

Zdzisław Wołk

Pedagogika pracy wobec zmian zachodzących w pracy zawodowej

Problemy Profesjologii nr 1, 29-43

2006

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

PEDAGOGIKA PRACY WOBEC ZMIAN ZACHODZĄCYCH W PRACY ZAWODOWEJ

Wprowadzenie

Szczególnym wyróżnikiem rozpoczętego kolejnego tysiąclecia cywilizacji ludzkiej jest prymat czasu nad ludzkim losem, wyrażający się coraz większym tempem życia, tym samym coraz większym tempem zachodzących zmian.

Nauki o wychowaniu wymagają szczególnej wrażliwości na zmiany zachodzące na świecie, bowiem od nich zależy zakres przygotowania ludzi do samodzielnego życia. Cały wiek dwudziesty cechowała narastająca zmienność we wszystkich obszarach funkcjonowania ludzkości. Człowiek stawać się zaczął w coraz większym stopniu jednostką dążącą do samostereowności, do kreowania swojego losu. Pozyskiwanie zasobów sprzyjających samostereowności życiowej umożliwia ustawiczna edukacja, która stała się warunkiem niezbędnym godnego życia człowieka. Edukacja wywodzi się z pedagogiki, na jej gruncie jest rozwijana i doskonalona. Wymaga coraz większej refleksji uczącego się podmiotu i nauczycieli, jak też mocnego oparcia w teorii pedagogicznej. W tę refleksję wpisuje się również pedagogika pracy podejmująca, problemy edukacji w relacjach z pracą zawodową.

Pedagogika pracy stanowi obszar pedagogiki, który stworzony został w rezultacie zapotrzebowania społecznego w zgoła jednak odmiennych warunkach niż obecne. Pedagodzy pracy poprzez wiele różnych działań o charakterze naukowym, organizacyjnym, popularyzatorskim i edukacyjnym stworzyli szerokie zaplecze kadrowe głównie dla kształcenia zawodowego i wychowania technicznego, odgrywającego niegdyś ważną rolę w edukacji do pracy i zawodu. Zachodzące już od ponad piętnastu lat przemiany zachodzące w Polsce, rozpoczęte w 1989 roku, zmuszają do systematycznego aktualizowania stanu wiedzy społecznej we wszystkich obszarach życia. Również pedagogika pracy, podobnie jak i cała pedagogika, próbuje w tych niełatwych okolicznościach doszukać się swojej tożsamości. Jest zmuszona rozszerzyć zakres pól swoich dociekań tak, aby uwzględnić wszystkie okresy życia, jak i różne wpływy stymulujące człowieka na drodze życia.

Wielość i złożoność relacji człowiek – praca

Rozważania o pracy zawodowej najczęściej wiążą się z pojęciem rynku pracy. Jest to pojęcie kluczowe, symbolizujące zarówno zakłady pracy, pracodawców jak i pracobiorców oraz zjawiska, w obrębie których zachodzą relacje pomiędzy nimi.

Tego typu podejście sugeruje, że z relacjami pracodawca - pracobiorca wiążą się wyłącznie, lub dominują problemy ekonomiczne, a rynek pracy i gospodarka rynkowa współcześnie determinują całokształt spraw związanych z pracą zawodową. Przy takim ujęciu sprawy praca jest podporządkowana regułom rynku, czyli prawu podaży i popytu (Głębička: 2001). Niemożliwe jak i niepożądane jest oczywiście, przynajmniej na obecnym etapie oderwanie zagadnień ekonomicznych od problematyki pracy zawodowej, jednakże w licznych przypadkach właściwsze jest analizowanie problematyki pracy zawodowej, a szczególnie jej uczestników nie tylko poprzez pryzmat ekonomiczny. Mam tu na myśli przede wszystkim humanistyczne aspekty pracy zawodowej, często gubione przy podejściu ekonomicznym, narzucającym w wielu obszarach nie tylko specyficzną terminologię, lecz również rachunek ekonomiczny.

Specyficzna sytuacja pracy zawodowej w Polsce powojennej była wyznaczona m.in. przez zły stan polskiej gospodarki wynikający z faktu zupełnie zniszczonej substancji materialnej, wyniszczony potencjał ludzki, szczególnie intelektualny, nastąpiła zmiana ustroju społeczno-politycznego i priorytetów związana z tym faktem. Tym samym ówczesną sytuację Polski cechowała zmienność i wciąż, również współcześnie podlega ewolucji wyznaczonej przez większą liczbę czynników niż miało i ma to również obecnie miejsce w innych państwach, szczególnie zachodnich. Złożoność problemów wynikających z transformacji ustrojowej w Polsce ma już obszerne badania i literaturę, toteż przywołam jedynie najważniejsze dla naszych rozważań:

1. zmiana systemu gospodarowania z centralnie sterowanego na rynkowy.
2. poddanie się polskiej gospodarki rywalizacji z gospodarką innych krajów, w tym krajów zachodnich poprzez otwarcie granic dla produktów, myśli i siły roboczej.
3. rozwój sektora prywatnego przy jednoczesnym redukowaniu sektora państwowego.
4. rozwój oferty edukacyjnej, szczególnie w obszarze szkolnictwa wyższego.
5. wzrost oczekiwań konsumpcyjnych społeczeństwa i większa dostępność artykułów konsumpcyjnych.
6. pojawienie się negatywnych konsekwencji przemian gospodarczych, szczególnie zjawisk patologii społecznej, w tym bezrobocia.

Transformacja ustrojowa w Polsce wywołała szereg nowych zjawisk dotyczących zarówno gospodarki ale też poza nią, szczególnie w obszarze życia społecznego. Wystąpiły problemy związane z koniecznością przewycięzania przyzwyczajzeń i nawyków wyniesionych z poprzedniego sposobu organizacji pracy, już ugruntowanego, niestety w wielu przypadkach nieprawidłowego. Zachodzące w gospodarce zmiany wywołały lawinowo narastające bezrobocie, które najczęściej jest toksyczne dla indywidualnych karier zawodowych, jednakże w gospodarce rynkowej jest ono nieuniknione. Nowym, w powojennej Polsce, zjawiskiem stała się konieczność nauczenia się życia bez pracy, pomimo jej nieodzowności dla prawidłowego rozwoju człowieka. Pojawiła się jednakże też konieczność dbałości o pracę, szanowania jej z uwagi na dużą konkurencję na rynku pracy. Dopiero kilka lat temu ukształtowała się prawidłowość, że im wyższy jest poziom wykształcenia, tym większe szanse na

zatrudnienie ma legitymująca się nim osoba. Obecnie znowu nie jest to już tak oczywiste, a poziom wykształcenia, pomimo, że potęguje szanse kandydata do pracy, do zatrudnienia, już nie zawsze wystarcza.

