracę – w nawiązaniu m.in. do idei Jean-Jacques’a Rousseau, Johanna H. Pestalozziego, Georga Kerschensteinera i Johna Deweya. Zwiększenie znaczenia tej formy wychowania – najlepiej wyrażane przez realizację przygotowania zawodowego młodocianych pracowników – pozwoliłoby na uelastycznienie organizacyjnych uwarunkowań systemu oświaty oraz na niwelację części problemów związanych z fluktuacją kadr nauczycieli czy też z niedoinwestowaniem w infrastrukturę warsztatów szkolnych. W rzemiośle funkcjonuje około 23 tys. pracodawców realizujących przygotowanie zawodowe. Jest to największa i najlepiej zorganizowana (z systemem nadzoru i egzaminów) grupa społeczno-zawodowa kształcąca młodocianych pracowników.

DYNAMIKA ZMIAN – PERSPEKTYWA PRACODAWCÓW Z RZEMIOSŁA

Najszerzej i w największym zakresie idee wychowania przez pracę w Polsce realizują będące „kotwicą polskiej gospodarki” (Gardawski, 2013, s. 166) zakłady rzemieślnicze, zatrudniają bowiem w celu nauki zawodu około 40% uczniów szkół branżowych I stopnia, tj. około 5% wszystkich uczniów szkół ponadpodstawowych (Stępnikowski, 2020, s. 53). Rzemioło wyróżnia również zachowany i uznany powszechnie w Europie system potwierdzania kwalifikacji zawodowych. Kodeks pracy rozróżnia rzemieślnicze wychowanie zawodowe prowadzone w zakładach rzemieślniczych, które w pełni realizuje zdefiniowany przez profesora T.W. Nowackiego „układ działań dydaktyczno-wychowawczych prowadzących do opanowania przez jednostkę zawodu i osiągnięcia wysokiej przydatności zawodowej” (proces kończy się obowiązkowym egzaminem czeladniczym), a jednocześnie kształtuje obywatela (Nowacki, 2004, s. 207).

Problemy współczesności jak w soczewce skupiły się i wyostrzyły właśnie w zakładach rzemieślniczych – produkujących i oferujących usługi na małą skalę, mających problemy przy wdrażaniu innowacji, a zarazem kontynuujących wielowiekową tradycję wychowania w grupie społeczno-zawodowej rzemieślników przez pracę. Profesor T.W. Nowacki docenił dorobek pedagogiczny tej grupy, pisząc m.in.:

(...) historii wychowania eksponują gimnazjony, ateńskie akademie kształjące ludzi wolnych do życia publicznego w greckich polis, ale nie zwracają uwagi na rzesze rzemieślników i handlarzy, którzy przez kilka tysięcy lat przygotowywali młodzież do pracy, i to pomimo faktu, iż niektórzy z nich zdobyli sławę dzięki swoim arcydziełom. (Nowacki, 1999, s. 8)

Uznawał on zresztą poziom wykonywania zadań zawodowych (kluczowy w rzemiośle) za najlepszy sprawdzian wartości przygotowania zawodowego (Wiatrowski, 2005, s. 259). To właśnie poziom wykonywania zadań zawodowych odznacza się dużą dynamiką zmian pod wpływem nowych technologii, wymagań środowiskowych i klienckich czy wreszcie automatyzacji i robotyzacji procesów pracy. Trudno powiedzieć, jaki wpływ na przygotowanie zawodowe i nabywanie umiejętności wykonywania zadań zawodowych ma pandemia. Wiadomo, że raczej jest to wpływ negatywny, powiązany z brakiem możliwości uczęszczania na zajęcia praktyczne przez kilka miesięcy oraz zawieszeniem na pewien czas możliwości zorganizowania egzaminów czeladniczych i mistrzowskich w izbach rzemieślniczych.

