

*Zdzisław Wołk**

Uniwersytet Zielonogórski

DYLEMATY TERMINOLOGICZNE WSPÓŁCZESNEJ PEDAGOGIKI PRACY

Wprowadzenie

Pedagogika pracy jest subdyscypliną pedagogiki szczególnie wrażliwą na przemiany cywilizacyjne. Są one następstwem przemian zachodzących w obszarze pracy zawodowej, które szczególnie po wynalezieniu maszyny parowej przebiegają bardzo dynamicznie. Zmienia się wartościowanie pracy, jej rola i znaczenie w życiu ludzi, przede wszystkim jednak sposoby jej wykonywania. Innym wyznacznikiem nietrwałości pedagogiki pracy jest pozycja i rola edukacji do pracy. Wraz ze zmianami na rynku pracy i związanymi z tym oczekiwaniami wobec systemów oświaty modyfikacjom podlegają cele kształcenia, w tym cele kształcenia zawodowego oraz formy ich realizacji. Działalność pracownicza stanowi źródło badań i analiz wielu dyscyplin nauki, na gruncie których akcentowane są różne jej aspekty. Nawet w pedagogice jest „zagospodarowywana” przez niektóre inne subdyscypliny. Z ich gruntu wysyłane są komunikaty, że pedagogika pracy współcześnie nie ma prawa bytu, bowiem jej rola skończyła się wraz z zakończeniem gospodarki centralnie sterowanej i socjalistycznego zakładu pracy, aspirującego do wychowawczych oddziaływań na swoich pracowników (Stańczyk, 2013). Wspomniane głosy mogą wynikać z nieznamości pedagogiki pracy poza jej środowiskiem naukowym, braku zrozumienia jej dorobku i potencjalnych możliwości. Przyczyn takiej sytuacji można też doszukiwać się w braku przejrzystości terminologicznej pedagogiki pracy.

Jednym z kierunków krytyki pedagogiki pracy jest stawianie zarzutu, że jest ona odizolowana od innych dyscyplin nauki, a nawet od innych subdyscyplin pedagogicznych, że jej reprezentanci koncentrują się na pracy we własnym kręgu, że rzadko spotykane jest wykorzystywanie ich dorobku w innych dziedzinach wiedzy. Tradycyjnie pedagogika wciąż jest kojarzona ze szkołą, a pedagog utożsamiany z nauczycielem, co jest bardzo odległe od rzeczywistości. W ostatnim czasie w literaturze z zakresu ekonomii i organizacji poświęca się wiele uwagi na intelektualny i kulturowy potencjał pracowników. W licznych przypadkach cechy osobowe, poziom kultury pracy pracow-

* Zdzisław Wołk, prof. dr hab., kierownik Katedry Pedagogiki Społecznej Uniwersytetu Zielonogórskiego, e-mail: zdzislaw.janusz@wp.pl.

nika i kandydata do zatrudnienia decydują o jego powodzeniu pracowniczym (Wołk, 2017). Sugestie rozwiązań w tym zakresie na gruncie pedagogiki pracy pojawiały się od dawna, jednakże w innych dyscyplinach rzadko spotykamy cytowania prac pedagogów pracy, co świadczy o tym, że sięganie do dorobku pedagogiki pracy jest sporadyczne. Podobnie jest też w przypadku innych subdyscyplin pedagogiki.

Pedagogika jest dyscypliną praktyczną, co w szczególny sposób odnosi się do pedagogiki pracy. Powstała ona na zapotrzebowanie społeczne i gospodarcze, co sprawia, że uzyskiwane na jej gruncie rezultaty i podejmowane problemy dotyczą rzeczywistości społecznej, jej praktycznych spraw i problemów, w szczególności pracowniczych. Mogą i powinny być one z pożytkiem wykorzystywane nie tylko we własnym środowisku.

Zmiany zachodzące w pedagogice pracy wymagają aktualizowania systemu pojęć, którymi się ona posługuje. Jest to zadanie konieczne, jednakże bardzo złożone, bowiem pedagogika pracy pozostaje w ścisłym związku z innymi dyscyplinami wiedzy, więc jej język powinien być spójny z terminologią używaną w innych dziedzinach, a jednocześnie zawierać aspekty pedagogiczne. Złożoność problemu jest zauważalna już przy formułowaniu pojęć podstawowych: praca, zawód, kariera.

