

Transfer wiedzy o zawodach – analiza przypadków

Tadeusz ALEKSANDER

Andragog – akademickie spojrzenie na zawód rynkowy

Andragogue – an academic view of the market profession

Słowa kluczowe: andragog, andragogika, edukacja dorosłych, rynek pracy, instytucje edukacji dorosłych.

Key words: andragogue, andragogy, adult education, labour market, adult education institutions.

Abstract. The article acquaints readers with information about the occupation of andragogue in the context of recent development of one of the pedagogical subdisciplines – andragogy, adult education institutions, and the labour market for andragogues. It also presents the directions of their career development.

Opis zawodu andragoga jest „udanym” zintegrowaniem (w jednej publikacji) całości kształtu dotychczasowej wiedzy na temat jego społecznej misji, warunków pracy i zadań zawodowych, a także realizowanych przez niego społecznych funkcji. Jest więc znaczącym krokiem na drodze do profesjonalizacji tego zawodu. Profesjonalizacji nieco spóźnionej z tego powodu, że przedstawiciele i realizatorzy tego zawodu są rozproszeni po całym kraju i pracują w swoich środowiskach w małych grupach lub nawet w pojedynkę.

Zaprezentowana w publikacji informacja o zawodzie andragoga zawiera opis warunków zdrowotnych, niezbędnych dyspozycji psychicznych, potrzebnych kompetencji

zawodowych, miejsc i warunków pracy ludzi wykonujących tę profesję. Materiały do niego zostały zebrane w toku szczegółowej analizy aktów prawnych określających status prawny tej profesji, uważnego zapoznania się z próbami (z reguły fragmentarycznymi) jego charakterystyki w licznych wcześniejszych publikacjach naukowych i zasobach internetowych. Sporządzając opis, jego autorzy sięgnęli także do materiału wywiadów z przedstawicielami tej profesji. Dobra podstawa metodologiczna sprawiła, że opracowana informacja o zawodzie andragoga zawiera poprawny merytorycznie i wiarygodny opis usytuowania tego zawodu we współczesnym Międzynarodowym Standardzie Klasyfikacji Zawodów (ISCO-08), Polskiej Klasyfikacji Działalności (z 2007 r.) i *Klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania* (235101). Zawiera również taką samą (tj. poprawną i wiarygodną) charakterystykę zadań zawodowych, warunków, miejsca i sposobu ich wykonywania, wymaganych kwalifikacji, możliwości doskonalenia i awansu zawodowego oraz wiele innych. Tak skonstruowany opis – niezwykle trudnego ze względu na różnorodność obowiązków i zakres wykonywanych czynności – naukowej charakterystyki zawodu jest wiarygodną charakterystyką specyfiki profesji oraz warunków i sposobów jej wykonywania.

Andragodzy nie rzucają się tak w oczy jak społeczności zawodów pracujących w jednym miejscu, w dużych ilościach, niemal „w masie” (np. górnicy, pracownicy budownictwa, transportowcy czy nawet nauczyciele). Robią więc wrażenie profesji „rozmytej”, terytorialnie „rozproszonej”, a w związku z tym mniej dostrzeganej i – zdaje się nie tak jak ludzie zawodów „masowych” docenianej. Profesji, która – m.in. z powodu tego rozproszenia – dość późno w porównaniu z innymi zawodami uwidoczniła została w polskich klasyfikacjach zawodów i specjalności. Piszący te słowa, przez wiele lat wykładowca andragogiki w Uniwersytecie Jagiellońskim, był świadkiem kilkuletnich starań i zabiegów oświatowców z końca lat 70. XX wieku w stosownych instytucjach naszego państwa o wpisanie „andragoga” na urzędową listę zawodów i specjalności. Starania te uzasadniano wieloma argumentami dowodzącymi nie tylko pojawienia się, ale też szybkiego rozrastania się czynności edukacyjnych stopniowo rozszerzających treść zajęć tego zawodu. Sprawa pomyślnego załatwienia tej sprawy była przez decydentów odkładana m. in. z powodu nie w pełni zadowalającego opisu treści jego zajęć. Zaprezentowany przez środowisko naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji (opracowany w ramach projektu INFODORADCA+) obecny opis tego zawodu dowodzi zasadności tamtych starań. Można go też potraktować jako definitywnie pozytywne ich zakończenie.

Sporządzona *Informacja o zawodzie andragog* wskazuje jak mocno omawiany zawód jest „wrośnięty” w struktury gospodarcze, usługi i życie społeczne naszego kraju. Przekonuje też, w jakim stopniu i jakimi strategiami buduje on wysoką jakość życia gospodarczego i społecznego. Omawiana *Informacja o zawodzie andragog* została też „celnie” wmontowana w europejskie koncepcje kształcenia i doskonalenia kadr pracowniczych. Autorzy, opracowując ją, sięgnęli do wspomnianych już europejskich dokumentów z zakresu klasyfikacji zawodów i specjalności oraz ich odpowiedników w naszym kraju, a następnie do ich wymagań dostosowali swój opis i formułowane

w nim sugestie. Tym samym przez stworzenie omawianego dokumentu i proponowane w nim „europejskie” sposoby rozwiązywania spraw edukacji dorosłych włączyli się w tworzenie (u nas) elementów europejskiego obszaru zawodowej oświaty dorosłych oraz europejskiego obszaru kształcenia i doskonalenia zawodowego.

