

# Aspiracje – kompetencje – kariera

**Henryk BEDNARCZYK**

Instytut Technologii Eksploatacji – PIB w Radomiu

**Maria PAWŁOWA**

Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny w Radomiu

## Z badań pracy i rozwoju zawodowego pracowników

About the research on work and professional development  
of employees

**Słowa kluczowe:** marzenia, aspiracje, ustawiczna edukacja zawodowa, doradztwo, kompetencje, kwalifikacje zawodowe, rozwój zawodowy, standaryzacja, kariera, sukces.

**Key words:** dreams, aspirations, continuing vocational education, counselling, competences, professional qualifications, professional development, standarization, career, success.

**Abstract:** Based on ongoing research projects, analysis of lectures and discussions during the scientific conference: Aspirations – professional development – career, we outline changes in the work environment, needs for new competencies, qualifications in the context of changing aspirations and their inadequacy to their potential as well as problems of professional development.

**Wprowadzenie.** Oczekiwania od współczesnych pracowników globalnego rynku pracy innowacyjności i kreatywności są pozornie sprzeczne z postępującą standaryzacją procedur, instrukcjami pracy, uczenia się i badań wymuszonych przez międzynarodowy system komunikowania się, stosowanie technologii informatycznych, automatyzację i robotyzację produkcji i usług.

*Jak więc stymulować w takich warunkach rozwój zawodowy, karierę współczesnego ucznia, studenta i pracownika. Jak budować współczesny model kariery?*

Szybki postęp techniczno-naukowy powoduje, że uczelnie i absolwenci nie zawsze zapoznając się ze współczesnymi technologiami, mogą sprostać warunkom pracy, które zastaje absolwent. Stąd też duże znaczenie mają naukowe metody prognozowania, w tym foresight.

Tempo zmian treści, pracy, środków pracy wymusiło nowe odczytanie starego paradygmatu **uczenia się w ciągu całego życia** (Perspektywa, 2013, Bednarczyk, 2010). Zmieniają się relacje kształcenia formalnego na rzecz kształcenia nieformalnego i pozaformalnego. Następuje wzrost znaczenia pracy jako formy uczenia się. Dążenie do kreatywności i innowacyjności na każdym etapie życia, uczenia się i pracy staje się **edukacyjną strategią rozwoju** człowieka, instytucji, społeczeństwa.

Długa jest historia przykładów wychodzenia z kryzysów ekonomicznych, społecznych kataklizmów, w których strategiach rozwiązywania wielkich problemów zakładano głównie realizację programów edukacyjnych. Tak jest i dzisiaj w wielkich programach społecznych, naukowych, technologicznych.

W artykule przedstawimy ramy teoretyczne i metodologiczne na podstawie badań współczesnych problemów pedagogiki pracy: D. Dato, P. Dehnbostela, S. Kwiatkowskiego, R. Macleana, T. Nowackiego, F. Raunera i F. Szloska. Pedagogika pracy podejmuje wieloaspektowe problemy ustawicznej edukacji zawodowej, w tym aspiracji, rozwoju zawodowego, indywidualnych planów edukacyjnych, doradztwa zawodowego. W oparciu o wyniki własnych badań, realizowanych projektów przedstawimy głównie zmiany pracy, stanowisk pracy i modułowego kształcenia zawodowego ukierunkowanego na uzyskanie konkretnych efektów uczenia się (wiedzy, umiejętności, kompetencji społecznych) w kontekście standaryzacji kompetencji i kwalifikacji opracowania europejskich i polskich ram kształcenia.

**1. Ramy teoretyczne i metodologiczne.** W naszym kraju rozwój zawodowy, kariera jest przedmiotem badań pedagogiki pracy a ostatnio coraz częściej również ekonomistów, specjalistów zarządzania ludźmi w kontekście rozwoju kapitału intelektualnego, w tym kapitału ludzkiego. Wcześniej pedagogicy pracy zajmowali się rozwojem zawodowym, badano losy pracowników i absolwentów.

Podstawową teorią pedagogiki pracy jest teoria rozwoju zawodowego rozwijana w pracach K. Czarnieckiego, D.E. Supera, J.L. Hollanda, T. Nowackiego i innych.

