

ZYGMUNT WIATROWSKI
Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna
we Włocławku

STRATEGICZNE PROBLEMY WSPÓŁCZESNEJ PEDAGOGIKI PRACY W POLSCE

Wprowadzenie

Wrzesień 2012 r. to okres Konferencji ogólnopolskiej (z udziałem Gości zagranicznych) pod hasłem: 40 LAT POLSKIEJ PEDAGOGIKI PRACY – organizowanej przez Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy (prof. R. Gerlach), Akademię Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie (prof. F. Szlosek) i Instytut Technologii Eksploatacji – PIB w Radomiu (prof. H. Bednarczyk) – pod patronatem Komitetu Nauk Pedagogicznych Polskiej Akademii Nauk (prof. S. Kwiatkowski).

Oznacza to, że przed 40. laty podjęto inicjatywę prof. Tadeusza W. Nowackiego na rzecz powołania i rozwijania nowej subdyscypliny pedagogicznej – pedagogiki pracy, i z wielkim zapałem włączono się w nurt naukowego istnienia oraz znaczenia istniejących już wówczas takich nauk o pracy, jak: filozofia pracy, psychologia pracy, socjologia pracy, naukowa organizacja pracy, fizjologia pracy, prakseologia i inne.

W wersji twórcy pedagogiki pracy – prof. Tadeusza W. Nowackiego – miała to być wielce pożądana nauka traktująca o relacji: **człowiek–praca**.

Najbardziej aktywnymi i znaczącymi współtwórcami tej nowej subdyscypliny pedagogicznej stali się – Zygmunt Wiatrowski i Stanisław Kaczor, a w grupie wielce zaangażowanych rzeczników i realizatorów tej nowej idei naukoznawczej znaleźli się: Ludwik Kołkowski, Kazimiera Korabiowska-Nowacka, Wanda Rachalska, Kazimierz Czarnecki, Stanisław Szajek i inni. Z czasem tę wspianą reprezentację współtwórców i realizatorów nowej subdyscypliny pedagogicznej poszerzyli swoim aktywnym udziałem: Stefan M. Kwiatkowski, Ryszard Gerlach, Franciszek Szlosek, Ryszard Parzęcki, Waldemar Furmanek, Kazimierz Uździcki, Barbara Baraniak, Henryk Bednarczyk i inni. Dzisiaj lista wybitnych i wielce aktywnych pedagogów pracy w Polsce jest długa, bo obejmuje około 30 nazwisk.

Rozwój i aktualny stan pedagogiki pracy

Już w latach siedemdziesiątych XX w., szczególnie w ramach ogólnopolskiego Seminarium Pedagogiki Pracy – kierowanego przez prof. T.W. Nowackiego i doc. Z. Wiatrowskiego – przyjęto, że o przedmiocie badań pedagogiki pracy stanowią głównie następujące problemy:

- historia kształcenia zawodowego i przygotowania do pracy zawodowej (szczególnie produkcyjnej i usługowej);
- aktualny stan w zakresie kształcenia kadr kwalifikowanych dla gospodarki narodowej;
- doskonalenie zawodowe w ramach szeroko rozumianego kształcenia ustawicznego pracujących;
- kształtowanie odpowiedniego stosunku do pracy i do życia;
- futurologiczne spojrzenie na kształcenie zawodowe, w szczególności zaś na potrzeby, możliwości i warunki tego kształcenia (w rozumieniu szerokim, a więc i kształcenia ustawicznego);
- związki zachodzące między pedagogiką pracy a innymi subdyscyplinami: psychologią pracy, socjologią pracy i dydaktyką zawodową¹.

Ustalono też definicję:

„Przez pedagogikę pracy rozumiemy dyscyplinę pedagogiczną, której przedmiotem zainteresowań i badań naukowych są problemy wychowania przez pracę, kształcenia politechnicznego, przygotowania do pracy zawodowej i doskonalenia ogólnego oraz zawodowego pracowników, a także problemy wychowawcze zakładu pracy”².

W definicji tej ukazano już całą rozległość możliwych zainteresowań oraz badań pedagogiki pracy jako subdyscypliny pedagogicznej. Zastosowano także dodatkowy akcent wprowadzający do tej decyzji – stwierdzenie, że „pedagogikę pracy przyjęło się określać jako subdyscyplinę naukową, której przedmiotem badań są pedagogiczne aspekty relacji: człowiek–wychowanie–praca”³.

