

**Anna Anioł, Stanisław Anioł, Marian Śmidowski,
„Materiały szkoleniowe w zakresie metod prowadzenia
instruktażu stanowiskowego”, Wydawnictwo Tarbonus,
Kraków–Tarnobrzeg 2012**

W literaturze andragogicznej stosunkowo niewiele miejsca poświęca się kształceniu zawodowemu dorosłych, doksztalcaniu czy doskonaleniu zawodowemu. W serii wydawniczej Akademickiego Towarzystwa Andragogicznego *Biblioteka Edukacji Dorosłych* kształceniu zawodowemu poświęcony był w całości tylko jeden tom autorstwa N. F. B. Gregera z 2002 roku. W niewielu innych tomach tej serii wyżej wymieniona tematyka poruszana była w formie rozdziału czy artykułu. Podobnie sprawa wygląda w czasopiśmie *Edukacja Dorosłych*. Więcej miejsca problematyce kształcenia zawodowego odnaleźć można w czasopiśmie *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*. Odpowiadając na tę lukę tematyczną w publikacjach afiliowanych przy ATA proponuję poprzez niniejszą recenzję zwrócić uwagę na istotny obszar całonocowego uczenia się, ukierunkowany na zdobywanie kompetencji zawodowych pracowników niższego szczebla czy instruktorów zawodu. Refleksje nad odpowiednim podręcznikiem dla tego typu odbiorców wydają się być szczególnie ważne w perspektywie krytycznej analizy poddawanych poniżej recenzji materiałów szkoleniowych.

Materiały szkoleniowe to zmodyfikowana, „rozszerzona i uzupełniona aktualnymi przepisami prawnymi” publikacja, jak zapewniają Autorzy. Recenzowany egzemplarz z 2012 roku pochodzi z dziesiątego już wznowienia. Sądząc po treściach zawartych w publikacji oraz po literaturze, na którą autorzy się powołują, przypuszczalnie pierwsze wydanie ujrzało światło dzienne przynajmniej przed dwoma dekadami. Co gorsza, jeśli stale było ono wznawiane i aktualizowane, to tylko w niewielkim stopniu ulegało zmianom, o czym przekonuje lektura większości rozdziałów.

Pierwszy rozdział koncentruje się wokół problematyki psychologii pracy. Po krótkim określeniu przedmiotu badań psychologii pracy Autorzy opisują potrzeby człowieka, wykorzystując klasyfikację, której dokonał Maslow (Autorzy podają także fonetyczną wersję nazwiska – Masłoł!). Jednocześnie potrzeby definiowane są z uwzględnieniem specyfiki środowiska pracy. Kolejna część rozdziału odwołuje się do właściwości psychofizycznych człowieka oraz czynników fizycznych wpływających na człowieka: mikroklimat, promieniowanie mikrofalowe, hałas, oświetlenie czy barwa. Następnie w rozdziale tym odnajdziemy problematykę motywacji. W specyficzny sposób Autorzy rozumieją mechanizm motywowania pracowników: „Dlatego potrzebne jest motywowanie, które polega na skłanianiu ludzi do chętnego i dobrego wykonywania powierzonych im zadań” (...). Motywacja ma zaś polegać „na trzech postawach: na przekonaniu, że warto, że można i że ta możliwość zależy od nas” (s. 14). Definicji motywacji nie da się obronić. Raz przybiera formę motywacji zewnętrznej, by zaraz przeobrazić się w wewnętrzną i utożsamić się z tą pierwszą. Sama definicja odnosząca się do przekonań (które nie są przecież postawami) i wcześniejszy kolokwializm, a pomijająca cel, emocje, dyspozycje, podział na motywację wewnętrzną i zewnętrzną, czynniki zwiększające i obniżające motywację, itp. jest nie do przyjęcia. Rozdział psychologiczny zakończony jest problematyką bezpieczeństwa i warunków pracy. Literatura psychologiczna wchodząca w skład bibliografii recenzowanej książki (liczącej 8 pozycji dla całego dzieła!) ogranicza się do jednego wydawnictwa.

Drugi rozdział koncentruje się wokół tematyki pedagogicznej „Wybrane zagadnienia z pedagogiki”. Budzących sprzeciw definicji jest tutaj wiele. Czytamy na przykład, że „dla nauczyciela nadrzędnym celem jest, między innymi, uczyć i nauczać efektywnie.” Karkołomność tego zdania jest wyjątkowa. Autorzy wskazują na dwa procesy uczyć i nauczać, ale nie wiadomo jaką różnicę widzą w tych pojęciach, przypuszczalnie pojęcie uczenia (się) zostało błędnie zinterpretowane, w końcu po raz kolejny podkreślają wiodącą rolę nauczyciela w procesie kształcenia dorosłych. Sama „efektywność” też nie jest zdefiniowana, choć później jednak uściślają, że celem kształcenia dorosłych jest „wyższa efektywność, skuteczność i wydajność pracy, a także satysfakcja pracowników” (s. 26). Autorzy z jednej strony próbują poprzez truizmy i kolokwializmy dostosować język do poziomu osób korzystających z lektury „nienaukowej”, np. „Nauczyciel musi mieć wyobraźnię i umieć spojrzeć na świat oczyma słuchacza. Musi w nim być jakieś współodczuwanie – radość z radości ucznia (słuchacza), smutek w związku z ich zmartwieniami” (s. 26). Z drugiej strony proponują treści niepotrzebne i niezrozumiałe dla