Tadeusz Nowacki uznaje pracę za podstawową kategorię pedagogiki pracy. Właśnie zmiany pracy, środowisko życia i kształcenia łącznie z predyspozycjami indywidualnymi wpływają na wybór drogi edukacyjnej a w konsekwencji pracy zawodowej. Jednostka podlega jednak bardzo silnym ograniczeniom i uwarunkowaniom.

„*W świecie marzeń*” T. Nowacki zauważa: *Nie zawsze warto żyć, ale zawsze warto marzyć, marzenia są tak różne jak różne są wyobrażenia o szczęściu, są podstawą dążeń* (Nowacki, 2010, s. 7). Od marzeń tylko krok do aspiracji, w tym do aspiracji edukacyjno-zawodowych. Marzenia i aspiracje są więc łatwe, trudne i niemożliwe do zrealizowania. T. Lewowicki w wyniku badań twierdzi o silnym powiązaniu aspiracji edukacyjnych i zawodowych i wskazuje, że środowisko społeczne jest czynnikiem wyraźnie różnicującym aspiracje (Lewowicki, 2002).

Badania aspiracji edukacyjno-zawodowych przeprowadzone w 2006 r. w szkołach zasadniczych, technikach, liceach ogólnokształcących znajdujących się w małym mieście (powiat wiejski), dużym mieście (byłe wojewódzkie) i metropolii (stolica) wykazały, że już wybór szkoły, ale i środowisko wyraźnie różnicuje aspiracje i ich poziom w wyborze dalszej drogi edukacyjnej, zawodu i plany podjęcia pracy zgodnie z przyjętą powszechnie oceną prestiżu szkół i wielkością środowisk lokalnych (Bednarczyk, 2008, s. 181). Dorobkiem ostatnich lat jest rozwój całozyciowego doradztwa zawodowego. Ogromnym osiągnięciem jest indywidualizacja doradztwa i formułowanie wsparcia w indywidualnych planach działania. Realizacja projektów *Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki* spowodowała opracowanie nowych narzędzi diagnozy i wielu innowacyjnych form stymulacji zachęcania do kształcenia i zatrudnienia. Wzmocniły się stowarzyszenia doradców zawodowych, powstało wiele instytucji aktywizacji zawodowej jak: Gminne Centra Innowacji, Akademickie Biura Karier (Żurek, 2014) i inne oraz wyraźnie aktywizujące się urzędy pracy. Podobne zadania są planowane w *Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój* (Program, 2014).

Badanie rozwoju zawodowego, kariery stało się częstym tematem dociekań naukowych prac doktorskich, przewodów habilitacyjnych, profesorskich, monografii. Przedstawimy przykład *Amerykańskiego Stowarzyszenia Kariery Edukacji Zawodowej ACTER* zrzeszającego pracowników naukowych i instytucje dociekające związków edukacji i pracy w kontekście uwarunkowań kariery (Stone, 2013, s. 37).

Jednym z ciekawszych kierunków w całozyciowym doradztwie zawodowym jest przygotowanie do kierowania własnym rozwojem zawodowym (Plewka, 2015), czy też kształtowania świadomości ekologicznej (Baraniak, 2015). W tym kontekście ważnym jest odniesienie do badań bibliograficznych w aspekcie rozwoju zawodowego, kariery, prowadzonych nie tylko w pedagogice, ale również w naukach o zarządzaniu, np. w badaniach uwarunkowań sukcesu (Bednarczyk, 2005), modeli karier (Suchar, 2010).

W artykule skupimy się na przedstawieniu następujących problemów badawczych:

*Jak zmieniają się treści pracy i rynek pracy (globalizacja, społeczeństwo wiedzy)?*

*Jak zmieniają się aspiracje edukacyjno-zawodowe?*

*Jaki jest stan doradztwa, rozwoju zawodowego i ustawicznej edukacji zawodowej?*

*Jakie kompetencje/kwalifikacje sprzyjają rozwojowi kariery zawodowej?*

Podstawą refleksji naukowej były badania i opracowania zrealizowane w projektach:

- *Modyfikacja metodologii opracowania opisów standardów kompetencji zawodowych, opracowanie 300 opisów tych standardów i wprowadzenie ich do bazy danych PO Kapitał Ludzki 2011–2013.*
- *Przedsiębiorczość w sieci – Internet szansa na wzrost konkurencyjności IW EQUAL F320 2005–2008, ITeE – PIB Radom.*
- *System wsparcia uczenia się pozaformalnego i nieformalnego dla pracowników o niskich kwalifikacjach. Supporting system for nonformal and informal learning for low-skilled workers. Leonardo da Vinci, 2010–2012.*

- *Aspiracje – rozwój zawodowy – kariera*, wirtualna konferencja naukowa 21 X 2015, WSP ZNP Warszawa, ITeE – PIB Radom.