Pedagogika pracy należy do grupy nauk o pracy. Jednocześnie zaliczana jest do subdyscyplin pedagogicznych, których przedmiotem badań są pedagogiczne aspekty relacji człowiek–wychowanie praca (Kwiatkowski, 2006, s. 13) lub człowiek–obywatel–praca (Wiatrowski, 2005, s. 33). Subdyscyplina ta została powołana w 1972 roku, wówczas to Rada Naukowa Instytutu Kształcenia Zawodowego nadała dziedzinie wiedzy odnoszącej się do pedagogicznych aspektów relacji człowiek–praca nazwę pedagogika pracy i wskazała jej obszary problemowe. Zakres problemowy pedagogiki pracy zawierający się w okresie poprzedzającym wprowadzenie gospodarki rynkowej w obszarze wychowania przez pracę, kształcenia politechnicznego, doskonalenia ogólnego i zawodowego pracowników został przeorientowany na powiązane z kolejnymi etapami edukacji i pracy trzy fazy: kształcenie przedzawodowe, kształcenie zawodowe oraz doskonalenie zawodowe (Kwiatkowski, 2006, s. 241).

Pedagogika pracy jest

dyscypliną pedagogiczną, której przedmiotem zainteresowań są problemy wychowania przez pracę, kształcenia ogólnotechnicznego, orientacji, poradnictwa i doradztwa zawodowego, edukacji prozawodowej, kształcenia i wychowania zawodowego, kształcenia ustawicznego pracujących i bezrobotnych oraz problemy edukacyjne zakładu pracy (Wiatrowski, 2005, s. 269).

W strukturze pedagogiki pracy wymienia się kształcenie przedzawodowe, kształcenie prozawodowe, kształcenie zawodowe i kształcenie ustawiczne dorosłych. Dostrzec można w takim ujęciu liniowość przechodzenia jednostki przez każde z nich. W nieodległej jeszcze przeszłości, gdy głównym pracodawcą był przemysł, a wśród zawodów dominowały zawody techniczne, tego typu podejście było w pełni uprawnione. W okresie całego XX wieku taka liniowość biegu dróg zawodowych w Polsce dominowała nie-

zależnie od posiadanego poziomu wykształcenia i zajmowanych pozycji zawodowych i społecznych. Obecnie jest już jednak inaczej i mamy do czynienia z bardzo różnymi przebiegami linii rozwoju zawodowego i z różnymi drogami karier zawodowych, wśród których tradycyjne przebiegi zdarzają się już rzadko.

Pedagogice pracy nadana została przejrzysta struktura, która implikuje jej zakres problemowy oraz z której wynika stosowana terminologia. Jest ona wyznaczona przez triadę: Człowiek–Obywatel (Wychowanie)–Praca (Furmanek, 2010, s. 131). Zygmunt Wiatrowski przedstawił szczegółowe problemy tej subdyscypliny, dzięki czemu dość wyraźnie określił jej obszary problemowe (Wiatrowski, 2005). Stefan Kwiatkowski, uwzględniając współczesne realia świata pracy, zaproponował rozszerzenie wspomnianych obszarów o kolejne, co pokazuje, jak dalece zmieniała się paleta problemów związanych z pracą zawodową (Kwiatkowski, 2006, s. 20).

Specyfika aparatu pojęciowego w pedagogice pracy

Dziedzina aspirująca do miana nauki musi posiadać swój język.

Nie może bowiem być mowy o formułowaniu przez daną naukę swoistych dla niej twierdzeń, jeśli nie dysponuje ona niezbędną do tego aparaturą pojęciową. Toteż własny język, obok przedmiotu i problematyki badań oraz własnej metodologii ich rozwiązywania, stanowi element, na podstawie którego można orzekać o stopniu rozwoju danej dyscypliny oraz jej prawie do samodzielnego istnienia (Muszyński, 1971, s. 97).

Język dyscypliny (subdyscypliny) naukowej jest tworzony przez długi czas, w rezultacie czego wyodrębnia się z języka potocznego i w sposób precyzyjny i jednoznaczny gromadzi podstawowe terminy umożliwiające opis problemów dotyczących danej dyscypliny. „Na język danej nauki składa się zbiór pojęć, którym posługują się jej przedstawiciele, oraz terminów czy symboli odpowiadających tym pojęciom” (Nowak, 1985, s. 62). Ścisła terminologia ma kluczowe znaczenie dla rozwiązywania problemów, budowania modeli i teorii oraz procesów komunikowania. Jednym z koniecznych warunków poprawnego komunikowania jest bowiem ustalenie stosowanego w nim aparatu pojęciowego, tak aby wszyscy uczestnicy tego procesu wzajemnie trafnie się rozumieli i właściwie odczytywali intencje osób w tym procesie uczestniczących (Adler, Rosenfeld, Proctor, 2006, s. 19). W nauce doprecyzowanie stosowanych pojęć ma szczególnie ważne znaczenie, definiowanie stanowi jeden z obszarów i zadań każdej dyscypliny naukowej.