Autorzy *Informacji i zawodzie andragog* treścią swego opisu dowiedli, że scharakteryzowana przez nich profesja to zawód dostojny i społecznie ważny, przygotowujący i doskonalący ludzi dorosłych (często już dobrze wykształconych, ale np. w innym kierunku i nie na poziomie jakiego wymaga zajmowane przez nich stanowisko) do pracy we wszystkich działach gospodarki oraz kultury narodowej i niemal na wszystkich stanowiskach pracowniczych. Zawód, którego przedstawiciele jako nauczyciele i wychowawcy rozproszeni po całym kraju są potrzebni w każdym środowisku życia i pracy ludzkiej. Przez uwypuklenie takich zalet omawiana publikacja nie tylko wypełnia dotychczasową poważną lukę w wiedzy o tym zawodzie, ukazując jego genezę, niełatwą drogę jego zdobywania, złożoną działalność i konieczność stałego doskonalenia się jego przedstawicieli. Krzepi ona także reprezentantów tego zawodu w przekonaniu trafnego wyboru zajęcia zawodowego i utrwala w przekonaniu o ważności misji, którą wypadło im pełnić.

Z powodu wymienionych zalet omawiana *Informacja o zawodzie andragog* może być przydatna wielu instytucjom i osobom. W pierwszym rzędzie skorzystać z niej mogą instytucje kształcące i kształcące andragogów. Dla pierwszych, tj. instytucji przygotowujących kandydatów do pracy w tym zawodzie, może ona być pomocna w układaniu trafnych w treści programów kształcenia (opracowywaniu treści nauczania). Dla drugich, np. organizatorów studiów podyplomowych i kursów doskonalących – służyć sugestiami co do treści i kierunku kształcenia oraz doskonalenia zawodowego.

Uważna refleksja nad treścią *Informacji o zawodzie andragoga* może przydać się także pracownikom poradnictwa i doradztwa zawodowego zatrudnionym np. w instytucjach organizujących pośrednictwo pracy. Świadomi specyfiki tej profesji, wymagań, jakie stawia ona kandydatom do jej wykonywania, zakresu działań na nią się składających, a nawet zagrożeń z nią związanych, będą w stanie racjonalniej i trafniej kierować do jej zdobywania (przez kształcenie) i wykonywania swoich klientów rozważających wybór kierunku kształcenia i przyszłego zajęcia zawodowego. Podobne korzyści z gruntownego zapoznania się z treścią omawianej *Informacji o zawodzie andragoga* odniosą pracodawcy, zwłaszcza w dużych i wielodziałowych zakładach pracy. Poznając CV ewentualnych kandydatów do pracy na to stanowisko (strategia ta dotyczy także pracowników przenoszonych na nowe stanowiska), będą w stanie podjąć racjonalną decyzję z punktu widzenia wymagań stanowiska pracy dla andragoga.

Lektura *Informacji o zawodzie andragoga* i powierzchowny nawet namysł nad jej treścią przynieść może dużą korzyść ludziom młodym wybierającym kierunek kształcenia w szkole wyższej. Poznanie specyfiki, treści i warunków pracy jednych z nich zachęci i być może zmotywuje do poznawania treści potrzebnych do wykonywania tego zawodu. Innych skutecznie do niego w porę zniechęci, co będzie równoznaczne z profilaktyką spodziewanej w przyszłości, niekiedy kosztownej dla pracownika, zmiany

miejsca i stanowiska pracy. Nie jest wykluczone, że treść omawianego opisu zawodu andragoga zainteresuje też wielu doświadczonych już pracowników różnych instytucji, zainteresowanych niekiedy – z różnych powodów – zmianą stanowiska pracy. Piszący te słowa w czasie różnych badań w wielu zakładach pracy, zarówno produkcyjnych, jak i usługowych (także cechujących się dużą stabilnością zatrudnionych pracowników), dostrzegali u najbardziej doświadczonych pracowników naturalną potrzebę podzielenia się swoją wiedzą i doświadczeniem zawodowym z młodszymi adeptami różnych zawodów oraz bezinteresowną chęć wsparcia ich w rozwoju zawodowym. Lektura opisu zawodu andragoga i namysł nad nim może umocnić motywacje takich osób do zmiany stanowiska pracy na bardziej sprzyjające realizacji potrzeby pomocy mniej doświadczonym pracownikom.