W referowanych badaniach stosowano następujące **metody i techniki badawcze**: sondażu diagnostycznego, biograficzna analiza dokumentów, wywiady.

W Instytucie Technologii Eksploatacji – PIB w Radomiu i częściowo w Uniwersytecie Technologiczno-Humanistycznym w Radomiu prowadzone były badania pracy w następujących aspektach:

- środków, narzędzi pracy, technologii i materiałów w przemyśle skórzanym i tworzyw sztucznych (1975–1986),
- środowiska pracy w wybranych sektorach, branżach i przedsiębiorstwach (1986–1996),
- stanowisk pracy, zadań zawodowych, opracowania i wdrożenia standardów kompetencji/kwalifikacji zawodowych 1998–2013,
- programów modułowych i e-podręczników (1999–2007, 2009–2015).

**2. Zmiany treści pracy i rynku pracy.** Na przykładzie przemysłu odzieżowego przedstawimy niektóre innowacyjne materiały i technologie. Do nowych materiałów odzieżowych i obuwniczych należą także materiały kompozytowe, które charakteryzują się specjalnymi właściwościami „inteligentnymi”, reagującymi na oddziaływanie stopy i ciała człowieka np.: „inteligentne tekstylia”. Określenie „inteligentne tekstylia” odnosi się do materiałów, które pod wpływem bodźca zewnętrznego wykazują, wyraźne i ściśle określone zmiany fizyczne lub chemiczne. Ważnym determinantem jakości pozostaje moda, wzornictwo i konstrukcja obuwia i odzieży. Wzrasta udział technologii informatycznych wspomagających procesy projektowania, wykrawania, łączenia, zarządzania produkcją i handlem. Postępująca automatyzacja produkcji elementów i montażu krótkich serii nawet indywidualnych wyrobów „na miarę”, realizowanych w elastycznych procesach (QRT), komputerowo sterowanych, laserowych technikach rozkroju, modułowych automatach szyjących, klejących, spawających (Pawłowa, 2012, s. 72).

W ostatnich badaniach stanowisk pracy 2012–2013 w 438 przedsiębiorstwach i instytucjach ustalono listę 300 zawodów, dla których opracowano później standardy kompetencji zawodowych. Badania prowadziło 775 ekspertów rekomendowanych przez 555 organizacji pracodawców, związki zawodowe i stowarzyszenia branżowe. Badania przeprowadzono na 5271 stanowiskach pracy w 2865 przedsiębiorstwach i instytucjach. W ewaluacji, recenzowaniu i pracach komisji branżowych zatwierdzających projekty standardów uczestniczyło 2145 specjalistów rekomendowanych przez 1208 organizacji partnerów społecznych. Na każdym etapie prac badawczych, projektowania, ewaluacji i zatwierdzania kluczową rolę pełnili pracodawcy (Bednarczyk, 2014, s. 20). Przedstawimy przyjętą strukturę standardów kompetencji zawodowych:

### **1. Dane identyfikacyjne zawodu**

*1.1. Kod, nazwa zawodu i usytuowanie zawodu w klasyfikacjach: KZiS, ISCO, ISCED, PKD*