Pedagogika pracy, podobnie jak inne dziedziny nauk społecznych, podlega ciągłym zmianom, dlatego systematyzowanie definicji i pojęć w jej obszarze nie może być trwałe. Trzeba się bowiem liczyć z tym, że duża dynamika współczesnych przemian cywilizacyjnych, w szczególności w obszarze związanym z pracą zawodową będzie wymuszać systematyczne aktualizowanie tego zbioru.

W pedagogice pracy od dawna ma miejsce poszukiwanie sposobów stworzenia systemu pojęć, który pozwoliłby swobodnie wyrażać treść i prawidłowości zachodzące w obrębie tej subdyscypliny. Zbudowanie własnego aparatu pojęciowego nie jest jednak proste, bowiem zarówno pedagogika, jak i praca znajdują się w procesie ciągłych zmian. Zmienia się zarówno ich zakres problemowy, jak i treść, a wraz z tym stosowane na ich gruncie pojęcia też podlegają ciągłym modyfikacjom. Precyzja wyrażania myśli wymaga operowania ścisłymi definicjami, których znaczenie nie pozostawia żadnych wątpliwości.

Najogólniejsze określenie definicji zawiera się w stwierdzeniu, że „jest to pewna wypowiedź określająca, jakie jest znaczenie terminu” (Nowak, 1985, s. 132). W ujęciu słownikowym definicja to

określenie znaczenia wyrazu, sprowadzające się zwykle do sprecyzowania jego treści i zorientowania w jego możliwym zakresie, co ułatwia właściwe posługiwanie się wyrazem. Definicja klasyczna jest określeniem pojęcia przez wymienienie cech identyfikujących i różniących. Definicja realna to jednoznaczna charakterystyka przedmiotu (zjawiska) podająca zespół cech jemu wyłącznie właściwych (*Słownik...*, 1988, s. 368).

Przedstawione interpretacje definicji uzasadniają konieczność ich formułowania zarówno ze względów teoretycznych (precyzja opisu teorii, możliwość jednoznacznego wnioskowania), jak i praktycznych (związanych z komunikowaniem społecznym). Definiowanie jest swoistym językiem porozumiewania się. Często bywa tak, że używając tych samych słów, uczestnicy procesu komunikowania mają zupełnie co innego na myśli, bowiem swoim słowom nadają inne znaczenia. Należy się więc liczyć z tym, że te same zjawiska mogą być różnie nazywane, co zależy od uwarunkowań kulturowych, doświadczenia, dyscypliny wiedzy, na gruncie której definicja jest formułowana, czy teorii. Z tego też względu wskazane jest jednoznaczne zdefiniowanie stosowanych pojęć, zwłaszcza tych o kluczowym znaczeniu.

Definiowanie może przybierać różną postać. Najczęściej autor definicji stara się syntetycznie określić sens danego pojęcia lub przedstawić to, co się na dane pojęcie składa, jaka jest jego struktura. W pierwszym przypadku, definiując, autor definicji stara się odpowiedzieć na pytanie: „co to jest?”, w drugim natomiast przypadku przez wyliczenie wszystkich ważnych składników danego pojęcia dąży do udzielenia odpowiedzi na pytanie: „z czego się składa?”. Zdarza się, że dokonując określania jakiegoś pojęcia, ma miejsce odwołanie się zarówno do jednego, jak i drugiego sposobu budowania definicji. W nauce można wyróżnić definicje sprawozdawcze, projektujące i regulujące. „Definicje sprawozdawcze mają na celu zdać sprawę ze znaczenia, w jakim faktycznie danego słowa się używa. Definicje projektujące wprowadzają nowy termin i ustalają jego znaczenie, natomiast definicje regulujące mają charakter pośredni – modyfikują potoczne znaczenie danego słowa, po to, by jego znaczenie uściślić i dostosować do ce-

