

Wojciech Drzeżdżon

„Dyskusja nad przyszłością pedagogiki pracy trwa”

Studia Gdańskie. Wizje i rzeczywistość 8, 371-374

2011

Artykuł został 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.

„Dyskusja nad przyszłością pedagogiki pracy trwa”

Jolanta Wilsz, *Teoria pracy. Implikacje dla pedagogiki pracy*,
Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2009, ss. 524.

„Dynamiczne, bezustanne przeobrażenia zachodzące wokół człowieka wpływają na niego, a on często nie rozumie ich i nie jest w stanie im sprostać, porusza się po omacku. Nie jest też świadomy tego, jakie procesy pod wpływem tych zmian zachodzą w nim samym, jaki jest ich przebieg i jakie wywołują skutki. [...] Wymagania stawiane pracownikom w dzisiejszych czasach rosną: oczekuje się od nich coraz większej aktywności, skuteczności, przedsiębiorczości, kreatywności, coraz większego poziomu wielu różnych umiejętności, między innymi: operowania informacjami, komunikacji interpersonalnej, podejmowania decyzji, kierowania zmianami. Czy wszyscy ludzie mogą sprostać tym wymaganiom oraz jakie czynniki i mechanizmy o tym decydują?” – zadaje pytanie Jolanta Wilsz, autorka wielu publikacji na ten temat, wnikliwy obserwator rzeczywistości.

Trudno nie zgodzić się z tymi stwierdzeniami autorki, która już we wstępie stwierdza, że prawidłowe odpowiedzi stanowią prognozy, które pozwalają przewidzieć zachowania poszczególnych jednostek w sytuacjach zawodowych w przyszłości, dzięki zaś regułom zawartym w teorii można z dużą trafnością określić przyszłe wydarzenia, wpłynąć na ich przebieg oraz zapobiec sytuacjom szkodliwym (s. 11).

Składająca się z dziesięciu rozdziałów książka podejmuje wiele ważnych wątków. Całość otwiera refleksja nad zagadnieniem pracy w pedagogice (rozdział pierwszy). W polu rozważań jawi się pięć zasadniczych kategorii wypowiedzi: pojęcie pracy, jej wieloaspektowość, terażniejszość i przyszłość, oczekiwania wobec pracowników, problemy i kierunki rozwoju pedagogiki pracy.

Autorka analizuje pracę jako zjawisko i proces ściśle powiązany z egzystencją człowieka. Wskazuje przy tym równocześnie, że jej problematyka, definiowanie i wartościowanie pozostają w ścisłym związku z przyjmowaną koncepcją człowieka (s. 15). Przytaczając wiele różnorodnych stanowisk badawczych, ukazuje zróżnicowane i wieloaspektowe podejście do pojęcia pracy ludzkiej. Autorka wyraża przekonanie, że sprecyzowanie uniwersalnego określenia pracy jest niezwykle trudne, wręcz niemożliwe, ponieważ „w związku z ciągłymi zmianami zachodzącymi w charakterze i treści pracy mogłoby się bardzo szybko zdezaktualizować” (s. 22). Problemy pracy powinny być rozpatrywane wieloaspektowo

i interdyscyplinarnie, uwzględniając przy tym różne dziedziny nauki zajmujące się człowiekiem w procesie pracy. W związku z tym należy oczekiwać zmian aspektu badawczego procesu pracy, które będą związane z przemianami cywilizacyjnymi dokonującymi się w otoczeniu człowieka.

Również niezwykle istotna jest wiedza o rzeczywistości, w której znajduje się człowiek, szczególnie o wszystkich dokonujących się w niej zmianach. Od sposobu wykorzystania informacji przez ludzi zależy, jak będą kształtowali i zmieniali rzeczywistość, głównie w szeroko pojętym procesie pracy. Autorka wysuwa wniosek, że aby kreowana przez człowieka przyszłość w procesie pracy była lepsza, należy opierać się na rzetelnej wiedzy i ukształtowanej przez nią własnej wyobraźni (s. 33). Wraz z przeobrażeniami cywilizacyjnymi zmieniają się również wymagania wobec pracowników: co do ich wiedzy, kompetencji, kwalifikacji, cech osobowościowych. Należy się spodziewać zwiększonego zapotrzebowania na pracowników krytycznych, z wyobraźnią, zindywidualizowanych, zdolnych do samodzielnej i odpowiedzialnej pracy, poszukujących jej sensu oraz otwartych na proces kształcenia. Przyszłość pedagogiki pracy jest nierozzerwalnie związana z pracą człowieka i jej przemianami.

Rozdział drugi podejmuje zagadnienia związane z teorią pracy. Po wyrażeniu uwag krytycznych dotyczących dotychczasowego stanu teorii autorka dokonuje analizy rygorów metodologicznych teorii, koncepcji człowieka i jego cech, rozwoju jako funkcji mechanizmu samoregulacji oraz podstawowych założeń teorii pracy. Podkreśla, że „zgodnie z współczesnymi systemami, człowiek powinien być świadomym podmiotem działającym w otaczającej go rzeczywistości. Zgodnie z teorią systemu autonomicznego [...] jego struktura domaga się tego, że jeśli chce być efektywny, musi nim być. Bycie w roli podmiotu w różnych sytuacjach stanowi jedno z dążeń człowieka, przede wszystkim dlatego, że rola ta zabezpiecza jego interes własny” (s. 111).