Powyzsza definicja stała się trwałą formułą i stosowana jest z małymi poprawkami po dzień dzisiejszy, aczkolwiek w najnowszym wydaniu podręcznika akademickiego (autorstwa Zygmunta Wiatrowskiego) pt. *Podstawy pedagogiki pracy* (2005, wyd. 4) – poszerzono wyznacznik wprowadzający, ustalając zapis: w następstwie ciągłego doskonalenia sposobu przedstawiania istoty rzeczy – **„pedagogikę pracy przyjęło się określać jako subdyscyplinę naukową, której przedmiotem badań są pedagogiczne aspekty relacji: człowiek–wychowanie–praca”**, chociaż często akcentuje się też drugą relację trójczłonową: **człowiek–obywatel–pracownik** – jako również dobrze oddającą istotne

¹ Z. Wiatrowski, *U podstaw pedagogiki pracy*, [w:] *Szkola – Zawód – Praca. Materiały ze Zgrupowania Naukowego IKZ, Złotów 1973*, IKZ, Warszawa 1974, s. 50.

² W. Rachalska, Z. Wiatrowski, *Pedagogika pracy*, Warszawa 1978, s. 9.

³ Z. Wiatrowski, *Pedagogika pracy w zarysie*, PWN, Warszawa 1985, s. 9.

problemy i zadania tej nowej dyscypliny pedagogicznej, a co ważniejsze – akcentującą, iż chodzi o wychowanie i człowieka, i obywatela, i pracownika zarazem.

Początkowo wyróżniono trzy następujące główne działy pedagogiki pracy:

- pedagogika przedzawodowa (przemianowana w końcu lat siedemdziesiątych na „kształcenie przedzawodowe”),
- pedagogika zawodowa (przemianowana... na „kształcenie zawodowe”),
- pedagogika zakładu pracy (przemianowana... na „doskonalenie zawodowe”, a następnie... na „kształcenie ustawiczne”)⁴.

W końcu pierwszej dekady XXI w., ale i aktualnie najczęściej akcentowana i wymieniana jest klasyfikacja problemów, obszarów i działów pedagogiki pracy w wersji podręcznikowej, w której przeplatają się aspekty naukowe i edukacyjne⁵. Dlatego już w najbliższych latach można by upowszechniać wykazy, przyjmując dwa podejścia klasyfikacyjne:

A) Problemy i zadania pedagogiki pracy oraz jej działy w kontekście naukowym:

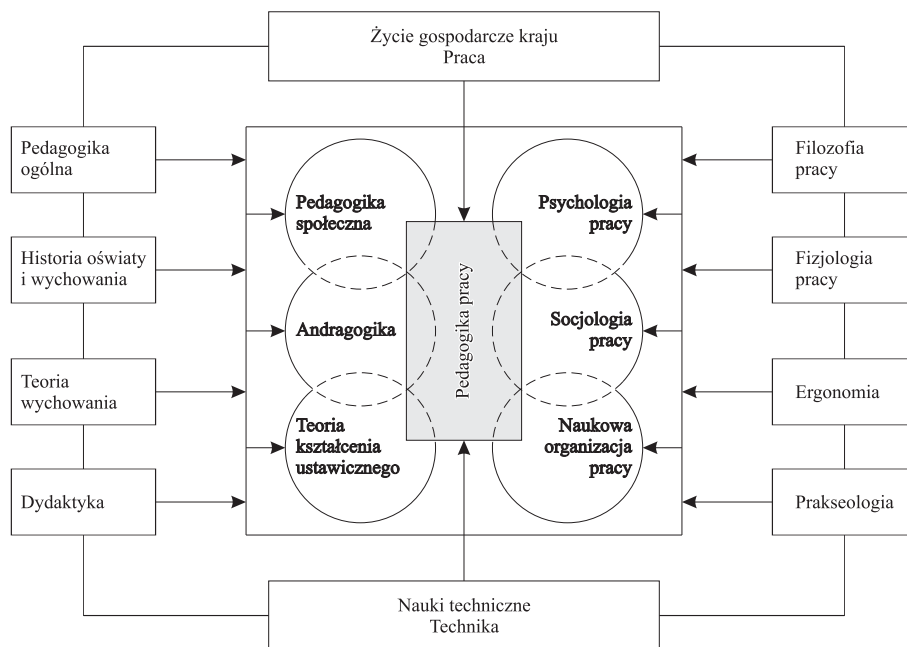
- I. Pedagogika pracy jako subdyscyplina naukowa i dyscyplina pedagogiczna.
- II. Teoretyczne i metodologiczne podstawy pedagogiki pracy.
- III. Kształcenie i wychowanie przedzawodowe oraz prozawodowe.
- IV. Edukacja zawodowa w wersji założonej i rzeczywistej.
- V. Rynek pracy, zatrudnienie, praca zawodowa i bezrobocie – prawidłowości oraz patologie.
- VI. Kształcenie ustawiczne dorosłych w okresie ich aktywności zawodowej.
- VII. Problemy humanizacyjne i społeczno-wychowawcze.
- VIII. Reprezentacja instytucjonalna i personalna pedagogiki pracy oraz innych nauk o pracy.
- IX. Pedagog pracy jako specjalista oraz główny realizator idei i zadań pedagogiki pracy.