- 1.2. *Notka metodologiczna i autorzy (Źródła danych, teren badań, Zespół Ekspertki, Ewaluatorzy, Recenzenci, Komisja Branżowa, instytucje, z których wywodzą się eksperci, data zatwierdzenia)*
2. **Opis zawodu**
  - 2.2. *Opis pracy i sposobu jej wykonywania, obszary występowania zawodu*
  - 2.3. *Środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy)*
  - 2.4. *Wymagania psychofizyczne, zdrowotne, w tym przeciwwskazania do wykonywania zawodu*
  - 2.5. *Wykształcenie i uprawnienia niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie*
  - 2.6. *Możliwości rozwoju zawodowego i potwierdzania/walidacji kompetencji*
  - 2.7. *Zadania zawodowe: Z1, Z2, ...Z<sub>i</sub>*
  - 2.8. *Wykaz kompetencji zawodowych: Kz1, Kz2, ...Kz<sub>n</sub>, KzS*
  - 2.9. *Relacje między kompetencjami zawodowymi a poziomem kwalifikacji w ERK/PRK*
3. **Opis kompetencji zawodowych**
  - 3.1. *Kompetencja zawodowa Kz1 (opis w kategoriach wiedzy i umiejętności)*
  - 3.2. *Kompetencja zawodowa Kz2*
  - (...) *Kompetencja zawodowa Kz<sub>n</sub>*
  - 3.n. *Kompetencje społeczne KzS (opis w kategoriach odpowiedzialności i autonomii)*
4. **Profil kompetencji kluczowych (ocena ważności kompetencji kluczowych dla wykonywania zawodu)**
5. **Słownik** (Bednarczyk, 2014, s. 33, [www.praca.kwalifikacje.gov.pl](http://www.praca.kwalifikacje.gov.pl)).

**Rynek pracy.** Nasza cywilizacja nie radzi sobie z bezrobociem mimo okresowej poprawy. W Polsce aktualnie jest około 10% bezrobotnych a lokalnie nawet ponad 20%. Ponad 2 mln osób wyjechało za pracę za granicę, mamy ciągle rzesze przedczesnych emerytów. Nie potrafimy więc zapewnić wielu ludziom, grupom społecznym rozwoju zawodowego, kariery.

**Zmiany treści i rynku pracy** (globalizacja, społeczeństwo wiedzy) potwierdzają wyniki badań referowane na konferencji *Aspiracje – rozwój zawodowy – kariera*: prof. dr hab. Czesław Plewka, prof. Kazimierz Wenta – Politechnika Koszalińska: *Pracownicy współczesnego rynku pracy o uwarunkowaniach własnego rozwoju zawodowego*, dr Joanna Michalak-Dawidziuk – Wyższa Szkoła Menedżerska w Warszawie: *Kompetencje społeczne a rynek pracy – w opinii studentów studiów pierwszego i drugiego stopnia*, dr Izabella Kust – Wyższa Szkoła Menedżerska w Warszawie: *Zatrudnienie – szansa czy wyzwanie?*, dr Magdalena Łuka – Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II: *Formy aktywizacji bezrobotnych w świetle personalizmu – próba oceny*, dr Paweł Ratuszny – Uniwersytet Opolski: *Przygotowanie językowe dorosłych do pracy w krajach niemieckojęzycznych* ([www.edukacjaustawicznadoroslych.eu](http://www.edukacjaustawicznadoroslych.eu)).

Obserwujemy więc zmiany zawodów i zadań zawodowych (potrzebnych kwalifikacji) w zakresie internacjonalizacji, informatyzacji, elektronizacji i integracji pracy zawodowej, każdej pracy, na każdym stanowisku pracy, tj. intelektualizację pracy.

Przedstawione wyżej tendencje zmian pracy i rynku pracy będą wzmocnione w procesie realizacji strategii *Europa 2020*:

- rozwój inteligentny – rozwój gospodarki opartej na wiedzy i innowacji;
- rozwój zrównoważony – wspieranie gospodarki efektywnej korzystającej z zasobów, bardziej przyjaznej środowisku i bardziej konkurencyjnej;
- rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu – wspieranie gospodarki charakteryzującej się wysokim poziomem zatrudnienia i zapewniającej spójność gospodarczą, społeczną i terytorialną (Strategia, 2010).

**3. Kompetencje/kwalifikacje, rozwój zawodowy.** Elastyczny i mobilny rynek pracy posługujący się do tej pory terminem kształcenie w zawodzie określone w różnorodnych klasyfikacjach wymusił właśnie dla zwiększenia efektywności i elastyczności przejście do mniejszych jednostek kompetencji i kwalifikacji w rozumieniu efektów uczenia się.