Nie ulega też wątpliwości, że uważna lektura omawianej *Informacji o zawodzie andragoga* ośmiela do snucia refleksji nad tą oryginalną profesją i poruszenia kilku kwestii związanych z jej specyfiką i oryginalnością. Kwestia pierwsza dotyczy samej nazwy, a konkretnie jej etymologii. Wiadomo, że nazwa ta wywodzi się z języka greckiego. Dwa słowa z tego języka: „aner” (dativus „andros”), czyli dorosły, i „ago”, tj. prowadzę, stały się źródłem nazwy „andragogika” jako teorii oświaty dorosłych, tj. nauki (namysłu) nad zagadnieniem pobudzania i wspomagania rozwoju ludzi dorosłych. Wyprowadzony z tej nazwy termin „andragog” oznacza więc człowieka, którego zajęciem zawodowym jest ukierunkowywanie, wspieranie i koordynowanie tego rozwoju. Podobnie nazwa tej dyscypliny brzmi w języku łacińskim. W czasach nam bliższych po raz pierwszy pojęcia „andagogika” na oznaczenie refleksji nad kształceniem dorosłych użył wprawdzie filozof niemiecki Aleksander Kapp w 1833 r., ale jego rozpowszechnienie nastąpiło dopiero w II połowie XX w., co było m. in. zasługą Heinricha Hanselmana¹ – profesora uniwersytetu w Zurychu oraz Borivoja Samolewceya – andragoga serbskiego z Nowego Sadu². W Polsce jako pierwsza posługiwała się tym terminem Helena Radlińska, uznając, że oznacza on naukę o „(...) prowadzeniu dorosłych (...)”³. Rozpowszechniło go powojenne pokolenie teoretyków i praktyków kształcenia dorosłych. Mimo takich tradycji w aktach prawnych zawód ten pojawia się u nas dopiero w 2010 r.⁴

Ukazana etymologia terminu „andragogika” jest jednym z dowodów na greckie korzenie wielu dzisiejszych nauk oraz współczesnej kultury europejskiej. Do oznaczenia nim współczesnej refleksji nad kształceniem dorosłych (jako odrębnej nauki) przyczyniła się m. in. krótkość i „operatywność” tej nazwy w porównaniu z „długim” i w związku z tym mało operatywnym terminem „teoria oświaty dorosłych”. Warto jeszcze powtórzyć sygnalizowaną do tej pory konstatację o tym, że termin „andragogika” oznacza teorie edukacji czy kształcenia dorosłych, namysł nad tą edukacją – jej

¹ H. Hanselmann, *Andragogik, Wesen, Moglichkeiten, Grejzen der Erwachsenenbildung*, Zurich 1951.

² B. Samolewcey, *Zagadnienie nazwy nauki o kształceniu i wychwaniu dorosłych*, „Oświata Dorosłych” 1960, nr 5, s. 261–268.

³ H. Radlińska, *Stosunek wychowawcy do środowiska społecznego*, „Nasza Księgarnia”, Warszawa 1935, s. 16–17.

⁴ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. Dz. U. nr 82, poz. 537.

potrzebą, formami organizacyjnymi, dotychczasowym rozwojem, uwarunkowaniami, funkcjami i in. Sama zaś edukacja lub kształcenie dorosłych jest praktyką, działaniem na rzecz rozwoju ogólnego i zawodowego człowieka dorosłego. Traktuje więc o celach, treści organizacji i metodyce oraz efektach tego kształcenia.

Na ziemiach polskich prapoczątki zawodu dzisiejszego andragoga sięgają końca XIX wieku. Wtedy to na terenie ziem polskich, zwłaszcza zaboru rosyjskiego zainicjowany został intensywny (pozytywistyczny) rozwój różnych form nauczania dorosłych (kursy dla analfabetów, wykłady popularne, czytelnictwo). Ruch ten stał się początkiem kreowania się nowej kategorii zawodowej, która zajęła się w sposób celowy i świadomy kształceniem przedstawicieli tej kategorii wiekowej. Kreowanie to na przestrzeni następnych prawie 150 lat, tj. do chwili współczesnej, miało charakter ilościowy i jakościowy. Pierwszy wyrażał się w stopniowym wzroście ilości osób zajmujących się organizowaniem i realizacją kształcenia dorosłych. Zmiany jakościowe polegały zaś na różnicowaniu się zajęć tych osób, a więc ich specjalizowaniu adekwatnie do odmienności formy kształcenia, którą realizowały. Pierwszymi, którzy stali się u nas pionierami tego zajęcia, stali się nauczający niepiśmiennych na pierwszych kursach dla analfabetów oraz bibliotekarze – organizatorzy czytelnictwa w zakładanych coraz częściej bibliotekach publicznych na ziemiach wszystkich zaborów (działalność TCL, TSL, Polskiej Macierzy Szkolnej). W latach międzywojennych do tych kategorii działaczy oświatowych dołączyli przodownicy zespołów samokształceniowych, instruktorzy przysposobienia rolniczego (od 1926), opiekunowie świetlic („świetliczanki”), pracownicy domów społecznych (ludowych), a także prezerterzy treści oświatowych przez radio. Zainicjowano też wtedy (1925 r.) w naszym kraju kształcenie profesjonalnej kadry pracowników oświatowych w Studium Pracy Społeczno-Oświatowej Wolnej Wszechnicy Polskiej⁵ i działaczy oświatowych dla wsi (1926 r.) w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego⁶. Druga połowa lat międzywojennych to także pojawienie się w niepodległej Polsce znaczniejszej grupy nauczycieli i instruktorów zawodu zatrudnionych w tworzonych wtedy w większych miastach instytutach przemysłowo-rzemieślniczych, w których intensywnie dokształcano pracowników zakładanych i modernizowanych przedsiębiorstw przemysłowych.