B) Pedagogika pracy w aspekcie edukacyjnym:

- I. Kształcenie przedzawodowe i prozawodowe.
 - II. Kształcenie zawodowe – edukacja zawodowa (na poziomie zasadniczym, średnim i wyższym).
 - III. Kształcenie ustawiczne dorosłych w okresie ich aktywności zawodowej.
- Zaakcentowane dotychczas usytuowanie pedagogiki pracy w zbiorze innych nauk sprowadzić można (w skrócie) do powszechnie uznanego i często stosowanego przedstawienia graficznego.

⁴ Patrz kolejne opracowania podręcznikowe autorstwa Zygmunta Wiatrowskiego.

⁵ Tenże, *Podstawy pedagogiki pracy*, wyd. 4, Bydgoszcz 2005.



Miejsce pedagogiki pracy w kompleksie nauk (wg Z. Wiatrowskiego)

Usytuowanie pedagogiki pracy jako subdyscypliny pedagogicznej w konstelacji czterech dużych obszarów wiedzy naukowej – nauk pedagogicznych, nauk o pracy, nauk technicznych i życia gospodarczego kraju – wskazuje, iż w całym 40-letnim okresie „tworzenia pedagogiki pracy” nastawiono się na daleko idące rozwiązania integracyjne. Zaprezentowane związki między pedagogiką pracy i dyscyplinami jej bliskimi nie wyczerpują możliwych powiązań i układów interdyscyplinarnych. Uzyskano w ten sposób bardzo współczesny wymiar wiedzy stanowiącej o istocie poszczególnych dyscyplin naukowych, a zarazem drogę przechodzenia od specjalizacji do globalizacji poprzez integrację i interdyscyplinarność⁶.

Strategiczne problemy pedagogiki pracy

Z przedstawionej struktury treściowej i problemowej współczesnej pedagogiki pracy wynika, że interesujących nas problemów, w tym szczególnie strategicznych, wyróżnić można wiele. Ze względu na sytuacyjne potrzeby publika-

⁶ Problemy zasygnalizowane w tej części opracowania omawiam szczegółowo w opracowaniu okolicznościowym pt. *Początki, rozwój i aktualny stan pedagogiki pracy w Polsce* – opublikowanym w pozycji jubileuszowej z okazji 40-lecia, a także na łamach pisma „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” w 2012 r.

cyjne w swojej dalszej relacji ograniczą się tylko do trzech problemów najbardziej podstawowych. Są to:

I. Problem rozwoju i kariery zawodowej człowieka w okresie przygotowania i aktywności zawodowej.

II. Problem kwalifikacji i kompetencji zawodowych.

III. Problem terażniejszości i przyszłości pracy człowieka.

Ad I. Aktualnie mówi się najczęściej o całościowym rozwoju zawodowym, w którym liczą się najbardziej: orientacja, poradnictwo i doradztwo zawodowe; dobrze zorganizowane i skuteczne kształcenie zawodowe na trzech głównych etapach edukacji zawodowej – zasadniczym, średnim i wyższym (zawodowym); należyte usytuowanie absolwentów na współczesnym rynku pracy; stwarzanie dobrych warunków dochodzenia pracowników do sukcesu zawodowego, kariery zawodowej i mistrzostwa zawodowego; rozwijanie trwałego przekonania, że praca stanowi wartość uniwersalną i gwarantuje człowiekowi dorosłemu, szczególnie w okresie jego aktywności zawodowej, bycie i człowiekiem, i obywatelem, i pracownikiem zarazem.