Przytoczymy przyjęte w projektowaniu standardów określenia kompetencji i kwalifikacji:

**Kompetencje zawodowe** – wszystko to, co pracownik wie, rozumie i potrafi wykonać, odpowiednio do sytuacji w miejscu pracy. Opisywane są trzema zbiorami: wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne.

**Kwalifikacja** – zestaw efektów uczenia się (zasób wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych), których osiągnięcie zostało formalnie potwierdzone przez uprawnioną instytucję (Bednarczyk, 2014, s. 159, [www.praca.kwalifikacje.gov.pl](http://www.praca.kwalifikacje.gov.pl)).

Obok systematycznie rozbudowanych klasyfikacji zawodów i specjalności (aktualnie ponad 2400 zawodów, powstały europejskie i krajowe, branżowe ramy i rejestry kwalifikacji (Bednarczyk, 2009).

**Polska Rama Kwalifikacji** obejmuje wszystkie aspekty uczenia się we wszystkich kontekstach, na wszystkich możliwych poziomach. Oznacza to, że uczenie się w celu wykonywania pracy zawodowej jest fragmentem wielowymiarowym uczenia się przez całe życie (LLL – Lifelong and Lifewide Learning) (Raport, 2013).

**Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji** będzie głównym zasobem informacji o krajowych kwalifikacjach, w tym o kwalifikacjach zawodowych. Kompetencja zawodowa nie może w sposób bezpośredni być włączona do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji – nie jest to bowiem „formalny wynik procesu oceny i walidacji” (Bednarczyk, 2014, s. 25, [www.praca.kwalifikacje.gov.pl](http://www.praca.kwalifikacje.gov.pl)).

W 2012 r. w Polsce uczyło się 14 500 000 osób, tj. 36,7% ogółu ludności. W 2013 r. w naszym kraju w 1 889 zasadniczych szkołach zawodowych uczyło się 240 699 uczniów, w 3 166 technikach uczyło się 612 342 uczniów i w 3 108 szkołach policealnych uczyło się 266 047 słuchaczy, na studiach wyższych dziennych i zaocznych w szkołach publicznych i niepublicznych studiowało 1 764 060 studentów (Goźlińska, 2013, s.13). Według badań ścieżek kształcenia w gospodarstwach domowych w 2013 r.

dokształcało się 7,55% w zasadniczych szkołach zawodowych, 10,93% w szkołach średnich i 22,59% w szkołach wyższych (Łysoń, 2013, s. 92). Analitycy odnotowują, że struktura kształcenia nie odpowiada potrzebom społeczeństwa. Nastąpiło upowszechnienie studiów wyższych i kształcenia ogólnokształcącego. Wbrew rankingom i ocenom formalnym w opinii pracodawców niezbędna jest radykalna poprawa jakości kształcenia w kontekście uzyskiwanych efektów uczenia się.

Nie budzi wątpliwości konieczność osiągnięcia mistrzostwa w realizacji konkretnych kwalifikacji zawodowych (wiedza, umiejętności, kompetencje społeczne). Stąd wysiłki całego systemu edukacji w zbliżeniu do praktyki społecznej i gospodarczej poprzez rozwój kształcenia modułowego, praktyk zawodowych, kształcenia dualnego i mierzenia efektów uczenia się. Rynek pracy i pracodawcy oczekują oprócz realizacji zadań zawodowych również zróżnicowanych kompetencji kluczowych i społecznych. Przytoczymy zdefiniowane w standardach kompetencji zawodowych kompetencje kluczowe:

- *rozwiązywanie problemów,*
- *współpraca w zespole,*
- *komunikacja,*
- *wywieranie wpływu/przywództwo,*
- *planowanie i organizowanie pracy,*
- *sprawność motoryczna,*
- *umiejętność czytania i pisania ze zrozumieniem,*
- *umiejętności matematyczne,*
- *umiejętności obsługi komputera i wykorzystania Internetu* (Bednarczyk, 2014, s. 32, [www.praca.kwalifikacje.gov.pl](http://www.praca.kwalifikacje.gov.pl)).