Lata po II wojnie światowej to czas pojawienia się w naszym kraju sporej ilości nauczycieli ludzi dorosłych w związku z intensywnym rozwojem szkolnictwa wszystkich szczebli i specjalności (szkoły wieczorowe i zaoczne) dla tej kategorii wiekowej, powstania dużej zbiorowości prelegentów jako następstwo rozwijanej masowej akcji odczytów, a także wykładowców na kursach różnej treści (ogólnokształcące, zawodowe, potrzeb własnych) i formy („krótkie”, „średnie” i „długie”). Dynamiczny rozwój upowszechniania instytucji kultury doprowadził również do uformowania się w ostatnich

⁵ Z. Skubała-Tokarska, *Społeczna rola Wolnej Wszechnicy Polskiej*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław 1967.

⁶ W. Grabski, *Pracownik społeczny jako pracownik oświatowy*, [w:] *Pracownik oświatowy*, Biuletyn XIV Konferencji oświatowej poświęconej sprawie kształcenia pracowników oświaty dorosłych, Warszawa 1930, s. 27–51.

dziesiątkach lat XX wieku dużej kategorii zawodowej o nazwie „pracownik kulturalno-oświatowy”. W tym samym czasie doszło do szczytu organizacyjnego polskiego krajoznawstwa i turystyki wspieranego przez prawie (1986) 15 tysięcy profesjonalnych przewodników turystycznych.

W wyniku więc dynamicznego rozwoju edukacji dorosłych w naszym kraju uformowała się w miejscach zamieszkania oraz zakładach pracy zarówno gospodarczych, jak i instytucjach usługowych kategoria pracowników o nazwie „andragog”, zajmujących się kształceniem, doksztalcaniem i doskonaleniem zawodowym kadr zatrudnionych tam na niemal wszystkich możliwie stanowiskach.

Autorzy *Informacji o zawodzie andragog* zaproponowali szerokie rozumienie tego pojęcia. Uznali, że jest to zawód o rozległym zakresie działań i licznych funkcjach. W związku z tym dowiedli, że osoba zainteresowana jego wykonywaniem musi być do tego starannie przygotowana: mieć wszechstronne wykształcenie i rozległe doświadczenie zawodowe (głównie menedżerskie). Do jej zadań – jako pracownika – należą: kierowanie agendą oświatową, której jest pracownikiem, rozpoznawanie potrzeb edukacyjnych pracowników określonych (najczęściej „swoich”) instytucji, planowanie i programowanie zajęć edukacyjnych, przygotowanie ich łącznie z gromadzeniem potrzebnych materiałów i pomocy dydaktycznych, realizacja tych zajęć, dokonanie kontroli i waloryzacji efektów, zarchiwizowanie zajęć i in. Zdaje się, że przez tak rozległy zakres działań uczynili z andragoga wielofunkcyjnego menedżera i realizatora działań edukacyjnych dla różnych kategorii pracowników w agendach edukacyjnych, zakładach pracy i firmach szkoleniowych. Tak istotnie bywa i z takim szerokokoprowalnym organizatorem i realizatorem działań edukacyjnych – w przypadkach wielu zakładów pracy i instytucji szkoleniowych – mamy dzisiaj do czynienia.

Rozszerzający się jednak zakres zadań szkoleniowych w zakładach produkcyjnych i instytucjach usługowych, konieczność osiągnięcia w konkurencyjnym świecie jak najlepszych efektów poszczególnych zadań edukacyjnych sprawiają (z czego zdają sobie sprawę autorzy omawianego opisu zawodu andragoga), że dzisiaj nie da się już utrzymać modelu tak pojętego wielofunkcyjnego i uniwersalnego organizatora, a zarazem realizatora kształcenia dorosłych. Zmuszają to tego wymagania chwili. Kierownictwo wielu przedsiębiorstw przemysłowych i instytucji usługowych wciśnięte w mechanizmy bezwzględnej konkurencji zainteresowane jest niejednokrotnie jak najszybszym podniesieniem poziomu czy gruntowną zmianą kwalifikacji swoich pracowników. To zaś są w stanie szybciej wykonać nie wielofunkcyjni uniwersalni działacze a zespoły specjalistów każdy innej („szkoleniowej”) działalności. W tych warunkach następuje w agendach oświatowych różnych instytucji stopniowy podział pracy i pojawienie się wykonujących ją wąskich specjalistów. Zwracają na to uwagę autorzy niektórych prac andragogicznych, próbujący dokonać klasyfikacji współczesnych pracowników z obszaru (tylko szkolnictwo dla pracujących) kształcenia dorosłych⁷. Takie stanowisko podtrzymali autorzy ogólnopolskiej *Klasyfikacji zawodów i specjalizacji na potrzeby*

⁷ A. Matlakiewicz, H. Solarczyk-Szwec, *Dorośli uczą się inaczej. Andragogiczne problemy kształcenia ustawicznego*. Wydawnictwo Centrum Kształcenia Ustawicznego, Toruń 2005, s. 47–49.