Dzisiaj w wersji upowszechnionej w Polsce wyróżnia się cztery następujące etapy rozwoju zawodowego:

- Etap I – Nastawienie zawodowe, ukierunkowane na zawód i pracę.
- Etap II – Podejmowanie decyzji zawodowej, traktowanej jako pierwszy poważny sprawdzian dojrzałości umysłowej, emocjonalnej i społecznej młodego człowieka.
- Etap III – Adaptacja zawodowa przejawiająca się w dwóch formach rozwoju człowieka: jako adaptacja do zmienionego środowiska społecznego, sytuacji, zadań i wymagań szkoły zawodowej oraz jako adaptacja do nowej sytuacji zawodowej.
- Etap IV – Stabilizacja zawodowa z uwzględnieniem wrastania i samodoskonalenia społeczno-zawodowego (D.E. Super, K. Czarnecki).

W aspekcie prakseologicznym i edukacyjnym poważną pomoc w realizacji zadań całościowego rozwoju zawodowego jednostki dorastającej oraz pracownika oddają wypracowane w pedagogice pracy dwie linie tegoż rozwoju (autorstwa Z. Wiatrowskiego):

- linia rozwoju zawodowego jednostki z wyróżnionymi etapami: kształcenia i wychowania przedzawodowego, edukacji prozawodowej, kształcenia zawodowego oraz aktywności zawodowej i dalszego kształcenia;
- linia rozwoju zawodowego pracownika z wyróżnieniem etapów: przygotowania zawodowego, adaptacji społeczno-zawodowej, identyfikacji i stabilizacji, sukcesu zawodowego i kariery zawodowej oraz mistrzostwa w zawodzie⁷.

⁷ Z. Wiatrowski, *Podstawowe teorie w obszarze pedagogiki pracy*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, 2010, nr 2, s. 56. Patrz też: J. Wilsz, *Teoria pracy — Implikacje dla pedagogiki pracy*, Impuls, Kraków 2009; W. Furmanek, *Zarys humanistycznej teorii pracy*, IBE, Warszawa 2006.

Wszystkie powyższe twierdzenia, oddające stosunkowo dobrze istotę akcentowanej teorii całościowego rozwoju zawodowego człowieka, potwierdzają pełną zasadność definicji ogólnej, której już wcześniej nadano brzmienie:

„Rozwój zawodowy człowieka – to proces rośnięcia i uczenia się, któremu podporządkowane są wszelkie przejawy zachowania zawodowego, stopniowy wzrost i zmiany zdolności jednostki do określonych rodzajów zachowania zawodowego (D.E. Super, 1972).

W przypadku zaakcentowanej w podtytule „kariery zawodowej” rzecz jest bardziej złożona, a nawet skomplikowana, bowiem:

- 1) dostrzega się coraz częściej narastający dyskurs między tradycyjnym a współczesnym rozumieniem kategorii pojęciowej „kariera”;
- 2) „kariera” stała się znaczącym przedmiotem zainteresowań i analiz badawczych różnych dyscyplin naukowych, stąd wyczuwalny już spór o prymat w danym zakresie, a co ważniejsze – brak jest współpracy interdyscyplinarnej;
- 3) przez niektórych teoretyków, a także praktyków, wyrażana jest nieuzasadniona dążność do wyłączenia problematyki kariery zawodowej z szerszego obszaru problemowego – całościowego rozwoju zawodowego.

Tak zgłoszone trudności pozostawia się – póki co – osobistej refleksji i ocenie Zainteresowanych, natomiast tytułem zakończenia tej części rozważań wyrażę stanowisko z pozycji pedagogiki pracy.