Pandemia COVID-19 obnażyła słabości nie tylko nauczycieli w szkołach, ale i innych elementów systemu przygotowania zawodowego, takich jak utrudniony kontakt osobisty z mistrzem-instruktorem praktycznej nauki zawodu czy wciąż niedostatecznie odpowiednie przygotowanie przedsiębiorców do kształcenia na odległość i posługiwania się technologiami cyfrowymi w ogóle. Dla przykładu – jeszcze przed nastaniem pandemii – w opinii czeladników intensywność praktycznego zastosowania kompetencji cyfrowych przy wykonywaniu zadań zawodowych wynosiła średnio 62% dla mistrzów z zakładów rzemieślniczych, a to tam zatrudnionych jest najwięcej młodocianych pracowników, tj. około 59 tys. (Stępnikowski, 2020, s. 185–186). Z kolei 75,8% wykazuje się znajomością obsługi komputera (np. posługują się pocztą elektroniczną) oraz DVD i/lub smartfonu, ale 17,2% nie posiada takich umiejętności (21,4% wśród mistrzów w zawodach unikatowych, takich jak kowal, obuwnik, złotnik-jubiler czy zegarmistrz). Połowa mistrzów zachęcała adeptów do korzystania z komputerowych programów branżowych do projektowania wyrobów, zarządzania firmą itp. Generalnie jednak można stwierdzić, że mistrzowie w rzemiośle wyróżniają się raczej pozytywnie na tle populacji dorosłych Polaków w wieku od 16 do 74 lat, gdzie 46% wykazuje się co najmniej podstawowymi umiejętnościami cyfrowymi (Instytut Badań Edukacyjnych, 2019, s. 55). Z analizy raportów OECD (2020) i CEDEFOP (2020) płyną istotne wnioski zarówno dla polskiego systemu edukacji, jak i dla pracodawców.

OECD wskazuje na fakt, że w przypadku większości zawodów treści teoretyczne mogą być przekazywane online, jednakże realizacja zajęć praktycznych jest w zasadzie niemożliwa w tej formie. Kształtowanie umiejętności w takim ujęciu jest znacznie utrudnione ze względu na brak dostępu (uczniowi) do narzędzi, materiałów, maszyn i sprzętu. W przypadku innych profesji, powiązanych z dodatkowymi obostrzeniami związanymi z ochroną zdrowia (np. bardzo popularny zawód fryzjera), gdzie pojawia się zwiększone ryzyko zakażenia, istnieją wręcz zakazy prowadzenia praktycznej nauki zawodu (choć są kraje, w których nie ma takich przeciwwskazań dla uczniów szkół medycznych).

Na skutek pandemii należy spodziewać się spadku liczby adeptów nauki zawodu w roku szkolnym 2021/2022, co może wynikać z niepewności dotyczących

samego dostępu do miejsc praktycznej nauki zawodu, jak również z faktu, że programy nauczania mogą być w przyszłości w większym stopniu realizowane online. Być może zjawiska te będą obserwowane jedynie krótkoterminowo, jednakże na tę chwilę nie można jeszcze mieć co do tego całkowitej pewności. Stopień tego oddziaływania jest trudny do określenia, ale nie stanowi wyłącznego problemu poznawczego niniejszego artykułu, ponieważ zagadnienia problemowe są tu ujęte znacznie szerzej i co do zasady wywoławczo. Jeszcze przed pandemią COVID-19 wskazywano bowiem na możliwości zaangażowania nowych technologii w procesy kształcenia zawodowego. W kontekście współczesnych wyzwań cywilizacyjnych i pedagogiki pracy warto takim możliwościom przyjrzeć się bliżej.

„CYFROWE BLIŹNIAKI” W PEDAGOGICE PRACY?

Żyjemy w czasach „Przemysłu 4.0”, gdzie z jednej strony coraz powszechniej jest Internet i zjawisko sieciowania, a z drugiej „botyzacja” osadzona w sztucznej inteligencji „wkracza powoli i na razie nie narusza rynku pracy w stopniu dostrzegalnym” (Gardawski, 2019, s. 18). Jednocześnie tylko co trzeci Polak zgodziłby się na to, by podróżować autonomicznym autobusem bez kierowcy lub dałby się zoperować robotowi, choć 90% pozytywnie ocenia nowe technologie (PwC Polska, 2019). Nawet pomimo doświadczeń pandemii COVID-19 można stwierdzić, że nieprędko (o ile w ogóle) technologia zastąpi kontakt z człowiekiem i światem materialnym, gdzie dużą rolę wciąż odgrywa rzemiosło, tym bardziej że coraz częściej mówi się już o „Społeczeństwie 5.0”. Ta nowa koncepcja, stworzona w Japonii, przewiduje tworzenie społeczeństwa zorientowanego na człowieka, gdzie postęp ekonomiczny, zawierający rozwiązania kwestii społecznych, równoważony jest przez system oferujący wysoką integrację przestrzeni cyfrowej i rzeczywistej (Abe, 2019). Interesujący jest fakt, że postęp technologiczny Japończycy osiągają dzięki kulturze *monozukuri*, czyli usprawnianiu procesów i technik wytwarzania – tak jak w rzemiośle (i zgodnie z zasadami prakseologii T. Kotarbińskiego). Pakiet rozwojowy *Abenomics* (od nazwiska premiera Japonii), przewidujący utworzenie społeczeństwa 5.0, jest rozwiązaniem nowoczesnym i polega na rosnącej symbiozie pomiędzy człowiekiem i otaczającymi go technologiami.