rynku pracy z 7 sierpnia 2014 r. (ustawa weszła w życie z dniem 1 stycznia 2015 r.), którzy oprócz nauczyciela szkoły dla dorosłych, wymienionego już andragoga (235101) i tradycyjnie bibliotekarza wskazują sporą ilość profesji kwalifikujących się do wliczenia ich do grupy zawodów andragogicznych. Są to: kierownicy instytucji oświatowych (bibliotek, galerii sztuki, muzeum, domu kultury, szkoły tańca), doradca rolniczy, specjalista bezpieczeństwa i higieny pracy, ewaluator programów edukacji, metodyk edukacji na odległość, instruktorzy (nauczyciela instruktora, amatorskiego ruchu artystycznego, tańca), egzaminator osób ubiegających się o prawo jazdy, animator kultury, wykładowca na kursach, trener osobisty, kilka rodzajów doradców (personalny, zawodowy), kilku specjalistów do spraw rozwoju kadr i szkoleń, organizator konferencji i imprez, pilot wycieczek, trener różnych umiejętności, przewodnik turystyczny (górski, miejski oraz in.)⁸. W sumie, w wymienionym dokumencie doliczyć się można 36 zawodów i specjalności tworzących rodzinę zawodów andragogicznych, wyraźnie zaangażowanych w kształcenie i rozwój osobowości oraz dokształcanie i doskonalenie zawodowe ludzi dorosłych. Odmianą andragoga są także nauczyciele akademicy z katedr i instytutów uczelnianych zajmujących się badaniem procesu kształcenia i wychowania dorosłych, a niejednokrotnie kształcący studentów na studiach wieczorowych, zaocznych i podyplomowych. W ostatnich latach wzrósł (ilościowo) w siłę także andragog specjalny – wspomagający edukacyjnie dorosłych (niepełnosprawnych i niedostosowanych społecznie) będących w stanie kryzysu życiowego. W zdecydowanej większości przypadków wymienieni specjaliści są inaczej przygotowywani do pracy z dorosłymi, odmienne też są cele szczegółowe ich działalności edukacyjnej, inna jest treść i odmienne warunki zewnętrzne realizowanego przez nich kształcenia, inny cykl organizacyjny i odmienna metodyka działalności edukacyjnej, często całkiem inne miejsce pracy (klasa szkolna, sale: wykładowa, konferencyjna, muzealna, stanowisko produkcyjne w zakładzie przemysłowym, miejsce załatwiania spraw urzędowych, wykonywania usługi, obiekty ćwiczeniowe i miejsce egzaminacyjne, trasa turystyczna) itp.

Zdaje się, że dla porządkowania i uproszczenia trudu ich charakteryzowania można wyróżnioną kategorię zawodową andragogów podzielić na dwie, nierówne co do wielkości, części: organizatorów edukacji dorosłych i jej realizatorów. Pierwsi to swego typu menedżerowie inicjujący i nadzorujący kształcenie, dokształcanie i doskonalenie, ale ich bezpośrednio nie realizujący. Zakres ich pracy zależy od wielkości i struktury organizacyjnej (np. przedsiębiorstwa przemysłowego, banku, biura, urzędu i in.) firmy, w której jest zlokalizowana ich agenda oświatowa. Na ogół planują oni zajęcia „szkoleniowe”, angażują realizatorów, przygotowują stosowne warunki (pomieszczenia, pomoce dydaktyczne i materiały dla słuchaczy), dbają o niezakłócony przebieg zajęć, kontrolują i oceniają ich realizację, dbają o dokumentację organizowanej działalności edukacyjnej. Przygotowanie do tej pracy zdobyli na studiach – głównie humanistycznych oraz na studiach podyplomowych i kursach specjalistycznych – przeważnie

⁸ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej s dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie kwalifikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jego działania. Dz. U. z 27 stycznia 2018 r., poz. 227.

z teorii oraz metodyki kształcenia dorosłych. Ich umiejętności organizatorskie i menedżerskie wykształciły się w toku niekiedy wieloletniej praktyki organizatorskiej, często we współpracy ze starszymi pracownikami zatrudnionymi na identycznych bądź podobnych stanowiskach.

Natomiast realizatorzy zajęć edukacyjnych (można ich też umownie nazwać „oświatowcami” lub „ekspertami”) to najczęściej osoby pełniące funkcję: nauczycieli (np. szkół dla dorosłych), prelegentów i wykładowców, instruktorów realizujących z uczącymi się zajęcia praktyczne, konsultantów i egzaminatorów, wizytatorów działających na rzecz poprawy metodyki kształcenia i dokształcania dorosłych, opiekunów (coachów, mentorów, tutorów, patronów) i doradców, przewodników i pilotów turystycznych oraz in. Są to w wielu przypadkach ludzie „dwuzawodowi”. Pracują zawodowo jako wysokiej klasy specjaliści w przedsiębiorstwach gospodarczych, administracji i instytucjach usługowych, adekwatnie do profilu ukończonych studiów (inżynierowie, nauczyciele akademicy różnych specjalności, lekarze, ekonomiści, prawnicy i in.), a dodatkowo są jako eksperci zatrudniani do realizacji zajęć oświatowych i rozwojowych zgodnych z ich fachowością. Ich wiedza i umiejętności pedagogiczne pochodzą najczęściej ze studiów podyplomowych i kursów dydaktycznych, a także wieloletniej praktyki oświatowej w instytucji (agendzie) „szkoleniowej”.