Wiele argumentów wskazuje na to, iż wymiar zasygnalizowanej relacji: kariera zawodowa–rozwój zawodowy człowieka – powinien przyjąć postać:

- **kategoria pojęciowa nadrzędna: rozwój zawodowy człowieka** w wersji całościowej, szczegółowo określany we współczesnych naukach o pracy, szczególnie w pedagogice pracy;
- **kategoria pojęciowa podrzędna: kariera zawodowa** – wiązana nade wszystko z okresem aktywności zawodowej człowieka (w odróżnieniu od kariery życiowej).

Dodajmy do powyższego jeszcze, że:

- kategoria pojęciowa „rozwój zawodowy człowieka” akcentuje nade wszystko proces rozwoju zawodowego, dokonujący się w różnych etapach i okresach życia człowieka;
- kategoria pojęciowa „kariera zawodowa” akcentuje nade wszystko stan, wynik i przejaw sukcesu uzyskiwanego w toku konkretnej działalności zawodowej, tj. w okresie aktywności zawodowej człowieka⁸.

Ad II. Problemowi kwalifikacji i kompetencji zawodowych w Polsce nadać już odpowiednią wymowę teoretyczną, szczególnie w opracowaniach:

- *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*, pod red. Stefana M. Kwiatkowskiego (IBE, Warszawa 2004),
- Urszula Jeruszka, *Kwalifikacje zawodowe – Poglądy teoretyczne a rzeczywistość* (IPiSS, Warszawa 2006),

⁸ Z. Wiatrowski, *Dorastanie, dorosłość i starość człowieka w kontekście działalności i kariery zawodowej*, Radom 2009, s. 66.

— Zygmunt Wiatrowski, *Teoria kwalifikacji i kompetencji zawodowych* (w opracowaniu pt. *Podstawowe teorie pedagogiki pracy*, cz. II, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2010, nr 3, s. 41).

W konkluzji trzeciego opracowania (z wyżej wymienionych) napisano: „Dziś w pełni uzasadniona merytorycznie i formalnie staje się formuła: **Kwalifikacje i kompetencje zawodowe**, przy czym: a) kwalifikacje traktuje się jako swoisty punkt wyjścia w dążeniu i w dochodzeniu do kompetencji zawodowych, z kolei b) kwalifikacje i kompetencje zawodowe wyznaczają stany dopełniające się, umożliwiające dochodzenie do mistrzostwa zawodowego”⁹.

I gdy wszystko z danego zakresu wydawało się oczywiste – w regulacjach Unii Europejskiej w związku z „powołaniem” nowej kategorii pojęciowej „**Europejskie Ramy Kwalifikacji**” przyjęto, że owe „Ramy” wyznaczają podstawowe deskrytory: wiedzę, umiejętności i kompetencje – które łącznie stanowią o istocie wspólnie rozumianych kwalifikacji. Podważono zatem dotychczasowe rozumienie kwalifikacji, przynajmniej w Polsce, w której temu problemowi poświęcono wiele interesujących rozważań i analiz.

Początkowo, na skutek pobieżnego tylko rozpoznania konstrukcji unijnej, nie dostrzegłem owego dystansu, lecz z czasem, gdy „Ramy Kwalifikacji” uczyniono swoistą „świętością” także w Polsce i kategorycznie zobowiązano nas do nadania im najwyższej rangi prakseologicznej, zaczęły rodzić się nawet liczne wątpliwości.

W tym kontekście godzi się przypomnieć, że:

- Tadeusz W. Nowacki już w 1976 r. określił kwalifikacje zawodowe jako układy: umiejętności zawodowych, wiedzy stanowiącej podstawę kształtowania i funkcjonowania umiejętności oraz układy osobowościowe (cechy charakterologiczne, zainteresowania itp.), a szczególnie motywacyjne¹⁰,
- Zygmunt Wiatrowski przez długie lata w *Podstawach pedagogiki pracy* upowszechniał własne określenie: „Kwalifikacje pracownicze to układ celowo ukształtowanych cech psychofizycznych człowieka, warunkujących jego skuteczne działanie”¹¹,

Przy czym, interpretując dane określenie, dodał następujące stwierdzenie: „Współczesnym kwalifikacjom pracowniczym przypisujemy na równi: a) cechy instrumentalne, tj. odpowiednie układy czynnościowe, umiejętnościowe i sprawnościowe; b) cechy osobowościowe, tj. odpowiednie właściwości intelektu, motywacji i woli oraz emocji; c) cechy społeczne, tj. współczesne walory komunikowania się i współpracy”¹².