Przyglądając się trendom rozwojowym, naukowcy powinni starać się szerzej przewidywać tzw. kompetencje przyszłości, które ułatwią realizację założeń pedagogiki pracy, gdzie przedmiotem badań i zainteresowań naukowych są (nadal aktualne!) problemy wychowania przez pracę, kształcenia ogólnotechnicznego, orientacji i poradnictwa zawodowego pracowników, a także problemy wychowawcze i oświatowe w zakładzie pracy – choć realizowane w synergii z nowymi technologiami.

W Sieci Badawczej Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji w Radomiu funkcjonuje Centrum Badań Edukacji Zawodowej i Zarządzania Innowacjami,

które kontynuuje tradycje Ośrodka Kształcenia i Doskonalenia Kadr oraz prowadzi prace badawcze w obrębie pedagogiki pracy. Warto wspomnieć, że w 2011 r. Instytut zorganizował obchody jubileuszu 40-lecia pedagogiki pracy, podczas których starano się przewidzieć kierunki rozwoju tej subdyscypliny. Śledząc toczący się wówczas dyskurs nad przyszłością pedagogiki pracy (rozpoczęty rok wcześniej w Bydgoszczy; zob. Gerlach, 2010), można dostrzec ogrom nadziei na dalszy rozwój prac badawczych, a jednocześnie brak możliwości przewidzenia wielu problemów naukowych, które na tym etapie były raczej niemożliwe do analizy (także w obrębie innych nauk). Przykładem może być tu wzrost zastosowania i wdrażania technik informacyjnych, rozwój programowania i sztucznej inteligencji, tzw. IBAC (*Internet of Things, Big Data, Artificial Intelligence, Cybersecurity*) czy wyzwania dotyczące Europejskiego Zielonego Ładu i postulatu neutralności klimatycznej Europy. Wiele zmian przyniosły kolejne perspektywy środków z funduszy europejskich, choć i tu pojawiły się nieoczekiwane wyzwania związane ze Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji (m.in. różnicowanie definicyjne). Na bieżąco starano się włączać w prace badawcze, m.in. w zakresie podstaw programowych czy informacji zawodoznawczych, ale trzeba przyznać, że niejednokrotnie projektodawcom było bliżej do idei ściąganych z Zachodu niż do sięgania po rodzimy dorobek naukowy. Wydaje się, że pedagogika pracy powinna w sposób bardziej kompleksowy wejść w obszar ponadzawodowy (szczególnie w kontekście edukacji ustawicznej) ukierunkowany na cyfryzację i zieloną transformację.

W Centrum Badań Edukacji Zawodowej i Zarządzania Innowacjami Ł-ITeE, podobnie jak w innych ośrodkach badawczych i jednostkach naukowych, tematy kształcenia w tych obszarach są jeszcze podejmowane raczej incydentalnie niż systemowo. Wynika to z kolei z dynamiki zmian w obserwowanej rzeczywistości oraz z braku wystarczających zasobów (ludzkich, finansowych). Niemniej próby badawcze muszą być podejmowane. W związku z tym – po ogłoszeniu strategii pn. „Polityka rozwoju sztucznej inteligencji w Polsce od 2020 roku” – powstał niedawno artykuł o lukach kompetencyjnych w przedmiotowym zakresie, w którym zaprezentowano nowatorski model kompetencji hybrydowych i niekonwencjonalnych (Model „HUN”), który ma pomóc odpowiedzieć na wyzwania edukacyjne na różnych poziomach, począwszy od „analfabetyzmu cyfrowego”, charakterystycznego dla państw rozwijających się, aż po „niedobór specjalistów”, dostrzegany raczej w odniesieniu do krajów rozwiniętych gospodarczo (Stępnikowski, Symela, 2021).