Ta ostatnia informacja prowadzi do dość nieoczekiwanej konstatacji, że tak „na dobre” to prawdziwą edukację dorosłych (głównie w zakładach pracy i instytucjach usługowych oraz firmach szkoleniowych) w postaci kształcenia, dokształcania i doskonalenia realizują nie wspomniani wyżej organizatorzy (zatem nie andragodzy w wąskim tego słowa rozumieniu), a głównie specjaliści różnych zawodów (inżynierowie, lekarze, prawnicy, nauczyciele „przedmiotowi” szkół średnich i wyższych, ekonomiści, bankowcy, pracownicy administracji i in.) angażowani do niej przez organizatorów. Owi realizatorzy (specjaliści z różnych obszarów praktycznej działalności) ukończyli studia „kierunkowe” na ogół z wysokim wynikiem. Po tym sprawdzili się na swoich miejscach pracy, adekwatnych do kierunku ukończonych studiów. Przeszli tam (według procedur i stopni obowiązujących w danej branży) długą i trudną drogę awansu zawodowego, uzyskując status specjalisty. Zasmakowawszy zaś w działalności edukacyjnej, pozyskali dodatkowo kwalifikacje andragogiczne, z reguły na studiach podyplomowych lub kursach specjalistycznych z zakresu organizacji i metodyki kształcenia dorosłych, uprawniające do kształcenia dorosłych. W wyniku takiego rozwoju stali się stałymi współpracownikami agend (zakładowych, stowarzyszeniowych) i firm szkoleniowych (także prywatnych), świadcząc dla nich „usługi” szkoleniowe i realizując różne projekty edukacyjne. Można uznać, że merytoryczna fachowość oraz potrzeby i pasje przekazania swoich umiejętności zawodowych i społecznych ludziom młodszym zintegrowały owych specjalistów wokół realizacji różnych form kształcenia, dokształcania i doskonalenia zawodowego młodszych kadr pracowniczych.

Przedstawiciele obu (umownie) wyodrębnionych kategorii andragogów (tj. organizatorów i realizatorów) pracują w wielu instytucjach: licznych szkołach średnich dla dorosłych (np. w roku szk. 2016/ 2017 było w Polsce 1587 liceów ogólnokształcących

dla dorosłych) i uczelniach wyższych (głównie na wydziałach organizujących studia wieczorowe i zaoczne oraz podyplomowe), agendach oświatowych (głównie działy: kadr, szkolenia, rozwoju zawodowego i bhp) podmiotów gospodarczych (w 2018 r. było ich w kraju ponad 410 540)⁹, usługowych i społecznych, stowarzyszeniach oświatowych (np. ZZDZ, NOT, TNOIK, PTTK i in.), samorządach pracowniczych (np. lekarzy, prawników, handlowców) i coraz liczniejszych firmach szkoleniowych. Z informacji internetowych uzupełniających Polską Klasyfikację Działalności dowiedzieć się można, iż w naszym kraju (w 2019 r.) istnieje 44 937 pozaszkolnych instytucji szkoleniowych (w tym 7818 z obszaru nauki jazdy i pilotażu). Część z nich (341) należy do Polskiej Izby Firm Szkoleniowych. Firmy szkoleniowe to z reguły agendy kadrowo małe (dyrektor lub kierownik biura, koordynator „szkolenia”, czyli typowy andragog „organizator”, i księgowia) złożone w wielu przypadkach jedynie z osób pośredniczących w realizacji kształcenia, dokształcania i doskonalenia kadr. Ich szefowie poszukują ofert szkoleniowych u przedsiębiorstw „zamawiających”, ustalają z ich kierownictwem formę i organizację „szkolenia”, angażują specjalistów (z reguły są nimi stali, „zweryfikowani” współpracownicy) do realizacji zaplanowanych zajęć edukacyjnych, zabezpieczają sprawny przebieg tych zajęć i kończących je egzaminów. Po nich wydają uczestnikom stosowne dokumenty (zaświadczenia, certyfikaty) potwierdzające uzyskane kwalifikacje i w związku z tym nabyte uprawnienia wykonawcze. Duża ilość niewielkich kadrowo agend oświatowych w zakładach pracy (z reguły 3–5 osób) jak i małych form szkoleniowych (z reguły o formule prawnej spółki z o.o., rzadziej – spółki cywilnej) w naszym kraju dowodzi pojawienia się wśród kategorii zawodowej andragogów sporej ilości dyrektorów (kierowników).

Z podanych wielkości i przypomnianego rodzaju instytucji zatrudniających andragogów wnioskować można o ilości osób (zajmujących się głównie kierowaniem i menedżerstwem, a nie – jak wspomniani specjaliści określonych czynności zawodowych – bezpośrednio dokształcaniem i doskonaleniem zawodowym) pracujących w tej profesji w naszym kraju, wielkości bardzo przybliżonej, gdyż prawdopodobnie z powodu zatrudnienia w małych kadrowo miejscach pracy i rozproszenia po całym kraju kategoria ta znalazła się poza należąną jej szczegółową (ogólnokrajową) prezentacją statystyczną.