⁹ Tenże, *Teoria kwalifikacji...*, s. 45.

¹⁰ T.W. Nowacki, *Dydaktyka doskonalenia zawodowego*, Wrocław 1976 (różne strony).

¹¹ Z. Wiatrowski, *Podstawy...*, s. 107.

¹² Jak wyżej, s. 108.

— Stefan M. Kwiatkowski w 2004 r. podkreślił, że „kwalifikacje zawodowe – to układ umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych niezbędnych do wykonywania zestawu zadań zawodowych”¹³.

Oczywiście, zbliżonych określeń i interpretacji przytoczyć można więcej, co dobrze zasygnalizowano w opracowaniu pod redakcją S.M. Kwiatkowskiego.

W świetle dokonanych przypomnień w kwestii istoty kwalifikacji zawodowych podłączenie do nazwy „ramy kwalifikacji” w randze składnika (deskryptora) także kompetencji zawodowych wzbudza nie tylko zdziwienie, ale nawet sprzeciw. Określone uzasadnienie dla danej wątpliwości formułuje S.M. Kwiatkowski¹⁴ w cytowanym już zbiorze, pisząc:

- 1) Kompetencja – w ujęciu słownikowym (wg Władysława Kopalińskiego, 1999) – to właściwość, zakres uprawnień, pełnomocnictw instytucji albo osoby do realizowania określonego działania; to zakres czyjejś wiedzy, umiejętności, odpowiedzialności.
- 2) Kompetencje odnoszą się zarówno do osób, jak i instytucji (pierwsza różnica między kwalifikacjami a kompetencjami).
- 3) Aby być kompetentnym, trzeba mieć kwalifikacje i jeszcze dodatkowo odpowiednie uprawnienia, pełnomocnictwa (i wiążący się z nimi określony zakres odpowiedzialności).
- 4) W definicji kompetencji nie znajdujemy cech psychofizycznych, które są istotnym składnikiem kwalifikacji (chodzi o elementy wiedzy i umiejętności).

Na potrzeby tegoż artykułu ograniczę się do zapożyczonego od prof. S.M. Kwiatkowskiego uzasadnienia i opowiem się na rzecz mówienia o „ramach kwalifikacji i kompetencji”, zgodnie z wcześniej podkreśloną formułą teoretyczną: **kwalifikacje i kompetencje zawodowe**.

Wnikliwa analiza kolejnych kroków prowadzących Unię Europejską do wiążącej dziś formuły: „Europejskie Ramy Kwalifikacji” z trzema głównymi deskryptorami — wiedza, umiejętności i kompetencje – wykazuje, że wcześniejsze kroki uwzględniały sugerowaną przeze mnie relację – „kwalifikacje i kompetencje”. Mam w szczególności na myśli – „Decyzję nr 2241/2004/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 grudnia 2004 r. w sprawie jednolitych ram wspólnotowych **dla przejrzystości kwalifikacji i kompetencji** (Europass)”.

Dodajmy: w zaleceniach Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie – m.in. (w zaleceniu 8) czytamy:

„W niniejszym zaleceniu uwzględnia się decyzję nr 2241/2004/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 grudnia 2004 r. w sprawie jednolitych ram wspólnotowych dla przejrzystości kwalifikacji i kompetencji (Europass – Dz.U.L. 390 z 31.12.2004, s. 6) oraz zalecenie 2006/962/WE Parlamentu Euro-

¹³ S.M. Kwiatkowski, *Kwalifikacje...*, s. 3.

¹⁴ Tenże, *Problemy terminologiczne w procedurach standaryzacji kwalifikacji zawodowych* (w zbiorze – jak wyżej, s. 11).

pejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (Dz.U.L. 394 z 30.12.2006, s. 10)¹⁵.