Na bieżąco analizowane są uwarunkowania rynkowe i włączane są nowe rozwiązania w kontekst edukacyjny, stąd też w Instytucie kilka lat temu stworzono np. stacje techno-dydaktyczne wspierające proces kształcenia umiejętności adeptów w zakresie programowania sterownikami PLC, a ostatnio (wspólnie z partnerami z Niemiec i Litwy) podjęto działania na rzecz stworzenia dla tych urządzeń tzw. cyfrowych bliźniaków (*digital twins*), tj. obudowania ich wirtualną rzeczywistością (VR). Rozwiązanie polegające na tworzeniu takich „bliźniaków” pozwala na

poprawę efektywności (nawet o 10%) (zob. Gartner Inc., 2019) i bezpieczeństwa, a także na zmniejszenie kosztów kształcenia, szczególnie w kontekście mniejszych strat materiału. Technologia ta nie wymaga fizycznej obecności w fabryce w trakcie wykonywania zadań zawodowych, co jest szczególnie cenne w kontekście doświadczeń z okresu pandemii. Wirtualna rzeczywistość znajduje się obecnie w centrum zainteresowania w procesach kształcenia uczniów, pracowników oraz nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu, szczególnie w kontekście pandemii oraz możliwości zastosowania tzw. gamifikacji. W realizowanym obecnie projekcie ponadnarodowym COViR (realizowany ze środków programu ERASMUS+) planuje się utworzenie i przetestowanie kursów dla nauczycieli, tak aby posiadli kompetencje informacyjne i komunikacyjne umożliwiające stosowanie VR w trakcie zajęć. W grupie docelowej będzie należało uwzględnić też mistrzów rzemiosła jako instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz postarać się sprawdzić ich zdolności adaptacyjne. Mają oni bowiem wiele zaległości w kontekście kompetencji cyfrowych, ale jednocześnie nie do przecenienia jest fakt posiadania przez 79,3% mistrzów-instruktorów wysokiego poziomu gotowości (kompetencji) do wypełniania zobowiązań społecznych i etycznego prowadzenia działalności gospodarczej. Jest to jawne (choć nie zawsze dla mistrzów świadome) nawiązanie do idei wychowania przez pracę, zwłaszcza do założeń G. Kerschensteinera oraz do idei wzorców kulturowych profesora J. Chałasińskiego, z którym współpracował w Łodzi profesor T.W. Nowacki podczas organizowania Wyższej Szkoły Pedagogicznej. Kompetencje „obywatelskie” mistrzów przejawiają się m.in. w:

- etycznym postępowaniu wobec klientów i kontrahentów (93,1%),
- uświadamianiu praw i obowiązków zatrudnionych młodocianych pracowników (84,8%),
- promowaniu idei zrzeszania się w stowarzyszeniach, fundacjach, cechach i/lub innych grupach społecznych (60,3%).

AKTUALNOŚĆ PROBLEMATYKI PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO – BADANIA MIĘDZYNARODOWE

W listopadzie 2020 r. eksperci Federalnego Instytutu Kształcenia Zawodowego z Bonn (BIBB) razem z Europejską Siecią Badaczy Edukacji Zawodowej (VETNET) i Dyрекcją Generalną ds. Zatrudnienia (DGEMPL) zorganizowali warsztaty pn. „Badania kształcenia zawodowego w Europie: tematy, struktura i współpraca”. BIBB i VETNET organizują tego typu wydarzenia cyklicznie, wskazując na kluczowe wyzwania świata badawczego w świetle teorii kształcenia zawodowego oraz aspektów społecznych i ekonomicznych. Analizie poddawane są systemy kształcenia zawodowego oraz trendy i wyzwania badawcze – jak podkreślają badacze – konsekwentnie silnie zróżnicowane w poszczególnych krajach i regionach. Ta różnorodność tematów jest jednak tylko jednym z aspektów badań, zróżnicowane

jest bowiem również podejście naukowe (w ujęciu subdyscyplin i dyscyplin z pogranicza) oraz instytucjonalne uwarunkowania ulokowane w kontekstach polityka–praktyka. Wszystkie te czynniki sprawiają, że współpraca badawcza sama w sobie oraz w powiązaniu z uwarunkowaniami politycznymi jest ciągłym wyzwaniem. Do udziału w wydarzeniu zaproszono kilkoro ekspertów, którzy przedstawili wybrane tematy badawcze w obrębie kształcenia zawodowego w danych krajach Europy (rozwój systemów edukacji, zawodów, rola pracodawców, branż i edukatorów). Andrzej Stępnikowski odniósł się do celów wyznaczonych podczas konferencji zorganizowanej z okazji jubileuszu 40-lecia pedagogiki pracy, zwracając uwagę m.in. na problemy podwójnej transformacji i słabnące w Polsce zainteresowanie pogłębianiem tej subdyscypliny.