tych odbiorców, np. przedmiot badań psychologii pracy. Literatura stanowiąca trzon rozdziału pedagogicznego oparta jest na klasycznych dziełach z zakresu dydaktyki: Franciszka Urbańczyka z 1973 roku i Wincentego Okonia z 1995 roku. Tę część pracy rozpoczynają definicje podstawowych pojęć dydaktycznych i zaczynają od „pedagogiki” poprzez „dydaktykę”, „uczenie się” i „nauczanie” aż po „proces dydaktyczny”. Po podrozdziale „Rodzaje dydaktyk” odnajdujemy obszerną część poświęconą „cechom ucznia dorosłego”. Wbrew tytułowi, następuje opis procesu kształcenia człowieka dorosłego. Autorzy kładą nacisk na proces nauczania, jednak wskazują także na specyfikę samego procesu uczenia się dorosłych. Niestety brak jest całkowicie odwołań do edukacji nieformalnej i pozaformalnej. Można odnieść wrażenie, że instruktaż stanowiskowy jest wyłącznie zarezerwowany dla kształcenia w szkołach zawodowych. Dydaktyka oferowana przez Autorów jakby nie uwzględniała uczenia się samodzielnego, na kursach, szkoleniach czy w zakładzie pracy przy stanowisku. W żadnym razie nie ma odniesień do dualnego systemu kształcenia i z pewnością nie mogłaby stanowić podstawy dla uczestników kształcenia modułowego. Dalej czytamy, że proces dydaktyczny będzie wtedy efektywny, gdy: nauczyciel będzie dobrze wykształcony, będzie dobrze wybierał metody kształcenia, będzie odpowiednio motywował grupę (o indywidualnym podejściu brak jest informacji), wzmacniał pewność siebie i będzie posiadał odpowiednie kompetencje (Autorzy wymieniają te uwarunkowania nazywając je zasadami). Jak się dowiadujemy, kompetencje nauczyciela, to cechy osobowościowe, wiedza i umiejętności ogólne oraz przygotowanie z zakresu psychologii, socjologii i andragogiki. Takie rozumienie kompetencji nauczyciela dorosłych wydaje się być przynajmniej niewystarczające. Skoro podjęta została kwestia kompetencji, to warto byłoby omówić każdą z osobna, odwołując się do jednej ze współczesnych prac z zakresu dydaktyki dorosłych. Zresztą i później Autorzy potwierdzają swoją ignorancję wobec pojęć ogólnie znanych i opisanych w dydaktyce, np. zdaniem Autorów „Umiejętność przystępnego przekazywania wiadomości i umiejętności jest bardzo cenną cechą mistrza” (s. 33). Umiejętności nie da się przecież przekazać. Niezrozumienie takich pojęć jak: wiedza, umiejętność czy kompetencja, to tylko niektóre niedoskonałości terminologiczne tej publikacji. W kolejnym podrozdziale następuje dokładne przedstawienie zasad nauczania z uwzględnieniem specyfiki kształcenia osób dorosłych. Później czytelnik zapoznawany jest z metodami nauczania (metody uczenia się zostały pominięte), włącznie z aktywizującymi oraz z środkami dydaktycznymi. Rozdział kończą treści odnoszące się do planowania i kontroli wyników nauczania (nie uwzględniając np. samooceny). Ostatni z punktów

zamieszczony w rozdziale pedagogicznym nosi tytuł „Komputeryzacja w nauczaniu”. Wniosek z lektury części pedagogicznej: efektywność kształcenia jest wyłącznie uzależniona od działań nauczyciela. Autorzy konsekwentnie pomijają przeniesienie ciężaru w kształceniu dorosłych z nauczania na uczenie się. Rola nauczyciela dorosłych jest wiodąca. Uczenie się dorosłych, samokształcenie, edukacja nieformalna i tym podobne pojęcia współczesnej dydaktyki dorosłych zostały całkowicie zmarginalizowane w niniejszej publikacji. Niniejsza recenzja nie obejmuje analizy ostatniego rozdziału książki „Etapy przygotowania instruktazu stanowiskowego” ze względu na specjalistyczny charakter tej części.

Praca została napisana niestarannie, zauważyć można wiele błędów literowych a także edytorskich, układ rozdziałów i przypisanych im treści budzi wątpliwości (o czym wspomniano wcześniej). Brak jest jakichkolwiek przypisów. Literatura (zamieszczona na końcu książki) jest bardzo przestarzała, tylko dwie z ośmiu pozycji literaturowych wydane zostały w obecnym stuleciu. Błędów merytorycznych jest wiele, przytoczone w niniejszej recenzji przykłady, to tylko wybrane przypadki, jest ich znacznie więcej, nawet sam słowniczek umieszczony na końcu książki otwiera nie do zaakceptowania definicja: „Andragogika – proces kształcenia ludzi dorosłych (...)” (s. 108).

Recenzowana książka nie powinna pełnić funkcji materiałów dydaktycznych do pracy z osobami podnoszącymi swoje kompetencje, które wkrótce mają stać się instruktorami zawodu. Umacniany jest w książce schemat wyjątkowo silnej roli nauczyciela (nazywanej przez Autorów kierowniczej), a umniejsza się znaczenie uczenia się oraz pomija edukację nieformalną i pozaformalną. Podręcznik ten powinien możliwie szybko zostać zastąpiony bardziej aktualnym podejściem do dydaktyki dorosłych, uwzględniającym potrzeby kadr zajmujących się edukacją zawodową dorosłych.

Artur Fabiś