Obok uwarunkowań wewnętrznych polskie środowisko zawodowe podlega oddziaływaniu wyznaczników o charakterze globalnym, dotyczących całej gospodarki światowej (Uwarunkowania: 2002). Wśród nich zwrócenia uwagi wymagają:

- dynamiczny postęp techniczny;
- współpraca międzynarodowa, integracja gospodarcza i społeczna;
- globalność problemów politycznych, gospodarczych i społecznych;
- narastająca ruchliwość przestrzenna ludzi, głównie związana z poszukiwaniami pracy zawodowej, również poza granicami Polski;
- rozwój technik komunikacyjnych i technologii informatycznych;
- wzrost wrażliwości na ochronę środowiska naturalnego;
- wzrost roli edukacji w społeczeństwie wiedzy.

Jedna jak i druga grupa uwarunkowań czyni sytuację polskiego pracownika nadzwyczaj złożoną i trudną. Prawidłowe rozwiązywanie problemów związanych z realizacją swojej drogi zawodowej przez ludzi wymaga rozległych kompetencji, które wyrastają na gruncie znajomości wielu dziedzin nauki i dyscyplin praktycznych. Można więc mówić o inżynierii drogi życia i pracy. Umiejętność projektowania karier staje się nierozłącznym zadaniem każdego, kto nie zamierza powierzyć swojego życia przypadkowi losu. Nie można już czekać, aż wiek biologiczny doprowadzi człowieka do określonych zadań rozwojowych, lecz należy je znać, rozumieć i dobrze się przygotować do ich realizacji. Konieczne staje się antycypowanie własnej przyszłości i podejmowanie działań, sprzyjających jej formowaniu z punktu widzenia swoich aspiracji i uznawanych wartości.

Obserwujemy integrowanie, scalanie się różnych zadań rozwojowych, są one bardziej niż kiedykolwiek wcześniej wzajemnie się warunkującymi, nierozzerwalnie ze sobą związanymi. Jednym z tych zadań jest oczywiście praca zawodowa, a raczej aktywność związana z pracą zawodową, bowiem wciąż występuje deficyt pracy zawodowej. (Zadania: 2002). Bycie bezrobotnym, poszukiwanie pracy, doskonalenie swoich dyspozycji osobowych są niektórymi z form aktywności nie będących pracą zawodową, ale będących z nią nierozzerwalnie związanymi i przez nią wyznaczonymi. Wsparcie bezrobotnych w rozwiązywaniu ich licznych problemów stanowi jedno z nowych i znaczących zadań pedagogiki pracy, tym bardziej, że wymaga ono licznych oddziaływań edukacyjnych i wychowawczych. Obok osób bezrobotnych występują również osoby z różnych powodów nie wykazujące zainteresowania pracą zawodową. Nie wykazują one żadnej mobilności zawodowej, są opornymi wobec propozycji zatrudnienia i oczekują na wyłączenie ich przez społeczeństwo z odpowiedzialności za ich życie. Wymagają oni szczególnej uwagi i pomocy.

Antropologiczne podejście do problematyki pracy zawodowej wymaga spojrzenia na nią z dwóch perspektyw: społeczno – gospodarczej i indywidualnej – podmiotowej. O ile pierwsza perspektywa jest powszechnie analizowana i uwzględniana, szczególnie z perspektywy ekonomicznej oraz organizacji i zarządzania, o tyle druga jest podejmowana rzadziej.

Nadrzędność etyki w pracy zawodowej

Praca zawodowa jest działaniem człowieka, to on wykonuje pracę. Tym samym stanowi główny podmiot w systemie jaki stanowi praca zawodowa. Prawidłowe funkcjonowanie tego systemu wymaga odwoływania się do reguł, wśród których kluczowe znaczenie przypada zasadom etycznym. Humanistyczna refleksja nad pracą zawodową w pierwszej kolejności wymaga odwołania się do etyki pracy, bowiem nadrzędnym aspektem funkcjonowania zawodowego jednostki jest stosowanie przez nią zasad etycznych.

Etyka jako nauka o moralności jest dyscypliną filozoficzną, zajmującą się grupą zagadnień filozoficznych, których domeną są normy, oceny i wzorce regulujące stosunki między ludźmi i czyny ludzi wobec innych ludzi, intencje i motywacje tych czynów oraz ich efekty.

Moralność służy zachowaniu bytu jednostek, społeczności i gatunku, zachowaniu ich ludzkiej tożsamości. Ścisły związek między moralnością i pracą opiera się na następujących przesłankach:

1. Praca, jak ukazuje historia cywilizacji ludzkiej jest podstawą i źródłem egzystencji oraz rozwoju gatunku ludzkiego, a także poszczególnych społeczeństw;
2. Praca stanowi ważny sposób samorealizacji jednostek i grup, gdyż jest racjonalną formą wykorzystania energii twórczej;
3. Praca jest znaczącym czynnikiem organizacji stosunków międzyludzkich na wszystkich poziomach i szczeblach. Jest ona miejscem występowania ogólnych zasad etycznych, jak też specyficznych wartości, w tym regulatorów etycznych zachowań ludzi w środowisku pracy. Stanowią one etosy zawodowe poszczególnych grup zawodowych.

Etyka pracy wyrasta ze społecznych korzeni pracy. „O realizacji i stopniu realizacji określonych wartości moralnych decyduje kształt stosunków społecznych, występujących w organizacji pracy i organizacji rozdzielnictwa dóbr między jednostkami i grupami. Praca może więc być oparta o regułę równości współdziałających podmiotów i sprawiedliwej jej oceny, zgodnej z wkładem podmiotowej energii twórczej, ale może też być miejscem

i sposobem wykorzystania jednych pracowników przez drugich. W takim przypadku mamy do czynienia z wyzyskiem, z działaniem jednych ludzi na szkodę drugich. Dotyczy to takich sytuacji, gdzie podział wynagrodzeń jest nieadekwatny do włożonej przez poszczególnych pracowników pracy, gdzie efekty, nie tylko materialne uzyskuje ten, czyj wkład w pracę jest mniejszy. Sprawiedliwość jest bowiem jedną z najbardziej fundamentalnych wartości etycznych” (Sarapata: 1973). Dotyczy to w równym stopniu podziału zadań między członkami zespołu pracowniczego, ich egzekwowania, oceniania i wynagradzania. W każdym z tych przypadków od pracownika i pracodawcy wymagana jest sprawiedliwa postawa, czyli niestosowanie żadnych preferencji i wyróżnień nie wynikających z charakteru zadań czy jakości pracy. Niedostrzeganie nierównego wkładu pracy przez poszczególnych pracowników w tej sytuacji też należy uznać za niemoralne z uwagi na to, że jest niesprawiedliwe. Pracownik stosujący reguły moralne sam zabiega o możliwość uczestni-

czenia w procesie pracy w takim zakresie, w jakim wynika to ze społecznego podziału pracy. Moralność pracownicza rozciąga się więc znacznie poza relacje formalne, stanowi sposób funkcjonowania zawodowego.