Ad III. Teraźniejszość i przyszłość pracy człowieka

Po okresowym zachwianiu się teoretycznej wykładni dotyczącej roli pracy w życiu człowieka, w związku z transformacją lat dziewięćdziesiątych w Polsce, aktualnie stabilizuje się nowa wykładnia teorii pracy człowieka, oczywiście wystarczająco dobrze dostosowana do nowej rzeczywistości polskiej, europejskiej i światowej. Mimo tej tendencji rozwojowej grupa wizjonerów z Zachodu, w tym szczególnie Ralf Dahrendorf, Dominik Meda, Donald Bell i inni, zaczęła upowszechniać tezę „o obumieraniu pracy” i „o odrywaniu jej od człowieka”. Może nazbyt odważnie przeciwstawiłem się tym tezom już w 2004 r. w opracowaniu pt. *Praca człowieka — wątpliwości, nieporozumienia i realia*¹⁶. W następnych latach swój sprzeciw i swoje stanowisko publikowałem w wersji poszerzonej także w innych wydawnictwach, w tym w podręczniku *Podstawy pedagogiki pracy* (2005, wyd. 4), pisząc m.in.:

„Teza o «obumieraniu pracy» i «odrywaniu jej od człowieka» stanowi wyraz daleko idącego nieporozumienia, stąd nie może uzyskać naszej (pedagogów pracy nie tylko z Polski) akceptacji. Można jedynie mówić o przyspieszonym zanikaniu tradycyjnie pojmowanej pracy fizycznej. W tym zaś kontekście bardziej realne i przekonujące są wypowiedzi Adama Schaffa, który m.in. pisze: «Rewolucja mikroelektroniczna niewątpliwie zmieni rolę pracy w życiu człowieka, zmniejszy jej potrzebę, w niektórych przypadkach całkowicie ją likwidując»”.

I dalej:

„Chociaż przyszłość pełnej automatyzacji wiąże się z likwidacją pracy w tradycyjnym pojęciu, to jednak nie oznacza ona zredukowania działalności człowieka w ogóle”¹⁷.

W mojej wersji autorskiej „nie do przyjęcia jest też przypuszczenie o wątpliwej wartości pracy człowieka. Praca jest wartością bezdyskusyjną, a przy tym uniwersalną, która w istotny sposób rzutuje na kształt i przebieg życia każdego (dorosłego) człowieka oraz na wymiar i wyraz życia społecznego”¹⁸.

A ponieważ D. Bell m.in. napisał, że „praca i kapitał – centralne wskaźniki rozwoju w społeczeństwie przemysłowym – zostały zastąpione przez informację i wiedzę”, i że „teoria wartości pracy ludzkiej została zastąpiona przez teorię wartości wiedzy”, wreszcie – że „to wiedza, a nie praca jest źródłem bogactwa”;

¹⁵ Zakładam, że te szczególnie interesujące ustalenia i zapisy staną się przedmiotem mojej poszerzonej analizy podczas Spotkania konferencyjnego z okazji 40-lecia pedagogiki pracy w Polsce (we wrześniu 2012 r. w Jedlinie Letnisku k/Radomia). Ich źródło: *Kształcenie zawodowe w kontekście Europejskich Ram Kwalifikacji*, pod red. nauk. H. Bednarczyka i innych, Radom 2008, s. 12.

¹⁶ Z. Wiatrowski, jak wyżej, „Pedagogika Pracy”, nr 45, Radom 2004.

¹⁷ *Mikrotechnika i społeczeństwo. Na dobre i na złe*, pod red. G. Freidricha i A. Schaffa, Warszawa 1987.

¹⁸ Z. Wiatrowski, *Praca w zbiorach wartości pracujących, bezrobotnych i młodzieży szkolnej*, Włocławek 2004.

zatem – nie przedkładając w tym miejscu szczegółowych uzasadnień – zaproponowałem już kilka lat temu formułę bardziej realną i perspektywiczną zarazem, brzmiącą:

„PRACA i WIEDZA stają się «dziś», a tym bardziej «jutro», dominującymi wyznacznikami rozwoju cywilizacyjnego, w tym nade wszystko rozwoju człowieka i jego społeczeństwa”¹⁹.

W kolejnych latach, szczególnie w 2010 r. – podczas Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej WSHE i WTN w Ciechocinku (z udziałem Gości zagranicznych) pt. „Nauki pedagogiczne w perspektywie społeczeństwa wiedzy i pracy” – powyższej formule nadałem nieco zmodyfikowaną postać, pisząc:

„Wiedza i praca stają się «dziś», a tym bardziej stawać się będą «jutro» dominującymi wyznacznikami rozwoju cywilizacyjnego, w tym nade wszystko rozwoju człowieka i jego społeczeństwa”²⁰.