Można natomiast bez przesady powiedzieć, że profesja ta angażuje najlepszych ludzi w poszczególnych środowiskach pracowniczych. Doświadczonych specjalistów z określonych dziedzin wiedzy, biegłych w przekazywaniu jej i swego zawodowego doświadczenia innym. Czyniących to często z pasją. Ludzi o bogatej osobowości i wysokim poziomie moralnym, co oczywiście nie pozostaje bez pozytywnego wpływu na ich działalność „szkoleniową”. Wysoka jakość i społeczna funkcja ich edukacyjnej działalności przywołuje na myśl sprawdzoną strategię doskonalenia środowiska życia społecznego i pracy zawodowej wypracowaną w obszarze pedagogiki społecznej. Jest to strategia doskonalenia tego środowiska siłami miejscowych specjalistów i ekspertów, a więc osób wyróżniających się w tym środowisku i będących w nim liderami

⁹ Główny Urząd Statystyczny: Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2018, Warszawa 2018, s. 367.

wyróżniającymi się przykładowym zachowaniem i wzorowo wykonywaną pracą, godną naśladowania przez innych.

Kilka elementów składa się na wielkość i dostojność ludzi wykonujących zawód andragoga (zarówno w ujęciu organizatora, jak i realizatora). Pierwszy to ich funkcja (rola) w przygotowaniu ludzi do realizacji przemian gospodarczych, społecznych i kulturalnych. Przez swoją działalność edukacyjną i rozwojową wobec innych – niekiedy intensywną – zwiększają szanse edukowanych przez siebie ludzi dorosłych na rynku pracy i powodują, że ci ludzie lepiej pracują, są bardziej wydajni, a nade wszystko dają sobie radę w warunkach zaostrzającej się konkurencji. Bez kreowania aktywnej postawy ludzi dorosłych edukowani przez nich ludzie nie byłoby w stanie odnieść sukcesu zawodowego i osobistego w czasach globalnej rywalizacji i konkurencji. Odwołując się do elementów teorii organizacji, trzeba przypomnieć, że ich działalność edukacyjna i wspieranie dalszego rozwoju ogólnego oraz zawodowego osób dorosłych, kreowanie ich kompetencji zawodowych i społecznych jest sprawdzonym sposobem rozwoju kapitału ludzkiego. Kapitał ten zaś prowadzi do osiągnięcia lepszych wyników w pracy indywidualnej i zbiorowej. Mówiąc inaczej – od jakości tego kapitału zależy poziom i efektywność funkcjonowania organizacji gospodarczych i usługowych, a równocześnie ich siła we współczesnej rzeczywistości konkurencyjnej. Wszystko to dowodzi, że efektywna praca szkoleniowa zarówno pojedynczego andragoga, jak i grupy zawodów andragogicznych to nie tylko ważny i sprawdzony stymulator rozwoju gospodarczego i cywilizacyjnego współczesnych społeczności narodowych, ale także warunek sprośnięcia współczesnym wyzwaniom wypływającym z globalnego wyścigu pracy i bezwzględnej konkurencji.

Działania edukacyjne i wychowawcze osób z rodziny profesji andragogicznej prowadzące do rozwoju ogólnego i zawodowego pracowników branży gospodarczej, usług i administracji to – mówiąc językiem specjalistów teorii zarządzania zasobami ludzkimi – strategia personalna w sprawnym zarządzaniu gospodarką i życiem społecznym. Elementem tego zarządzania (oprócz rekrutacji, czyli doboru kadr, motywowania ich do pracy np. przez stosowne wynagradzanie, system kontroli i oceny osiągniętych wyników pracy) jest pogłębianie i rozszerzanie uzdolnień pracowniczych dokonujących się (na tle zdobytego w szkole wykształcenia pracowników) przez racjonalnie zorganizowane doksztalcanie i doskonalenie zawodowe kadr już pracujących. Permanentnie i starannie doksztalceni oraz doskonaleni pracownicy traktowani są w niej jako sprawdzone źródło i ważny atut przewagi konkurencyjnej.

Nie dziwi, że w świetle takich funkcji na terenie zakładów pracy, zarówno gospodarczych, jak i usługowych oraz administracyjnych ma dzisiaj miejsce wzrost zapotrzebowania na andragogów¹⁰, nie tylko tych z przewagą obowiązków organizatorskich i menedżerskich, ale też realizatorów bezpośrednio przeprowadzających zlecone im

¹⁰ Zapotrzebowaniu temu próbuje częściowo zaradzić kształcenie andragogiczne (specjalizacja) słuchaczy studiów pedagogicznych oraz organizowana przez Zespół Pedagogiki Dorosłych PAN (ogólnopolska) Szkoła Młodych Andragogów organizowana nieprzerwanie od 1999 r. (obecnie co drugi rok). Plonem jej są Dyskursy Młodych Andragogów (nr 1–19).