Z pracą zawodową wiąże się wiele innych aspektów moralnych. Człowiek w procesie pracy poprzez rozwiązywanie swoich zadań zawodowych, niezależnie od tego, czy mają one charakter wytworów materialnych-produktów, czy też są to zadania niematerialne np. usługi, wchodzi w rozległe relacje interpersonalne, z którymi wiążą się określone zobowiązania moralne. Można do nich zaliczyć:

1. Zobowiązanie do rzetelnego wykorzystania powierzonych zasobów zarówno materialnych, jak i niematerialnych;
2. Zobowiązanie do rzetelnego wykorzystania swojej wiedzy i umiejętności;
3. Zobowiązanie do powierzenia efektów swojej pracy innym ludziom.

W wielu przypadkach, a współcześnie w coraz większym stopniu pracownik samodzielnie podejmuje odpowiedzialne decyzje zawodowe. Dotyczy to osób zatrudnionych na wszystkich stanowiskach pracy i wykonujących różne, mniej i bardziej skomplikowane prace. Praca wymaga podejścia profesjonalnego, rzetelnego. Współcześnie coraz więcej czynności zawodowych wymaga posiadania przez pracownika wysokich kwalifikacji zawodowych i tym samym kompetencji do ich wykonywania. Podejmując się więc wykonywania określonych zadań zawodowych pracownik powinien przeanalizować swoje możliwości, uaktualnić posiadane wiadomości, przeciwiczyć umiejętności po to, aby mógł wykonać powierzoną pracę zgodnie z obowiązującymi regułami. Pozwala to na uniknięcie błędu praktycznego polegającego na niedostatku wiedzy i tym samym na uzyskanie wysokich efektów pracy (Kotarbiński: 1957).

Wyniki pracy najczęściej służą innym ludziom. Solidny pracownik nie ukrywa niedoskonałości i wad wyprodukowanych przez siebie wytworów, nie zawyża kosztów, nie spekuluje. Jakość sprzedawanych towarów i usług świadczą o moralności ich realizatora. Każda praca wymaga solidnego wykonania przy wykorzystaniu typowych dla jej charakteru instrumentów. Zła praca jest zaprzeczeniem wartości moralnych, jest działaniem na szkodę własną i innych ludzi. Proces pracy jest bowiem efektem podziału zobowiązań między ludźmi. Jest zobowiązaniem członków danej społeczności do wykonywania pewnego zakresu prac. Jeżeli przedstawione zobowiązania stojące przed poszczególnymi członkami nie są spełniane, może pojawić się kryzys moralny. Ma to miejsce w sytuacji, w której zasady moralne powszechnie nie są realizowane, gdy tracą moc regulatorów postępowania członków społeczeństwa.

Etykę zawodową można uznać za konkretyzację, szczegółowy wyraz w swoistych sytuacjach zawodowych moralności ogólnospołecznej w różnych znaczeniach. Pomimo, że etykę zawodową wiąże się z poszczególnymi zawodami lub grupami zawodów /bowiem musi ona uwzględniać ich specyfikę/, zasadnicze jej elementy wynikają z ogólnych reguł moralnych.

Normy etyczne mają swoje długie tradycje. W niektórych zawodach były formułowane już w starożytności. W średniowieczu wraz z wyodrębnianiem się nowych zawodów, a szczególnie rozwoju działalności rzemieślniczej i wraz z nią organizacji cechowej,

etyka zawodowa nabrała cech formalnych. Zasady postępowania ludzi wykonujących określone zawody zostały wyraźnie określone i stanowiły jeden z elementów przygotowania do ich profesjonalnego wykonania. Współcześnie również w niektórych grupach zawodowych mamy do czynienia z formalnym regulowaniem zasad postępowania. Przykładem takiej zwerbalizowanej formy postępowania etycznego może być kodeks etyczny, przysięga, ślubowanie. Nie w każdym jednak zawodzie normy te są spisane, niekiedy funkcjonują w postaci niepisanej, a mimo to często są egzekwowane z dużą surowością przez daną grupę zawodową. Zwrócenia uwagi wymaga fakt, że to same grupy pracownicze tworzą najczęściej normy moralne na użytek własnych zbiorowości. W rzeczywistości jednak egzekwowanie tych norm zachodzi raczej w zbiorowości zakładu pracy, który jest najczęściej grupą wielozawodową. Zakres stosowania reguł moralnych w danej grupie pracowniczej jest z kolei uwarunkowany postawami poszczególnych jej członków i tradycjami w tym zakresie. Jednakże tylko praca etyczna, moralna może przynieść pracownikowi pełną satysfakcję, jest rzeczywistym źródłem zadowolenia.

Do zadań etyki zawodowej należy m.in. regulowanie stosunków między członkami danej grupy. Wpływa więc ona na określenie zakresu samodzielności, autonomii pracowników, zasad ingerencji ze strony innych pracowników tak w wykonywaną pracę, jak i w indywidualne, osobiste sprawy pracownika. Określa ona jednocześnie stosunek pracowników do podmiotu pracy. Przejawia się on w poszanowaniu narzędzi i materiałów, jak i innych składników materialnego środowiska pracy. Do innych zadań Michalik zalicza „zabezpieczenie pracowników przed szczególnie zagrażającymi im niebezpieczeństwem moralnym i pokusami, a także ewentualnymi nadużyciami wiążącymi się ze specyfiką uprawianego zawodu, dbałość o prestiż grupy zawodowej w opinii społeczeństwa, gwarantującą skuteczność działań podejmowanych przez przedstawicieli grupy zawodowej oraz egzekwowanie wymogów moralności zawodowej” (Michalik: 1977). Etyka zawodowa stoi na straży zasad, które chronią pracowników przed różnego typu nadużyciami w pracy zawodowej, przed zachowaniami niemoralnymi. Jednocześnie wyznacza kierunki postępowania uznane za społecznie pożądane. W kontaktach międzyludzkich do takich z pewnością można zaliczyć postępowanie zgodne z obowiązującymi prawami i zasadami. Jest to także kierowanie się obiektywizmem, dbałość o sprawność obsługi klienta, uprzejmość i życzliwość. Pracownik właściwie podchodzący do swoich zadań zawodowych musi zwalczać przejawy pracy pozorowanej, nieskutecznej, kumoterstwo, protekcjonizm i klikowość. Takie zachowania czynią jego sytuację przejrzystą i przynoszą większą satysfakcję.