Zupełnie nowego „mocnego wymiaru” nabrały kompetencje społeczne zróżnicowane poziomem kwalifikacji, specyfiką zawodu i środowiska pracy. Kompetencje społeczne rozpatrywane są głównie w kontekście autonomii, odpowiedzialności i współpracy. Przytoczymy ustalone kompetencje społeczne dla zawodu (243103) menedżer produktu:

- *tworzy i rozwija wzorce właściwego postępowania zespołu,*
- *podejmuje inicjatywy kreowania i modernizacji produktu,*
- *ponosi odpowiedzialność za inicjowane procesy wdrożenia produktu,*
- *ocenia krytycznie pracę własną i zespołu,*
- *doskonalą zarządzanie produktem i ludźmi* (Bednarczyk, 2014, s. 158, [www.praca.kwalifikacje.gov.pl](http://www.praca.kwalifikacje.gov.pl)).

Wyniki badań kompetencji/kwalifikacji sprzyjających rozwojowi kariery zawodowej przedstawili niżej wymienieni uczestnicy konferencji *Aspiracje – rozwój zawodowy – kariera*: dr Magdalena Kolber – Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy: *Strategie uczenia się języka angielskiego w liceach ogólnokształcących*, prof. Norbert Pikuła – Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie: *Znaczenie relacji społecznych w pokonywaniu samotności osób starszych*, dr Agnieszka Szplit – Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach: *Samodzielność w rozwoju zawodowym nauczycieli języków obcych*, dr Stefan T. Kwiatkowski – ChAT Warszawa: *Kształtowanie kompe-*

tencji społecznych nauczycieli wychowania przedszkolnego i wczesnoszkolnego, dr inż. Agnieszka Smarzewska – Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej: *Bezpieczeństwo edukacyjne w ocenie absolwentów*, mgr Joanna Śmietanka – Uniwersytet Wrocławski: *Zwiększanie kompetencji informatycznych osób starszych a jakość życia seniorów*.

Generalnie w społeczeństwie wiedzy i szybkich zmian każdy pracownik winien szybko się uczyć, aby sprostać wyzwaniom współczesności i konkurencji. Można więc postawić pytania, problemy, które wymagają rozwiązań: czy współczesne społeczeństwo, społeczności lokalne mogą skutecznie sprzyjać i wspomagać realizację i kształtowanie aspiracji edukacyjnych i zawodowych, wspomagać wybór właściwej drogi kształcenia, rozwoju zawodowego i kariery.

**Podsumowanie.** Rozwój wiedzy, innowacje techniczne i społeczne zmieniają treści pracy i rynek pracy. Pojawiają się nowe i zanikają stare zawody. We wszystkich zawodach, na każdym stanowisku pracy zmieniają się zadania zawodowe. Następuje intensywna internacjonalizacja, integracja, informatyzacja i intelektualizacja pracy. Rosną więc aspiracje zawodowe młodzieży i dorosłych, którzy słusznie w edukacji widzą szansę rozwoju i kariery. Aspiracje te często są zdecydowanie wyższe od posiadanego potencjału. Dlatego tak ważnym zadaniem jest dalszy rozwój i upowszechnienie innowacyjnego i skutecznego całozyciowego doradztwa zawodowego.

Upatrujemy ogromnych szans internacjonalizacji badań oraz realizacji projektów europejskich (Erasmus+, 2014, Horyzont, 2014, Program, 2014) w zakresie: kształtowania aspiracji edukacyjno-zawodowych, rozwoju doradztwa zawodowego, indywidualizacji dróg rozwoju, kariery, kompetencji/kwalifikacji zawodowych – mistrzostwa w zawodzie, edukacji w „zielonych zawodach” i dla „zielonych technologii”, pracy pedagogów (nie tylko w szkołach) w innowacyjnych przedsiębiorstwach – rozwoju kapitału intelektualnego, rozwoju i kształtowania mobilnych kompetencji społecznych.