Profesor M. Gessler z Uniwersytetu w Bremie przedstawił natomiast wyniki analiz kluczowych haseł pojawiających się w ostatnich 10 latach w pięciu głównych wydawnictwach naukowych poświęconych kształceniu zawodowemu (986 artykułów), poczynawszy od następujących tematów: uczenie się w miejscu pracy (*work-based learning*), przygotowanie zawodowe (*apprenticeship*), przez społeczność praktyków uczących się, rozwój zawodowy profesjonalistów oraz kształcenie nauczycieli i edukatorów, a także analizy kontekstów politycznych systemów edukacji. Najnowsze kierunki badań według liczby artykułów (2015–2020) dotyczą: porównań pomiędzy systemami kształcenia (*VET comparability*), osób wypadających z edukacji (*drop-outs*), kompetencji i umiejętności (*skills*) oraz zatrudnialności. Warto zauważyć, że wyniki tych badań uwzględniają również artykuły z Australii (198), USA (45), Kanady (38) i Nowej Zelandii (28). Wymienione 10 tematów jest wciąż aktualnych i są one rozwijane w artykułach europejskich. Wśród nich znajdują się obszary ściśle powiązane z pedagogiką pracy poprzez wychowanie przez pracę, w tym uczenie się w miejscu pracy (rozumiane szeroko jako różnorodne możliwości, tj. staże, praktyki) i przygotowanie zawodowe.

Dodatkowego argumentu dostarczają naukowcy z BIBB, którzy przeprowadzili ankietę z udziałem blisko 30 instytucji naukowych zajmujących się w 22 krajach badaniami nad kształceniem zawodowym i ustawicznym (ankietę skierowano do 60 podmiotów). Jednostki te zatrudniają około 7 tys. badaczy różnych dyscyplin (42% edukacja, 16% socjologdy, po 10% psychologdy i ekonomiści). Dla tych instytucji główne obszary zainteresowań badawczych stanowią:

- początkowe kształcenie zawodowe (28 wskazań jako obszar główny, dla 5 dodatkowy obszar badawczy),
- edukacja ustawiczna (25 wskazań jako obszar główny, dla 8 dodatkowy obszar badawczy),
- kształcenie w miejscu pracy (26 wskazań jako obszar główny, dla 7 dodatkowy obszar badawczy),
- przygotowanie zawodowe (22 wskazań jako obszar główny, dla 6 dodatkowy obszar badawczy),

- zarządzanie i finansowanie systemów kształcenia zawodowego (24 wskazań jako obszar główny, dla 9 dodatkowo obszar badawczy),
- digitalizacja (21 wskazań jako obszar główny, dla 11 dodatkowo obszar badawczy). (Bucholz, Ertl, Grollmann, Widera, Le Mouillour, 2021).

Jak widać, obszar badawczy subdyscypliny stworzonej przez profesora T.W. Nowackiego wciąż jest aktualny i rozwijany w ramach instytucji naukowych i badawczych pod kierunkami wytyczanymi w ramach procesu kopenhaskiego. Najnowszym przykładem zainteresowania Unii Europejskiej wychowaniem przez pracę jest opracowanie Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, w którym uwzględniono schematy przygotowania zawodowego w krajach Europy (w tym w Polsce) opracowane przez członków sieci ekspertów ds. przygotowania zawodowego (CEDEFOP, 2021).

ZAKOŃCZENIE

Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe, jak już wspomniano, jest formą pochodną wobec kształcenia cechowego, a więc wychowania w obcym domu. Istotą takiego wychowania według profesor Danuty Gielarowskiej-Sznajder (Akademia Pedagogiki Specjalnej) jest pokazanie, że można uczyć wartości i wychowywać w systemie wartości. Zmieniają się treści i formy wychowania w obcym domu (obecnie może to być rzemieślniczy, rodzinny zakład pracy), ale ma ono zawsze jeden cel – jest nim dążenie do wartości za pomocą uczestnictwa społecznego: pamięci przeżyć i wzniesień, a nie np. w drodze wojny.