Przejrzystość sytuacji zawodowych, prezentowane zachowania pracowników, ich przekonania i intencje są wyrazem ich kultury pracy, a szczególnie ich postawy wobec pracy i wobec techniki.

Ponowoczesność a pedagogika pracy

Czasy ponowoczesne, pomimo czynienia człowieka bardziej upodmiotowionym, w związku akceptacją różności dróg i uprawnieniem go do uznawania swoich wartości,

niosą wiele zagrożeń. W odniesieniu do pracy zawodowej postrzegam je w pozostawianiu człowieka sobie samemu, w konieczności poniesienia pełnej odpowiedzialności za swój los wyłącznie przez siebie. To bardzo trudne i odpowiedzialne zadanie, często przekraczające ludzkie możliwości.

Pedagogika pracy wobec nurtu postmodernistycznego może stanowić szansę w zakresie pomocy człowiekowi w realizacji jego życiowej drogi. Różność i niepowtarzalność dróg i napotykanymi sytuacjami, swoboda w wyborze - dla jednych mogą być źródłem sukcesu i wyznacznikiem wolności, w przypadku innych mogą prowadzić do zagubienia i porażki. Jest to zależne od własnych możliwości znacząco uzależnionych od osobniczych doświadczeń edukacyjnych (Wołk: 2001). Współczesny rynek pracy stwarza szanse dla osób dynamicznych, wykształconych, doświadczonych, które w napotykanymi sytuacjach zaw sze dostrzegą elementy kreacyjne. W wielu przypadkach umożliwia on dokonywanie trudnych wyborów, ćwiczenie zmagania się z trudnościami, natomiast w innych - kiedy zakres własnych kompetencji jest niewielki, wyzwala to obawy o przyszłość, rezygnację i wycofanie. Im niższy jest poziom kompetencji życiowych i zawodowych, tym większe jest zagrożenie niepodjęcia wyzwaniom życiowym i zawodowym.

Pedagogika jest dyscypliną prakseologiczną, czyli poszukuje sposobów rozwiązywania rozpoznawanych problemów. W pedagogice pracy jest to szczególnie widoczne. Stanowi ona grunt umożliwiający poszukiwania zasobów podmiotowych i środowiskowych, niezbędnych do samostereownego funkcjonowania człowieka realizującego zadania rozwojowe (Havighurst: 1972). Pedagogika pracy w swojej strukturze wyróżnia obszar kształcenia (edukacji) przedzawodowego, kształcenia zawodowego oraz pedagogikę zakładu pracy i poradnictwo zawodowe (Nowacki: 1981). Pomimo, że struktura ta odzwierciedla specyfikę poszczególnych okresów - zarówno z merytorycznego punktu widzenia, jak i uwzględnia chronologię rozwoju zawodowego należy zwrócić uwagę na coraz bardziej umowną ich rozdzielność. Realizujący swoją karierę człowiek przemieszcza się bowiem pomiędzy tymi obszarami, niekiedy jest obejmowany oddziaływaniami wszystkich równocześnie. Wyraźnie zmienił się sposób kształcenia zawodowego. Trudno już dzisiaj mówić o szkole zawodowej, jako o jedynej drodze do zawodu. Była ona usytuowana bezpośrednio przed rozpoczęciem kariery zawodowej w środowisku pracy (Parzęcki: 1999). Obecnie tych dróg jest wiele, toteż tę "szkołę zawodową" należy postrzegać znacznie szerzej. Stanowi ją cały system różnorodnych instytucji i form kształcenia, również niesystematycznych, a niekiedy nieformalnych, w tym samokształcenia. Edukacja do pracy i zawodu współcześnie, jak nigdy wcześniej, przenika całe życie człowieka rozpoczynając się w środowisku rodzinnym we wczesnych latach życia dziecka. System szkolny niegdyś zapewniający przygotowanie do pracy na całe życie obecnie jest zredukowany do jednego ogniwa edukacji ustawicznej. Wciąż odgrywa on wiodącą rolę w edukacji, jednakże nie tylko szkoła decyduje dziś o kompetencjach życiowych, w tym zawodowych. Szkoła zawodowa, pojmowana jako instytucja przygotowująca do przyszłej pracy zawodowej to wreszcie również szkoła wyższa. Coraz więcej zawodów jak i coraz więcej stanowisk pracy wymaga solidnego wykształcenia realizowanego na poziomie wyższym. Wraz z rosnącą złożonością procesów pracy i wykonywanych w ich ramach prac koniecznym staje się

studiowanie, które z wielokrotnia szanse w konkuroowaniu o pracę. Solidne wykształcenie rozszerza spektrum możliwości zatrudnienia, bowiem wiele cech osobowych nabywanych i doskonalonych w trakcie studiów wyższych ma charakter uniwersalny, przydatny na wielu stanowiskach pracy. Dowodzą tego wyniki badań przywoływane w raporcie Delorsa (Edukacja: 1998) a także rozważania prowadzone przez M.L. Kohna i C. Schoolera (1986).

Zweryfikowania wymaga rozumienie zawodu. Pomimo występowania pewnych cech w każdym zawodzie zwrócenia uwagi wymaga swoistość i nieporównywalność struktur zawodów jak i dróg ich zdobywania. W strukturze pracy występują zawody wymagające specjalistycznego przygotowania, do których droga prowadzi przez ściśle określony tor edukacyjny (takimi zawodami są m.in. zawód lekarza, prawnika, psychologa). Uzyskanie uprawnień do wykonywania tych zawodów wymaga ukończenia określonego kierunku studiów i często dodatkowej popartej praktyką specjalizacji zawodowej. Jest też coraz większa liczba zawodów, wykonywanie których jest możliwe po przez uzyskanie odpowiedniego poziomu wykształcenia, bez ścisłego kierunku czy specjalności. Tak jest m.in. w przypadku zawodu nauczyciela, dziennikarza, pracownika socjalnego.