łów danej dyscypliny” (Grobler, 2006, s. 147). Wynika stąd, jak ważne jest definiowanie na gruncie każdej dziedziny wiedzy. Przy braku definicji pojawić się może swoboda interpretacyjna lub odwoływanie się do terminów potocznych, co może wprowadzić przekłamanie i niewłaściwe interpretacje, a niekiedy fałszywe wnioskowanie. Warto też zwrócić uwagę na różnicę pomiędzy terminem a pojęciem. Polega ona na tym, że „termin jest nazwą, czyli po prostu wyrazem języka, zaś pojęcie przedmiotem abstrakcyjnym, znaczeniem nazwy. Pojęcie ma pewną treść (intencję), która charakteryzuje desygnaty pojęcia, to jest przedmioty, do których to pojęcie się odnosi. Zbiór desygnatów pojęcia nazywa się jego zakresem (ekstensją)” (Grobler, 2006, s. 156). W bieżącej, codziennej komunikacji często stosuje się zamiennie słowa „pojęcie” i „termin”.

W nauce posługujemy się również definicjami operacyjnymi. Definicje te są sformułowane na założeniu, że operacje pomiarowe i rachunkowe wyznaczają znaczenie terminów naukowych. Są jednak definicjami tylko w cudzysłowie, bowiem nie ustalają nazwy wielkości mierzalnej, tylko wyrażają tymczasowy stan wiedzy na temat adekwatnego sposobu pomiaru tej wielkości (Grobler, 2006, s. 156). Tym samym więc na podstawie definicji operacyjnych niemożliwe jest rozwiązanie wszystkich problemów terminologicznych.

W pedagogice pracy, chyba jak w żadnej innej subdyscyplinie pedagogiki, mamy do czynienia z powszechnym odwoływaniem się do dorobku z wielu innych obszarów nauk humanistycznych i społecznych (i nie tylko), często też sięga do stworzonych i stosowanych na ich gruncie pojęć i do częstego powoływania się na nie. W wielu przypadkach prowadzi to do niejednoznaczności, bowiem każda z dyscyplin koncentruje się na ważnych dla siebie aspektach, niekiedy redukując treść pojęcia do zagadnień ważnych tylko z perspektywy tej dyscypliny. W pedagogice pracy, choćby z uwagi na jej interdyscyplinarny charakter potrzebny jest więc własny system pojęć, który Waldemar Furmanek określa jako siatkę pojęciową (Furmanek, 2010, s. 131). Zdaniem tego autora

mówiąc o potrzebie refleksji nad przyszłością pedagogiki pracy, należy w pierwszej kolejności podjąć trud uzgodnienia, a także pewnie w wielu przypadkach reinterpretacji siatki pojęciowej, którą posługują się pedagodzy pracy. Zadanie takie jest konieczne dla wypełnienia wymagań wynikających z deskryptywnej funkcji metodologicznej wszelkich badań naukowych (Grobler 2006, s. 156).

System i siatka (sieć) mają inne znaczenia. System jest bowiem układem wzajemnie powiązanych ze sobą ogniw, służących realizacji wspólnego celu lub zadania (Wołk, 2009, s. 138). Sieć jest natomiast zbiorem niezależnych od siebie elementów, nie zawsze stanowiących system. Dyscyplina naukowa wymaga wewnętrznej spójności, jednolitości, co sugeruje, że poszukując jej języka, wskazane jest raczej budowanie systemu definicji (Muszyński, 1971, s. 99).

Niejednoznaczność i zmienność kluczowych pojęć w pedagogice pracy

W pedagogice pracy system pojęć został stworzony, pomimo że subdyscyplina ta powstała w okresie PRL, ma przejrzystą strukturę i jest dość jednoznacznie usytuowaną w pedagogice i w naukach o pracy. Wciąż natrafia jednak na zarzuty związane z kojarzeniem jej z ideologią minionego okresu (Kargul, 2001; Stańczyk, 2013). Wśród publikacji sprzed 1998 roku można rzeczywiście znaleźć takie, które się zdezaktualizowały. Pedagodzy pracy bardzo szybko jednak zareagowali na zachodzące przemiany w Polsce, kierując swoją uwagę na zupełnie nowe w polskich warunkach zjawiska społeczne i gospodarcze. W ich badaniach znalazły się między innymi zagadnienia dotyczące problemów wychowania do aktywności zawodowej w warunkach rynkowych, standardów zawodowych, kwalifikacji i kompetencji zawodowych, kultury pracy, bezrobocia, modyfikacji kształcenia zawodowego, poradnictwa zawodowego. Bardzo wiele uwagi poświęcono badaniom i wdrażaniu kształcenia ustawicznego. Obecnie jednak wraz z zachodzącymi przemianami wiele dotychczas stosowanych pojęć się zdezaktualizowało. Wciąż mają miejsce zmiany zakresu pojęć, a nawet ich znaczenia, a także wciąż pojawiają się nowe terminy, przy pomocy których wyrażane są opisy nowych, niegdyś nieistniejących zjawisk, przedmiotów i procesów. Złożoność problemu ilustruje ewolucja i przesuwanie się znaczeń wielu kluczowych dla pedagogiki pracy terminów, między innymi „praca zawodowa”, „zawód”, „profesjonalizm”, „kariera zawodowa”, „kształcenie zawodowe”, „poradnictwo zawodowe”.