zajęcia edukacyjne z obszaru kształcenia, doksztalcania i doskonalenia pracowników. Jest to spowodowane wzmagającą się konkurencją we wszystkich obszarach naszego życia. Konkurencją, z którą mogą sobie skutecznie poradzić firmy intensywnie kształcące, doksztalcające i doskonalące swoich pracowników. Dla firm i instytucji oczekujących sukcesu w tej walce rzetelna edukacja kadr staje się wyzwaniem. Andragodzy muszą zatem być zarówno w organizacjach gospodarczych, jak i społecznych. Z tym że powinni być do tej funkcji dobrze przygotowani zarówno merytorycznie, jak i metodycznie. Przygotowanie takie są im w stanie zapewnić współczesne szkoły wyższe w naszym kraju. Oprócz tego pracownicy ci, podobnie jak większość przedstawiciele innych profesji, muszą się stale doksztalać i doskonalić. Formy tego doskonalenia mogą zaczerpnąć z metodyki doksztalcania i doskonalenia kadry kierowniczej zakładów pracy zarówno gospodarczych, jak i społecznych. Mogą to więc być: seminaria, narady, warsztaty (czyli ćwiczenia w opanowywaniu skutecznych metod kształcenia, doksztalcania i doskonalenia ogólnego i zawodowego), konferencje i sympozja naukowe. Treścią ich winny być sposoby rozwiązywania i pokonywania trudności i barier w procesie kształcenia, doksztalcania i doskonalenia zawodowego (przykładem: brak motywacji do nauki, zmęczenie i znużenie słuchaczy, znikome umiejętności uczenia się spowodowane długą przerwą w nauce) oraz strategie doskonalenia działalności „szkoleniowej” takie np., jak: zasady sprawnej organizacji pracy oświatowej, stosowanie nowoczesnych metod nauczania, wykorzystaniu doświadczeń życiowych i zawodowych uczących się w procesie kształcenia, sposoby sięgania w procesie kształcenia do pomocy informatycznych środków przekazu treści oraz in. Warunkiem skuteczności tych form doksztalcania i doskonalenia andragogów jest jednak ich aktywność w czasie takich zajęć wyrażona m.in. w przygotowaniu i wygłoszeniu referatów, przedstawieniu recenzji przeczytanej książki metodycznej i poznanego artykułu, zaprezentowaniu nowych projektów rozwiązań różnych elementów doksztalcania i doskonalenia zawodowego, uczestnictwo w dyskusji oraz wymianie doświadczeń organizacyjnych i metodycznych. Współcześni organizatorzy oraz realizatorzy doksztalcania i doskonalenia zawodowego winni też coraz częściej korzystać z różnych form współpracy ze „szkoleniowcami” zagranicznymi w celu wymiany doświadczeń i poznania dobrych praktyk doksztalcania i doskonalenia zawodowego w innych krajach.

Bibliografia

1. Aleksander T., *Formy i proces doksztalcania i doskonalenia zawodowego pracowników w zakładzie pracy*, [w]: *Edukacyjne konteksty współczesności – z myślą o przyszłości* (red. J. Madalińska-Michalak i N.G. Pikuła). Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2018, s. 393–408.
2. Aleksander T., *Andragogika. Podręcznik akademicki*, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji, Radom 2013.
3. Aleksander T., *Optymalizacja pozaszkolnej edukacji zawodowej dorosłych*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 1998.

4. Armstrong M., Taylor S., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, wyd. VI, Wolters Kluger, Warszawa 2016.
5. Daniecki W., *Dobór, adaptacja, motywowanie i rozwój pracowników. Psychologiczno-organizacyjne doradztwo dla firm*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2014.
6. *Dyskursy Młodych Andragogów*. Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogóskiego, lata 1999–2018, nr 1–19.
7. Kuźma J., *Doskonalenie i samokształcenie nauczycieli*, [w:] *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2003, s. 771–776.
8. Marciniak J., *Meritum Human (HR) resources*, Wolters Kluger, Warszawa 2011.
9. Matlakiewicz A., Solarczyk-Szwec H., *Dorośli uczą się inaczej. Andragogiczne podstawy kształcenia ustawicznego*, Centrum Kształcenia Ustawicznego, Toruń 2005.
10. Matthews J., Maggison D., Surtees M., *Rozwój zasobów ludzkich*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2008.
11. *Nauczyciel andragog u progu XXI wieku*, red. W. Horyń i J. Maciejewski, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław (tomy z lat: 2002, 2004, 2007 i 2010).
12. Pawlak Z., *Zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Poltext, Warszawa 2011.
13. Poczowski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007.
14. Smolik-Jęczmień A., *Kształtowanie własnej kariery zawodowej w kontekście wielopokoleniowości*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Wrocław 2017.
15. Suchodolski A., *Rozwój pracowników*, [w:] *Zarządzania kadrami* (red. T. Listwan), Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2006, s. 147–167.
16. Symela K., Woźniak I., *Podręcznik. Jak tworzyć informacje o zawodach funkcjonujących na rynku pracy*, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB, Radom 2018.

prof. zw.dr hab. Tadeusz ALEKSANDER – Wszechnica Polska – Warszawa,
e-mail: aleksander.tadeusz@gmail.com