Z. Wiatrowski opisując przebieg rozwoju zawodowego wyróżnia kształcenie zawodowe, realizowane w szkołach zawodowych, adaptację społeczno – zawodową zachodzącą na terenie zakładu pracy, stabilizację zawodową, sukces zawodowy i mistrzostwo w zawodzie (Wiatrowski: 2005). Taki przebieg kariery zawodowej jest możliwy w przypadku związania się na całe życie z jednym zakładem pracy. Obecnie częściej należy się liczyć z koniecznością wielokrotnej zmiany miejsca pracy, zakresu działań zawodowych, a nawet z koniecznością zdobycia nowych kwalifikacji i w ślad za tym z przemieszczeniem się do innego zawodu, a niekiedy nawet do innej grupy zawodowej. Przy każdej zmianie zawodu, a nawet miejsca pracy lub stanowiska pracownik niejako powraca na etap adaptacji społeczno – zawodowej. Ponadto biorąc pod uwagę sposobienie się do pracy zawodowej przez całe życie wskazane wydaje się być uwzględnienie w zaproponowanej linii rozwoju zawodowego również kształcenia przedzawodowego organizowanego przez system szkolny w ramach edukacji ogólnej jak i w środowisku pozaszkolnym w ramach edukacji równoległej, jak i wcześniej, przed rozpoczęciem systematycznej nauki szkolnej. Sądzę, że rozwój zawodowy mający przecież charakter przemian jakościowych w osobowości człowieka pod wpływem pracy zawodowej trwa nieprzerwanie również po zakończeniu kariery zawodowej, aż do końca życia. Wówczas bowiem pojawia się refleksja szczególnie pogłębiona, bo dokonywana z dystansu wobec wykonywanego wcześniej zawodu, czy pracy. Nie jest ona oderwana od wcześniejszych doświadczeń zawodowych, a raczej stanowi ich naturalne następstwo.

W rozważaniach o pracy zawodowej często posługujemy się pojęciami „zakład pracy”, „pracownik” i dążymy do nadania im uniwersalnych ogólnych znaczeń, to w rzeczywistości zarówno zakłady pracy jak i pracownicy są niepowtarzalnymi, jednostkowymi przypadkami mającymi swoją specyfikę i indywidualne właściwości i cechy. Jeśli więc jeszcze niedawno używając określenia „zakład pracy” najczęściej mieliśmy na myśli fabrykę, a określenie „pracownik” wiązaliśmy z robotnikiem, to obecnie konieczne jest zrewidowanie takiego rozumienia (Toffler: 1997). Zakłady produkcyjne w tradycyjnym rozu-

mieniu są mniej liczne, pojawiło się natomiast wiele różnych podmiotów gospodarczych, które bądź to w ogóle nie zajmują się działalnością produkcyjną, bądź stanowi ona jedno z często wielu realizowanych przez nie zadań. Przy tym wszystkie znaczące funkcje pracy i zawodu pozostały aktualne. Również zakłady pracy niezależnie od charakteru i specyfiki mają pewne wspólne właściwości. Z kolei mówiąc o pracowniku mamy obecnie na myśli osobę zatrudnioną coraz częściej poza produkcją i techniką (McRae: 1996)). Prognozuje się, że w dalszym ciągu udział ludzi wykonujących zawody techniczne, a szczególnie produkcyjne będzie malał. Niezależnie jednak od charakteru podejmowanej pracy wszystkie znaczące funkcje pracy i zawodu pozostały aktualne. Również zakłady pracy niezależnie od charakteru i specyfiki mają pewne wspólne właściwości oraz realizują szereg znaczących funkcji. Jest wśród nich funkcja wychowawcza, która pomimo, że może budzić wątpliwości, na które zwraca uwagę J. Kargul (Kargul: 2001), wydaje się być nie do zakwestionowania.

W związku z większym zakresem swobody działania pracowników, muszą oni być lepiej przygotowani do samodzielności w skomplikowanym świecie rynku pracy poczynając od wychowania w domu rodzinnym, poprzez wpływ procesów edukacyjnych, realizowanych w instytucjach oświatowo – wychowawczych, szczególnie w szkole. Okres przedzawodowy powinien doprowadzić do świadomej preorientacji, a następnie orientacji zawodowej, w rezultacie do właściwego wyboru zawodu, a raczej grupy zawodowej, następnie do świadomego dążenia do niego, a potem do znajdowania sobie w nim miejsca i realizowaniem się w nim (Parzęcki: 1999).

Pedagogika pracy jest tą subdyscypliną pedagogiki, której zadaniem jest dostarczenie podmiotowi (jednostce) znajdującemu się na różnych etapach linii rozwoju zawodowego niezbędnych zasobów umożliwiających możliwie optymalną realizację swojej kariery.

Zmiany oczekiwań pracodawców wobec swoich pracowników jak i kandydatów do pracy, a także problem bezrobocia sprawiły, że zwiększyło się własne zaangażowanie ludzi w rozwiązywanie swoich problemów zawodowych. Okazało się bowiem w praktyce, że powodzenie w poszukiwaniu pracy jak i przy jej wykonywaniu jest w znacznym stopniu zdeterminowane własną aktywnością jednostki. Wyzwoliło to zwrócenie większej uwagi przez znaczną liczbę ludzi, szczególnie młodych, na ten problem i podejmowanie różnych związanych z tym działań. Młodzież studencka licznie podejmuje różne formy pracy na zasadzie wolontariatu, przede wszystkim z myślą o nabyciu doświadczeń przydatnych w późniejszej pracy zawodowej i umożliwiających pozytywnie odpowiedzieć zapotrzebowaniu pracodawców określane jako dotychczasowy staż pracowniczy. Jednocześnie jednak ujawniły się znaczne obszary niekompetencji w zakresie prostych działań związanych z poszukiwaniem pracy. Rocznie kilkaset tysięcy młodych ludzi zwraca się z prośbą o poradę zawodową. Jednoznacznie dowodzi to ich bezradności w obliczu problemów związanych z pozyskiwaniem pracy i realizacją własnej drogi zawodowej, ale też zainteresowania tymi problemami, nie pozostawiania ich samym sobie. W pewnym stopniu zakres tego problemu można zmniejszyć poprzez edukację szkolną przygotowującą do rozwiązywania problemów związanych z poszukiwaniem i podejmowaniem pracy zawodowej. Umiejętność po-

ruszania się na rynku pracy powinien stać się jedną ze sprawności nabywanych obowiązkowo przez wszystkich uczniów w trakcie nauki szkolnej. Opierając się na doświadczeniach i badaniach sondażowych należy jednak przypuszczać, że jeszcze przez długi czas ta bezradność będzie dość powszechna i konieczne będzie rozszerzanie usług doradczych, bowiem świadomość wystąpienia tego problemu najczęściej pojawia się wraz z porażką lub wraz z doświadczeniem sytuacji bezradności, a te zdarzają się dopiero po zakończeniu kształcenia.