## Bibliografia

1. Baraniak B. red. (2015) *Poradnictwo zawodowe w kształtowaniu świadomości ekologicznej społeczeństwa*, UKSW Warszawa.
2. Bednarczyk H., Koprowska D., Kupidura T.: (2014) *Opracowanie standardów kompetencji zawodowych*, ITeE – PIB, Radom.
3. Bednarczyk H., Łopacińska L., (edit.): (2009) *Vocational education in the context of the European Qualification Framework* ITeE – PIB Radom.
4. Bednarczyk H., Pawłowa M., Przybylska E.: (edit.): (2010) *Living and learning for a viable future W: The power of adult learning. Materials of international conference of UNESCO*, ITeE – PIB Radom.
5. Bednarczyk H., Virsilas V.: (edit.) (2011) *Educate Generation*, Sycyna Educational Society.
6. Bednarczyk I.M: (2005) *Wywiad 8*, s. 195÷202 // *Różne uwarunkowania sukcesu we współczesnej Polsce* pod red. J.Gładys-Jakóbk, SGH Warszawa.
7. Bednarczyk-Jama N.: (2008) *Aspiracje edukacyjno-zawodowe uczniów szkół ponadgimnazjalnych*, IBE Warszawa.
8. Dato D.: (2009): *Pedagogia del lavoro intangibile*. Franco Angelli, Milano.
9. Dehnhostel P., (2007): *Lernen im Prozess der Arbeit*, Waxmann Verlag, Munster.



10. Erasmus+ (2014) *Przewodnik po programie* www.erasmusplus.orh.pl.
11. Goźlińska E., Kruszewski A.: (2013) *Stan szkolnictwa zawodowego w Polsce*, KOWEŻiU, Warszawa.
12. Horyzont 2020 (2014) *Program ramowy w zakresie badań naukowych i innowacji na lata 2014–2020*, www.nauka.gov.pl.
13. Kwiatkowski S. M. (red.): (2012) *Pedagogika pracy wobec wyzwań współczesności*, ITeE – PIB Radom, APS Warszawa, UBKW Bydgoszcz.
14. Lewowicki T.: (2002) *Aspiracje – szkic o kłopotach metodologicznych i dążeniach młodzieży*, „Przełęcz Humanistyczny”, nr 4.
15. Łyson P., Czarnicka D., Gołaszewska H., Kamińska M.: (2013) *Wybory ścieżek kształcenia a sytuacja zawodowa Polaków* GUS, Warszawa.
16. Maclean R., Wilson D. (2009), *International Handbook of Education for the Changing World of Work*, UNEVOC-UNESCO Bonn. 6 tomów, 3044 ss.
17. Nowacki T.: (2010) *Świat marzeń*, UMCS, Lublin.
18. Pawłowa M.: (2012) *Quality determinants of footwear and clothing*, TPI, Radom, Nr 3 s. 69–79.
19. Perspektywa uczenia się przez całe życie (2013) Rada Ministrów, www.men.gov.pl.
20. Plewka Cz.: (2015) *Kierowanie własnym rozwojem zawodowym*, PK Koszalin.
21. Program Operacyjny *Wiedza, Edukacja, Rozwój 2014–2020*, (2014) www.mir.gov.pl.
22. Raport Referencyjny Polskiej Ramy Kwalifikacji na rzecz uczenia się przez całe życie do Europejskiej Ramy Kwalifikacji (2013) (Przyjęty przez Zespół Międzyresortowy Komitetu ds. Europejskich w imieniu Rady Ministrów). Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa, www.ibe.edu.pl.
23. Rauner F., Maclean R. (2008) *Handbook of Technical and Vocational Education and Training Research* UNEVOC Springer Bonn.
24. Stone III James R.: *Training of the human resources based on the green economy. Designing educational programmes based on environmental protection* Edukacja Ustawiczna Dorosłych 3/2013, s. 36–43.
25. *Strategia na rzecz inteligentnego zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu Europa 2020*, (2010) Komunikat Komisji, Bruksela 3.3.2010 KOM(2010) 2020.
26. Suchar M.: (2010) *Modele karier* C.H. Beck Warszawa.
27. Szłosek F.: (2015) *Tożsamość pedagogiki pracy w kontekście przemian systemowych*, APS, Warszawa.
28. Szłosek F., Bednarczyk H. red. (2012) *Edukacja – praca – kariera*, ITeE – PIB Radom, APS, Warszawa.
29. Żurek M.: (2014) *Funkcjonowanie Akademickich Biur Karier*, rozprawa doktorska APS, Warszawa.

**dr hab. Henryk BEDNARCZYK prof. nadzw.**  
 opp@itee.radom.pl

**dr hab. Maria PAWŁOWA prof. nadzw.**  
 m.pawlowa@uthrad.pl