Takie założenia potwierdziły się w wynikach badań rozprawy doktorskiej A. Stępnikowskiego (2020), gdy okazało się, że przygotowanie zawodowe jest pracą pedagogiczną i jednocześnie treningiem społecznym dla mistrza w rzemiośle, o ile proces prowadzony jest refleksyjnie i w ścisłej relacji mistrz–uczeń (zatem nie w każdym przypadku). Ta hipoteza została zweryfikowana pozytywnie w odniesieniu do mistrzów w zawodach unikatowych. Badania pokazują również wysoki poziom gotowości mistrzów do wypełniania zobowiązań społecznych i do przygotowywania obywatelskiego uczniów (79,3%). Mimo że ich kompetencje cyfrowe (62,%) nie wypadają źle na tle społeczeństwa (poza przedstawicielami zawodów unikatowych), to i tak trzeba wprowadzić wiele zmian, aby technologie komunikacyjne znalazły zastosowanie w rzemieślniczym przygotowaniu zawodowym. Jeszcze więcej uwagi rzemiosło powinno poświęcić na kształcenie kompetencji w zakresie języka obcego zawodowego, który jest wymagany w podstawie programowej (daje większe możliwości rozwoju i wprowadzania innowacji dzięki szerszemu dostępowi do informacji), jest on bowiem stosowany w praktyce pedagogicznej tylko przez 41% mistrzów (w ocenie czeladników-absolwentów). Zarówno umiejętności językowe, jak i umiejętności cyfrowe są ujęte w obszarze kompetencji kluczowych i nie powinny być zaniebdywane. Porównanie standardów

mistrzowskich w rzemiośle pomiędzy Polską a Norwegią w obszarze kompetencji ekologicznych pokazało jeszcze jeden istotny wymiar luki kompetencyjnej. Rzemieślnicy polscy na egzaminie mistrzowskim muszą wykazać się znajomością przepisów z zakresu ochrony środowiska, a rzemieślnicy norwescy – świadomością ekologiczną przejawiającą się w dbałości o najbliższe otoczenie i nieszkodzeniem mu w procesach usługowych i produkcyjnych. Co ciekawe, norwescy mistrzowie mają w swoich standardach wymagań egzaminacyjnych dbałość o kształcenie ustawiczne pracowników, odniesienia do CSR oraz aktywne podejście do innowacyjności. Badania autora pokazały ponadto, że mistrzowie w rzemiośle powinni zwiększyć wachlarz stosowanych środków dydaktycznych, a więc otworzyć się na nowe technologie informacyjne i materiały źródłowe w językach obcych, tak aby oferowany przez tę grupę społeczno-zawodową model kształcenia nadal był aktualny i konkurencyjny względem wymogów współczesności i podwójnej transformacji. Problem ten ma swoją wagę, gdyż co roku do egzaminów czeladniczych i mistrzowskich w izbach rzemieślniczych przystępuje około 30 tys. osób.

Jak widać, wychowanie przez pracę w formie przygotowania zawodowego w zakładzie pracy to wciąż aktualny temat do eksploracji. Celem wprowadzania w Polsce zmian w systemie przygotowania zawodowego – w kierunku możliwie pełnego systemu dualnego – i jego dalszego upowszechniania jest zwiększenie czasu przeznaczanego na praktyczną naukę zawodu w zakładzie pracy jako miejscu, w którym mistrzowie/instruktorzy mogą skutecznie przygotowywać młodocianego pracownika do roli nie tylko osoby zatrudnionej, ale i świadomego obywatela (w systemie dualnym zajęcia praktyczne w przedsiębiorstwie stanowią 70% czasu przeznaczanego na kształcenie zawodowe). Jednakże aby tego dokonać, należy uwzględnić luki kompetencyjne mistrzów oraz wprowadzić zmiany do standardu wymagań egzaminacyjnych dla czeladników i mistrzów, tak aby pełniej odpowiadały wyzwaniom podwójnej transformacji. Zreformowany system przygotowania zawodowego powinien uwzględniać zmieniające się uwarunkowania organizacyjne, prawne i technologiczne; duży wpływ mają też kwestie ekonomiczne, o czym można się przekonać, obserwując malejące zainteresowanie dyrektorów szkół i pracodawców systemem przygotowania zawodowego (Stępnikowski, 2021, s. 153–159). Co istotne, te nowe czynniki mogą uodpornić, a nawet wzmocnić jakościowo proces kształcenia młodocianych pracowników, potrzeba jednak silnych rekomendacji podpartych wynikami badań. Czy takie badania się odbywają? Otóż w Polsce sporadycznie (przygotowanie zawodowe jest marginalizowane przez system oświaty i „niedoceniane w swej mocy”), ale jeśli spojrzymy na obszar Europy, to okaże się, że wychowanie przez pracę (uczenie się w miejscu pracy, przygotowanie zawodowe) jest wydobywane na światło dzienne i przeżywa swój renesans. Systemy przygotowania zawodowego są odnawiane po kilku dekadach przerwy i wprowadzane na szeroką skalę w takich krajach jak Szwecja i Wielka Brytania, a także Hiszpania czy Grecja. Podobnie jak w wymienionych krajach,