Uznając bezrobocie za zjawisko patologiczne, czyli społecznie szkodliwe, hamujące postęp społeczny, potrzebne jest podjęcie działań o charakterze profilaktycznym. Również i w tym obszarze znacząca rola przypada tu pedagogice pracy, bowiem wśród pozaeconomicznych i gospodarczych form przeciwdziałania bezrobociu – główną formą walki z tym zjawiskiem jest prowadzenie działań edukacyjnych, zwłaszcza z zakresu kształcenia zawodowego, kształtowania zaradności i przedsiębiorczości oraz kreatywności. Zamiar wprowadzenia doradców zawodu do gimnazjów jest cenny, wymaga jednak nakładów finansowych oraz specjalistycznych kadr, które mogłyby zagwarantować jakość niesionej młodzieży pomocy.

Pedagogika pracy staje w obliczu konieczności podmiotowego, indywidualnego traktowania człowieka jako podmiotu w świecie pracy. Oznacza to, że każdy człowiek realizujący swoją drogę zawodową ma prawo czynić to specyficznie dla siebie przy uwzględnieniu swoich cech osobowych i własnych preferencji rozwojowych. W tym duchu należy postrzegać specyficzne uwarunkowania kulturowe, regionalne, terytorialne, w bliższej perspektywie integracji europejskiej - również narodowe. Pomimo wielu cennych dyspozycji osobowych Polaków oraz coraz lepszego wykształcenia naszego społeczeństwa, wciąż znaczące jest wspieranie ludzi w rozwoju zawodowym, od etapu projektowania kariery zawodowej, poprzez jej realizację w okresie aktywności zawodowej, jak i w okresie po jej zakończeniu, będącym konsekwencją i swoistą kontynuacją dotychczasowego biegu życia.

Pedagogika pracy analizuje rozwój człowieka przez pryzmat pracy zawodowej już od pierwszych lat jego życia (Wiatrowski: 2005). Uwzględnia zarówno cechy okresów rozwojowych jednostki oraz uwarunkowania środowiskowe (Bańka: 2002).

Pedagogika jest dyscypliną praktyczną, toteż jej cechą jest dążenie do poszukiwania rozwiązań konkretnych, jak zauważyliśmy jednostkowych, a nie tylko diagnozowanie, opisywanie i wyjaśnianie zjawisk. W powiązaniu z innymi dyscyplinami nauki, wykorzystując ich dorobek i metodologię, umożliwi interdyscyplinarne, zdominowane antropologicznie podejście do pracy jako znaczące dla postaci ludzkiej działalności służącej w gruncie rzeczy własnemu rozwojowi jednostki.

Kultura pracy jako dyspozycja osobowa

Zadaniem pedagogiki pracy jako nauki o wychowaniu przez pracę i do pracy jest stworzenie warunków sprzyjających kształtowaniu jej cech instrumentalnych i kierunko-

wych. Składają się one na kulturę pracy stanowiącą indywidualną dyspozycję osobową człowieka. Problematyka kultury pracy podejmowana była przez wielu autorów z grona pedagogów pracy, m. in. przez T. Nowackiego, W. Rachalską, S. Szajka, Z. Wiatrowskiego, W. Furmanka, Z. Wołka i in. Nie wdając się w szczegółowe rozważania na temat samego pojęcia „kultura pracy” i jego zakresu znaczeniowego, który szerzej przedstawiłem w licznych tekstach (m.in. Wołek: 2000, 2002), zwrócę uwagę, że kultura pracy w rozumieniu węższym jest cechą osobową jednostki. Wynika stąd, że każdy człowiek dysponuje pewnymi indywidualnymi właściwościami, które prowadzą do sposobu realizowania przez niego procesu pracy.

Powodzenie w pracy zawodowej w dużym stopniu zależy od własnego zaangażowania jednostki w tę pracę, a to wyzwala coraz częściej obserwowane wspólnie dążenie do osiągania wysokich kompetencji zawodowych. Trafia to w oczekiwania pracodawców, bowiem powszechniejsze stają się wymagania od pracownika wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, przede wszystkim pozwalającej na radzenie sobie z zadaniami na stanowisku pracy aktualnie zajmowanym, ale też umożliwiającej szybkie zaadaptowanie się i równie sprawne działanie po zmianie miejsca, stanowiska pracy lub w przypadku przemieszczenia się w zupełnie inny obszar aktywności zawodowej. Z tego powodu znaczącą cechą wiedzy jest jej operatywność, możliwość panowania nad nią i umiejętność jej rozszerzania, interpretowania, stosowania. Pracownik obecnie musi nie tylko legitymować się szerokim horyzontem wiedzy, znacznie szerszym niż aktualne oczekiwania, musi nie tylko znać dziedzinę wiedzy, którą uprawia, ale przede wszystkim umieć ją stosować (Szczepański: 1992). Wiedza stanowi podstawę umiejętności. Aby bowiem osiągnąć i następnie właściwie wykorzystywać umiejętności zawodowe, konieczna jest znajomość praw i zasad rządzących danymi zdarzeniami i czynnościami. Coraz rzadziej zdarza się, że przy wykonywaniu zadań pracowniczych można oprzeć się na intuicji, bądź wykształcić tylko umiejętności, bez opierania się na świadomości. Takie podejście nie tylko ma cechy przedmiotowego traktowania pracownika, ale też najczęściej sprawia, że jego możliwości są zbyt wąskie i w przypadku coraz częściej zachodzącej konieczności zmiany miejsca lub charakteru pracy staje on się bezradny. Wykonując pracę wciąż trzeba angażować procesy myślowe, przywoływać znane informacje, przetwarzać je na potrzeby aktualnych, szybko zmieniających się sytuacji zawodowych. Pracownik, niezależnie od tego, jaki wykonuje zawód i na jakim stanowisku pracuje jest zmuszony systematycznie uaktualniać swoją wiedzę zawodową zarówno ogólną jak i specjalistyczną. Tym samym gotowość do doskonalenia swoich kwalifikacji staje się jedną z nieodzownych cech współczesnego pracownika (Sarapata: 1993). Doskonalenie kwalifikacji może przebiegać zarówno w placówkach kształcących, poprzez szkolenia w zakładzie pracy, jak i poprzez autoedukację prowadzoną we własnym zakresie, na której autokreacyjną funkcję zwraca uwagę Jankowski (Jankowski: 2002). Praca nad podnoszeniem poziomu własnych kompetencji zawodowych w coraz większym stopniu staje się zadaniem samego pracownika, który aktualnością posiadanej wiedzy i umiejętnością jej aktualizowania i stosowania zdobywa pozycję w środowisku zawodowym.