Człowiek w procesie pracy zachowuje się i działa zgodnie z pewnymi założeniami, które wynikają z mechanizmów jego funkcjonowania. Stąd też kolejne rozdziały zostały poświęcone teoretycznej analizie problemów dotyczących tego procesu. I tak rozdział trzeci dotyczy relacji zachodzących w procesie pracy. Autorka rozpoczęła tę część od implikacji relacji człowieka z otoczeniem, gdyż „następstwem ludzkiego oddziaływania na otoczenie są adekwatne do tego zwrotne oddziaływania, będące reakcjami otoczenia docierającymi do człowieka i wywołującymi w nim zmiany” (s. 129). Kolejno omówiła relacje zawodowe oraz relacje człowieka z obiektami technicznymi.

Pracownicy ze względu na zajmowane stanowiska i pełnione funkcje rozwiązują określone rodzaje problemów i podejmują konkretne decyzje, od których zależą efekty ich pracy i sukcesy przedsiębiorstw, w których pracują. Stąd też rozdział czwarty dotyczy rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji przez pracowników. Analizy tu zawarte prowadzą do stwierdzenia, iż „zwiększając stopień partycypacji pracownika w podejmowaniu decyzji, należy liczyć

się z tym, że będzie on usiłował wywierać wpływ na podjęcie decyzji zgodnie z własnymi celami i własnym interesem. Najkorzystniejsza sytuacja nastąpi wówczas, gdy pojawi się zbieżność własnych celów i własnego interesu pracownika z celami organizacji, czyli zgodność jego homeostazy indywidualnej z obowiązującymi zasadami organizacyjnymi” (s. 185).

Teoretycznej analizie pracy z punktu widzenia potrzeb człowieka został poświęcony rozdział piąty. Potrzeby człowieka stanowią istotny punkt odniesienia, mają ścisły związek ze zjawiskiem motywacji i znajdują się u podstaw mechanizmu tego zjawiska. Autorka zauważa, że potrzeby zaklasyfikowane przez różnych autorów, pomimo zastosowania innej terminologii, są potrzebami sterowniczymi. Zmieniają się w zależności od zmian dokonujących się wokół człowieka, ale też w nim samym (s. 210). Niezwykle interesująca wydaje się zamieszczona w tym rozdziale autorska koncepcja potrzeb sterowniczych, których zaspokojenie zwiększa skuteczność podejmowanych przez człowieka działań.

Rozdział szósty dotyczy funkcjonowania zawodowego człowieka, wyboru zawodu oraz działalności zawodowej, jego roli jako pracownika oraz podmiotowości w procesie pracy. Zarówno wybór zawodu, jak i sam proces kształcenia powinny być zindywidualizowane ze względu na predyspozycje człowieka (s. 235).

O aktywności i przedsiębiorczości człowieka w procesie pracy traktuje rozdział siódmy. To aktywność zawodowa pracowników w gospodarce wolnorynkowej decyduje o ich sukcesach oraz pomyślnych wynikach gospodarczych przedsiębiorstw, w których są zatrudnieni. Autorka podaje, iż „najskuteczniejszą metodą, uaktywnienia człowieka jest wywołanie u niego emocji pozytywnych. Pracodawca, który chce skutecznie oddziaływać na swoich pracowników [...], powinien dostosować ich oddziaływanie do interesu własnego, do wartości ich stałych indywidualnych cech osobowości [...]” (s. 372).

W rozdziale ósmym autorka omówiła zagadnienie przystosowania zawodowego, będącego zdolnością do efektywnego działania, niezależnie od zmieniających się warunków środowiskowych. Ciekawa wydaje się tu analiza oporu jednostki w stosunku do poddania się zmianom, czego źródła autorka upatruje w indywidualnych cechach osobowości człowieka, będących barierami wtedy, gdy ich wartości są nieadekwatne do parametrów sytuacji wymagającej przystosowania (s. 383).

Rozdział kolejny – dziewiąty – dotyczy komunikowania się w procesie pracy. Został osadzony w kontekście współczesnego społeczeństwa informacyjnego i komunikacyjnego. Niewątpliwie skuteczne komunikowanie uczestników procesu pracy jest warunkiem jego prawidłowego przebiegu.

Ostatni, dziesiąty rozdział, dotyczy analizy wypalenia zawodowego – jednego z najbardziej destrukcyjnych czynników wpływających zarówno na funkcjonowanie pracownika, jak i na kondycję przedsiębiorstw. Autorka stwierdza, że „podstawowe osobowościowe determinanty wypalenia zawodowego pracownika

stanowią wartości jego stałych indywidualnych cech osobowości. Posiadanie wartości tych cech niezgodnych z wartościami gwarantującymi prawidłowe funkcjonowanie zawodowe doprowadza nieuchronnie do wystąpienia symptomów wypalenia zawodowego, tym ostrzejszych, im większa jest ta niezgodność” (s. 466).

Książka Jolanty Wilsz stanowi dowód na to, że dyskusja nad przyszłością pedagogiki pracy trwa. Wysoce inspirujące są oryginalne analizy koncepcji stałych, indywidualnych cech osobowości człowieka. Wielość podjętych wątków nie zakłóca percepcji książki. Czyta się ją z zainteresowaniem. Czytelnik otrzymuje odpowiedzi na najważniejsze pytania badawcze o możliwości analizy procesu pracy i funkcjonowania człowieka-pracownika w tym procesie. Polecenie publikacji wydaje się ważne, choć jak pisał Zygmunt Mysłakowski, „prawdziwa recenzja jest tak trudnym i odpowiedzialnym zadaniem, że lepiej nieraz napisać własną pracę, niż omawiać i oceniać cudzą”.

Rekomendowana książka jest ważna, inspirująca i potrzebna. Powinna wzbudzić twórczą dyskusję w środowisku pedagogów i teoretyków pracy. Polecam ją również uwadze nie tylko nauczycieli i studentów, ale także wszystkim stronom i uczestnikom procesu pracy.

Wojciech Drzeżdżon