tak i u nas społeczeństwo może zyskać na wzmocnieniu komponentu przygotowania zawodowego w systemie poprzez ukształtowanie młodych osób jako bardziej świadomych i angażujących się w inicjatywy i organizacje społeczne obywateli. W grupie społeczno-zawodowej rzemieślników (Gardawski, 2013) jest szansa na przełamanie bariery rozwojowej towarzyszącej nam nieodmiennie co najmniej od 2002 r. w postaci braku zaufania społecznego. Zebrane deklaracje wskazują, że tylko około 22% badanych wychodzi z założenia, że większości ludzi można ufać, a około 76% wyznaje zasadę zachowywania daleko posuniętej ostrożności i podejrzliwości w stosunkach z innymi (CBOS, 2018).

Jaką drogą pójdą badania nad rozwojem rodzimego systemu przygotowania zawodowego? Tego na razie nie można jednoznacznie, wiadomo jednak, że aby pozostać konkurencyjnym wobec „systemu szkolnego”, musi on zostać poddany zmianom mentalnym i organizacyjnym, w tym z uwzględnieniem wyzwań związanych z cyfryzacją. Wygląda na to, że przygotowanie zawodowe z zastosowaniem nowoczesnych technologii powinno stać się jednym z priorytetów ogłoszonych w konkluzjach planowanej w Bydgoszczy konferencji z okazji jubileuszu 50-lecia utworzenia pedagogiki pracy. W każdym razie kierunki badań, wskazywane jako główne obszary zainteresowania instytutów badawczych Europy, powinny stać się przedmiotem analiz rodzimych naukowców oraz Ministerstwa Edukacji i Nauki, tak aby – tam gdzie można – wchodzić w kooperację i tworzyć synergiczne projekty badawcze z korzyścią dla polskiej nauki, teorii kształcenia zawodowego i pedagogiki pracy.

Podane w niniejszym artykule dane i przykłady z innych krajów europejskich pokazują, że wychowanie przez pracę w formie rzemieślniczego przygotowania zawodowego jest ideą wciąż aktualną w dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości XXI w., pozwalając na wychowywanie pracowników-obywateli w duchu „szkoły pracy” G. Kerschensteinera, tj. gotowych do współdziałania na rzecz nie tylko zakładu pracy, ale i lokalnej społeczności czy kraju.

BIBLIOGRAFIA

LITERATURA

- Bednarczyk, H. (2012). 40 lat polskiej pedagogiki pracy. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, (3).
- Bucholz, L., Ertl, H., Grollmann, P., Widera, C., Le Mouillour, I. (2021). The Contribution of Research to Innovation in Vocational Education and Training (VET) – The Role of VET Institutes. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, (4).
- Gardawski, J. (2019). Świat pracy. W: J. Hausner (red.), *Świat (bez) pracy. II Seminarium Świeradowskie. Open Eyes Economy Discussion Papers*. Kraków: Fundacja Gospodarki i Administracji Publicznej.
- Gardawski, J. (red.). (2013). *Rzemieślnicy i biznesmeni. Właściciele małych i średnich przedsiębiorstw prywatnych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