Drugim obok wiedzy komponentem kultury pracy są umiejętności pracownicze. Poziom tych umiejętności absolwenta zatrudnianego bezpośrednio po ukończeniu szkoły najczęściej nie jest wysoki. Szkolnictwo zawodowe w Polsce na każdym właściwie szczeblu kształcenia koncentruje się na wyposażaniu uczniów przede wszystkim w wiedzę. Umiejętności zawodowe są kształtowane w mniejszym stopniu, bowiem możliwości szkół w tym zakresie są z różnych względów wyraźnie ograniczone. Umiejętności wymagają bowiem treningu, ćwiczeń, a także doświadczenia. Z czasem jednak, przede wszystkim poprzez kolejne wykonywanie danej czynności, wykorzystując posiadaną wiedzę można umiejętności doskonalić i osiągnąć biegłość ich wykonywania. Orientacja na kształcenie szerokoprofilowe ogranicza możliwości kształtowania konkretnych umiejętności pracowniczych już w trakcie nauki szkolnej. Zadanie to przesuwa się na okres pracy zawodowej. Umiejętności, zwłaszcza manualne, są łatwiejsze niż niegdyś do opanowania i często są uzależnione od oczekiwań pracodawców, lecz też od indywidualnych warunków stworzonych przez zakład pracy do ich opanowania.

Trzecim komponentem kultury pracy jest postawa wobec pracy. Jej szersza analiza umożliwia wyłonienie szeregu jej aspektów. Nie zawiera się ona bowiem wyłącznie na skali od „praca sensem życia” do „praca złem koniecznym”, jakby to mogło wynikać ze stosowanych niekiedy interpretacji (Szewczuk: 1962). Fundamentalną wśród nich, o szczególnie znaczeniu, jest odpowiedzialność pracownika za skutki prowadzonej działalności zawodowej. Postawę wobec pracy można wyrazić poprzez określenie odpowiedzialności i gotowości (mobilności) pracownika. Chodzi tu zarówno o skutki dla środowiska naturalnego, jak i o konsekwencje przynieszone innym ludziom - odbiorcom rezultatów pracy, ale szczególnie współpracownikom i sobie samemu. Brak szacunku dla własnego zdrowia w środowisku pracy wiąże się między innymi z nieprzestrzeganiem zasad bezpiecznej i higienicznej pracy, z podejmowaniem niepotrzebnego ryzyka pracy na niesprawnym sprzęcie, w szkodliwych warunkach dla zdrowia. Oczywiście szczególnie dużo zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa występuje w przemyśle i przy pracy na urządzeniach technicznych. Występują one także przy wykorzystywaniu prac nieprodukcyjnych. Przeciążenie pracą, nieumiejętność dystansowania się od problemów klientów, napięcia w relacjach interpersonalnych, zła organizacja pracy, mobbing, ciągła rywalizacja – to nieliczne przykłady zagrożeń samego pracownika spotykane powszechnie w pracy. Z właściwą postawą wiąże się odpowiedzialność za wykonywane wytwory i ich jakość (Nowacki: 1969). Coraz częściej pracownik musi sam się dyscyplinować, samodzielnie regulować tempo swojej pracy, dokonywać samokontroli swojej pracy. Rzetelność stosowania dyscypliny technologicznej, ciągłe czuwanie nad jakością swojej pracy jest konsekwencją postawy wobec pracy, świadczy o pracowniku. Również w tym przypadku najprościej jest podawać przykłady z zakładów produkcyjnych. W okresie transformacji gospodarczej w Polsce wiele zakładów pracy, dotychczas zadowolających się tym, że jedynie dostarczają na rynek wytwory, poniosło porażkę w wyniku pojawienia się konkurentów oferujących towary o wyższej jakości wykonania, a przy tym o niższej kapitałochłonności. Obserwujemy tu więc wyraźny związek pomiędzy postawą do pracy pracowników a konkurencyjnością. Pracownicy odpowiedzialni za swoją pracę, zaangażowani i czujący własną odpowiedzialność za to co robią, mają

większe szansę na to, że ich produkty będą skutecznie konkurować na rynku. Dotyczy to w równym stopniu usług oraz każdej innej pracy. Odpowiedzialność jest jedną z bardziej pożądanymi i cenionymi przez pracodawców dyspozycji pracowniczych, niestety wciąż deficytowych.

Innym aspektem postawy wobec pracy jest gotowość do stosowania nowości w pracy i do działalności innowacyjnej. Każdy proces pracy można udoskonalać, poprawiać, co wymaga śledzenia przez pracownika zmian zachodzących w danym obszarze zawodowym i ich rozsądne wdrażanie w swojej praktyce zawodowej. Wprowadzanie nowych rozwiązań często napotyka na opór ze strony pracowników, szczególnie tych, którzy przywykli do dotychczasowych rozwiązań lub gdy w swojej pracy mogą już polegać na rutynie. Nowość trzeba bowiem wdrożyć, sprawdzić, przeszkolić się w zakresie jej obsługi. Każdy człowiek w oparciu o własne doświadczenia lub obserwacje ma możliwość poprawiania warunków swojej pracy. Jest to tym częstsze, im bardziej zaangażowany jest w swoją pracę. Działaniom innowacyjnym sprzyja permanentne doskonalenie się. Jak już wspominaliśmy współczesny człowiek musi wciąż doskonalić się, uaktualniać swoją wiedzę, wzbogacać zasób swoich umiejętności, określając inaczej – podnosić swoją kulturę pracy. Sprzyja to skutecznej rywalizacji na rynku pracy, ale też ma znaczenie dla samej jednostki. Poczucie legitymowania się wysokim poziomem kompetencji w jakiejś dziedzinie daje pracownikowi poczucie pewności, poprawia samoocenę, sprzyja twórczym, satysfakcjonującym postawom. Pracownik kompetentny doświadcza komfortu spokoju, bowiem nie obawia się, że stanie przed zadaniem przekraczającym jego możliwości. Dzięki temu może skupić się na samym wykonywaniu pracy. Człowiek będący w ciągłym kontakcie z nową wiedzą, ciągle rozwijający się jest rzeczywistym uczestnikiem postępu, a nie tylko bierną jednostką. Przy pasywnym podejściu do pracy, przy wyłączeniu się, kompetencje zawodowe szybko dezaktualizują się. Nie rozwijanie się, nie doskonalenie się, nie interesowanie się współczesnymi problemami zawodowymi jak i pozazawodowymi, spycha jednostkę na margines życia, przyczynia się do jej uprzedmiotowienia. W rzeczywistości kompetencje zawodowe człowieka nie mającego bieżącego kontaktu z pracą ulegają szybkiej redukcji. Jest to szkodliwe dla bezrobotnego, bowiem jego przydatność zawodowa szybko maleje, z czego zdaje sobie sprawę zarówno potencjalny pracodawca jak i sam zainteresowany.