Stanowisko to uzyskało akceptację niemal wszystkich Uczestników Konferencji.

Taki też klimat społeczny dla pracy człowieka wytwarzali i wytwarzają tej rangi osobistości, co:

- Jan Paweł II, który już w 1981 r. w Encyklice *Laborem exercens* m.in. napisał: „Praca jest dobrem człowieka – dobrem jego społeczeństwa – przez pracę bowiem człowiek nie tylko przekształca przyrodę, dostosowuje ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowieka, a także poniekąd bardziej «staje się człowiekiem»”;
- Prezydent RP Bronisław Komorowski, który w Orędziu prezydenckim wygłoszonym w Sejmie do Zgromadzenia Narodowego w dniu ślubowania – 6 sierpnia 2010 r. – wypowiedział też tak doniosłe dla nas słowa: „Dobra praca jest wyznacznikiem patriotyzmu wszystkich obywateli w XXI w. Wierzę w patriotyzm codziennego trudu i codziennej pracy”.
- Prof. Leszek Balcerowicz, który często podkreśla potrzebę uczciwej pracy, „pracy obywatelskiej”, a zatem potrzebę powinnościowego traktowania pracy, w tym szczególnie zawodowej.

Świadomie odwołałem się także do najwyższej rangi autorytetów w skali całego świata – licząc na to, że różne osoby i osobistości włączając się do dyskursu nad współczesną rolą pracy człowieka, zechcą tym bardziej spojrzeć na nią także w powyższej tonacji.

* * *

Nieprzypadkowo wyróżniłem i poddałem poszerzonej analizie powyższe problemy, nadając im rangę strategicznych dla naszych czasów. Współczesna

¹⁹ Tenże, *Podstawy...*, s. 94. Patrz także: D. Bell, *The social framework of the information society*, Oxford (podają za: R. Piechociński, *Oświata XXI wieku. Kierunki przeobrażeń*, Warszawa 1999, s. 15).

²⁰ *Nauki pedagogiczne w perspektywie społeczeństwa wiedzy i pracy*, pod red. Z. Wiatrowskiego (i innych autorów), t. 1 i 2, WSHE-WTN, Włocławek 2010, s. 57.

pedagogika pracy nie może zgodzić się z często wyrażanymi tendencjami do pomniejszania roli i znaczenia pracy w życiu i w rozwoju człowieka. Na szczęście – moc oddziaływania „wizjonerów” w danym zakresie zmniejsza się z dnia na dzień. Zwycięża wyraźnie racjonalność spojrzeń, działań i wartościowania tego wszystkiego, co od wieków stanowi o istocie życia ludzkiego.

Zygmunt Wiatrowski

STRATEGICZNE PROBLEMY WSPÓŁCZESNEJ PEDAGOGIKI PRACY W POLSCE

Streszczenie

W artykule przedstawiono strategiczne problemy pedagogiki pracy. Autor zaliczył do nich: problem rozwoju i kariery zawodowej człowieka, problem kwalifikacji i kompetencji zawodowych oraz problem terażniejszości i przyszłości pracy człowieka.

Słowa kluczowe: pedagogika pracy, rozwój zawodowy, kwalifikacje zawodowe, kompetencje zawodowe.

Зигмунт Вятровський

СТРАТЕГІЧНІ ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОЇ ПЕДАГОГІКИ ПРАЦІ У ПОЛЬЩІ

Резюме

Розглянуто стратегічні проблеми педагогіки праці. До них автор відносить: проблему розвитку й професійної кар'єри, проблему професійних кваліфікацій та компетенцій, проблему праці людини у сучасному житті та у майбутньому.

Ключові слова: педагогіка праці, професійний розвиток, професійні кваліфікації, професійні компетенції.

Zygmunt Wiatrowski

STRATEGIC PROBLEMS OF MODERN WORK PEDAGOGICS IN POLAND

Summary

In the article the strategic problems of work pedagogics were presented. The author included here: an issue of man's development and his professional career, an issue of qualifications and professional competences and an issue of man's current and future work.

Key words: work pedagogics, professional development, professional qualification, professional competence.