- Gartner Inc. (2019). *2019 CIO Survey: CIOs Have Awoken to the Importance of AI*. Stanford.
- Gerlach, R. (red.). (2010). *Pedagogika pracy w perspektywie dyskursu o przyszłości*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Instytut Badań Edukacyjnych. (2019). *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030. Część ogólna*. Warszawa.
- Nowacki, T.W. (1999). *Zawodownawstwo*. Radom: Instytut Technologii Eksploatacji.
- Nowacki, T.W. (2004). *Leksykon pedagogiki pracy*. Radom: WSP ZNP, IteE.
- PwC Polska. (2019). *Technologia w służbie społeczeństwu. Czy Polacy zostaną społeczeństwem 5.0? Raport Fundacji Digital Poland*.
- Stępnikowski, A.W. (2020). *Mistrz w rzemieślniczym przygotowaniu zawodowym. Kompetencje społeczne i pedagogiczne*. Radom: Wydawnictwo Naukowe Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji.
- Stępnikowski, A.W., Symela, K.F. (2021). Wyzwania kompetencyjne w rozwoju sztucznej inteligencji w Polsce. *Polityka Społeczna*, (7), 21–28.
- Tyborowski, W. (2019). *Prawa Hammurabiego. Dinat Misarim*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Wiatrowski, Z. (2005). *Podstawy pedagogiki pracy*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego.

NETOGRAFIA

- Abe, S. (2019). *Realizing society 5.0*. Pobrane z: www.japan.go.jp/abenomics/_userdata/abenomics/pdf/society_5.0.pdf (dostęp: 7.09.2021).
- CBOS. (2018). *O nieufności i zaufaniu. Komunikat z badań*. Warszawa. Pobrane z: www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2018/K_035_18.PDF (dostęp: 10.09.2021).
- CEDEFOP. (2020). *How are European countries managing apprenticeships to respond to the COVID-19 crisis? Synthesis report based on information provided by Cedefop community of apprenticeship experts*. Pobrane z: www.cedefop.europa.eu/files/cedefop_community_apprenticeship_experts_synthesis_how_are_european_countries_managing_apprenticeships_to_respond_to_the_coronavirus_crisis.pdf (dostęp: 9.09.2021).
- CEDEFOP. (2021). *Apprenticeship governance and in-company training: where labour market and education meet: Cedefop community of apprenticeship experts: short papers*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop Working Paper, no. 3. Pobrane z: <http://data.europa.eu/doi/10.2801/065622> (dostęp: 9.09.2021).
- Fundacja Gospodarki i Administracji Publicznej. Open Eyes Economy Summit. (2020). *Raport Edukacja. Między pandemią COVID-19 a edukacją przyszłości*. Pobrane z: <https://oes.pl/wp-content/uploads/2020/08/Raport-edukacja.pdf> (dostęp: 10.11.2021).
- OECD. (2020). *VET in a time of crisis: Building foundations for resilient vocational education and training systems*. Pobrane z: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=132_132718-fdwmrqsgmy&title=VET-in-a-time-of-crisis-Building-foundations-for-resilient-vocational-education-and-training-systems (dostęp: 12.05.2020).
- OECD. (2021). *Teachers and leaders in VET: OECD Reviews of Vocational Education and Training*. Pobrane z: www.oecd-ilibrary.org/docserver/59d4fbb1-en.pdf?expires=1631257510&id=id&ac-cname=guest&checksum=F5287279F71BDF6A280AE165DBDADCB6 (dostęp: 10.09.2021).
- Stępnikowski, A. (2021). Vocational preparation of juvenile workers, Poland. W: CEDEFOP, *Apprenticeship governance and in-company training: where labour market and education meet: Cedefop community of apprenticeship experts: short papers* (s. 153–159). Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop Working Paper, no. 3. Pobrane z: <http://data.europa.eu/doi/10.2801/065622> (dostęp: 9.09.2021).

ABSTRACT

This article is referring to main challenges identified during the 40th anniversary conference of labour pedagogy. The author made an attempt to verify topicality of issues in the aspects of craftwork apprenticeship being realised today in the workplace. Professor Tadeusz W. Nowacki has always highly valued social-occupational group of craftsmen and pointed to their role in the field of development of upbringing systems, and by showing patriotic traditions, he also exposed their capabilities for adaptation. The results of the author's own research and the review of lately examined topics in the field of vocational education require direct us to undertake some reflection on upgrading and dissemination of apprenticeship system in Poland – especially on the basis of the Copenhagen Process achievements and works conducted by European research centres. This issue seems to be of particular importance in the context of such areas as international comparison and discourse on the possibilities of development and perspectives of the work pedagogy in the eve of its 50th anniversary. Craftwork apprenticeship also in the sphere of contemporary challenges (e.g. common lack of social trust) shows that the main message of this discipline, expressed in the examination of relations human – upbringing – work, still remains actual.

Keywords: labour pedagogy; apprenticeship; craftwork; vocational education