Myśl końcowa

Rzeczywistość zawodowa stała się bardzo dynamiczna, zmienna i niestabilna. Złożoność sytuacji pracowniczych wymusza ciągłą aktywność podmiotów w świecie pracy zarówno w zakresie ciągłej pracy nad sobą, jak i nad poszukiwaniem swojego miejsca w drodze na przyszłej pracy zawodowej i w samym procesie aktywności zawodowej. W tym zakresie zredukowana została rola systemu szkolnego, natomiast wzrosła ranga edukacji pozaszkolnej, inicjowanej i realizowanej z inspiracji jednostki realizującej własny indywidualny projekt swojej kariery. Rola pedagogiki pracy w kształtowaniu aktywnych relacji człowiek – praca zawodowa ciągle wzrasta i w nowych okolicznościach cywilizacyjnych

staje się niezbędna. Wszystkie komponenty kultury pracy zdają się być niezbędne dla pomysłnej samorealizacji człowieka.

Pedagogika pracy w tej sytuacji nie jest więc ani pedagogiką szkoły zawodowej, ani pedagogiką zakładu pracy. Jest subdyscypliną pedagogiczną, zajmującą się człowiekiem realizującym swoje życie znacząco zdeterminowane przez pracę zawodową. Praca zawodowa jako podejmowana działalność pojawia się w życiu człowieka stosunkowo późno, bo w okresie dorosłości, jednakże stanowi najdłuższą trwającą, dominującą formę ludzkiej aktywności. Oddziałuje ona na inne sfery ludzkiego życia, wpływa na inne jego fazy.

Praca jawi się nie tylko jako sposób nabywania kompetencji życiowych niezbędnych każdemu człowiekowi do godnego, samostereownego życia, ale też jest stymulatorem aktywności ludzi.

Pedagogika pracy tym samym w związku z zachodzącymi przemianami w życiu społecznym, a szczególnie na rynku pracy staje się przydatna w przedstawionych dotychczasowych obszarach jej zainteresowań. Należy jednak zwrócić uwagę na ich wzajemną zależność, ciągłość i zmienność, co wymaga systematycznego modyfikowania zakresu obszarów jej zainteresowań.

Rec. B. Pietrulewicz

Literatura

1. Bańka A. (2002), *Spoleczna psychologia środowiskowa*, Warszawa.
2. Bańka A. (1995) *Zawodoznawstwo. Doradztwo zawodowe. Pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategii pomocy bezrobotnym*, Poznań.
3. Czarnecki K., Karaś S. (1996), *Profesjologia w zarysie (rozwój zawodowy człowieka)*, Radom.
4. *Edukacja. Jest w niej ukryty skarb./Red. J. Delors/*, Warszawa.
5. Furmanek W., (2006), *Zarys humanistycznej teorii pracy*, Warszawa.
6. Głębińska K. (2001), *Wybrane elementy rynku pracy*, Warszawa.
7. Havighurst R.J. (1972), *Developmental tasks and education*, McKay.
8. Jankowski D. (2001) *Edukacja wobec zmiany*, Toruń.
9. Karney J. E. (2004), *Podstawy psychologii i pedagogiki pracy*, Pułtusk.
10. Kargul J. (2001), *Obszary pozaformalnej i nieformalnej edukacji dorosłych. Przesłanki do budowy teorii edukacji całożyciowej*, Wrocław.
11. Kohn M.L., Schooler C. (1986), *Praca a osobowość. Studium współzależności*, Warszawa.
12. Kotarbiński T. (1957), *Sprawność i błąd*, Warszawa.
13. McRae H. (1996), *Świat w roku 2020*, Warszawa.
14. Michalik M. (1977), *Moralność pracy*, Warszawa.
15. Nowacki T. W. (1969), *O kulturze technicznej*, [w:] *Prace Lubuskiego Towarzystwa Naukowego*, Komisja Psychologii, red. C. Matusewicz.
16. Nowacki T.W. (1981), *Pedagogika pracy*, [w:] *Studia Pedagogiczne, Pedagogika pracy*, red. T.W. Nowacki, K. Korabiowska-Nowacka, tom XLIII, Warszawa.
17. Parzęcki R. (1999), *Podstawy wiedzy o edukacji i poradnictwie zawodowym*, Włocławek.
18. Pochanek H. (1988), *Podstawy nauczania pracy – techniki*, Warszawa.
19. Sarapata A. (1973), *Etyka zawodów*, Warszawa.
20. Sarapata A. ((1993), *Nowoczesność Polaków*, Warszawa.

21. Szczepański M. S. (1992), Pokusy nowoczesności. Polskie dylematy rozwojowe, Katowice.
22. Szewczuk W. (1962), Psychologia człowieka dorosłego, Warszawa.
23. Toffler A. (1997), Trzecia fala, Warszawa.
24. Uwarunkowania współczesnej polityki społecznej ((2002), red. B. Ponikowski. J. Zarzeczny.
25. Wiatrwski Z. (2005), Podstawy pedagogiki pracy, Bydgoszcz.
26. Wołk Z. (2001), Zagrożenia dorosłej egzystencji, [w:] Arytmia egzystencji społecznej a wychowanie, red. T. Frąckowiak, Warszawa.
27. Wołk Z. (2000), Kultura pracy, Sulechów.
28. Wołk Z. (2002), Kreatywna funkcja pracy zawodowej, „Dydaktyka Literatury”, nr XXII.
29. Zadania społeczne(2002), red. Z. Pisz, Wrocław.