Zwróćmy uwagę na to, że kluczowe pojęcie „praca” w zasadzie też nie jest jednoznaczne, pomimo że zostało obszernie opisane i zinterpretowane. „Praca” jest pojęciem używanym na gruncie różnych, często bardzo odległych od siebie dyscyplin. W obszarze wielu z nich jej rozumienie jest zbliżone, w przypadku innych jest niekiedy znacząco inne. Zajmowali się tym terminem na gruncie pedagogiki pracy chociażby Tadeusz Nowacki (2003), Zygmunt Wiatrowski (2005), Stefan Kwiatkowski (2006), W. Furmanek (2008). W ujęciach tych autorów, będących niekwestionowanymi autorytetami w obszarze pedagogiki pracy, dominuje podejście tradycyjne, eksponujące działania produkcyjne, w mniejszym stopniu uwzględniane są współczesne cechy, konteksty i wyznaczniki pracy zawodowej. Sądzę, że warto również sięgnąć do interesujących rozważań na temat pracy prowadzonych przez innych współczesnych badaczy. Zmiany w zakresie treści terminu „praca” w warunkach postmodernizmu w społeczeństwie i w gospodarce poprzemysłowej analizowali niegdyś między innymi A. Toffler (1986), N. Postman (1995), a potem także A. Giddens (2012a i b), P. Drucker (1999), J. Rifkin (2001), Z. Bauman (2006) i inni. T. Nowacki, poszukując definicji „dobitnej i krótkiej”, ale pojemnej, „takiej, która broni się w rozmaitych przypadkach”, zaproponował następujące jej określenie: „praca jest działaniem, które zmierza do uzyskania produktu, wykonania usługi lub

ukształtowania wytworu” (Nowacki, 2008, s. 88). Autor ukazuje szereg kontekstów dotyczących pracy i jej rozumienia, jej ograniczeń oraz koniecznych doprecyzowań w zależności od przyjętej perspektywy analizy. Zygmunt Bauman jednoznacznie odwołuje się do społecznego podziału pracy, pomimo że nie używa tego określenia i pomimo że zwraca uwagę na przemiany w kierunku płynności, przemijalności pracy zawodowej (Bauman, 2006). Nie chodzi tu jednak o pracę zespołową, lecz o indywidualny, dopełniający się wkład ludzi prowadzący do uzyskania pożądaných rezultatów podjętych działań. Tadeusz Nowacki kwestionuje przy tym kolejne tradycyjne cechy i funkcje współczesnej pracy, takie jak prestiż, stałość, rozwój, które zazwyczaj ekspozowane są w rozważaniach prowadzonych z perspektywy humanistycznej. Jakże bliżej w rozważaniach pedagogów pracy do jej wykładni zawartej w *Laborem exercens* Jana Pawła II (1981) niż do poglądów Jeremiego Rifkina (2001).

W rozważaniach na temat pracy rozróżnienia wymaga praca zawodowa (wychowanie do pracy) od pracy niezawodowej (wychowanie przez pracę). Procesy wspierania w rozwoju zachodzą w obrębie każdej pracy, jednakże w każdym z wyróżnionych przypadków inaczej położone są akcenty.

Oczywiście rodzi się pytanie o konieczność i zasadność definiowania pracy w pedagogice pracy. Wątpliwość tę należy rozstrzygnąć pozytywnie, jednakże dobrze byłoby, aby taka definicja zawierała aspekt pedagogiczny. Pedagogika jest dziedziną zajmującą się wspieraniem człowieka w rozwoju. Praca stanowi dominującą w trakcie życia formę aktywności, a jeżeli nawet nie dotyczy to stwierdzenie wszystkich ludzi, to i tak oddziałuje nawet na tych, którzy z jakichś przyczyn jej nie wykonują.

Dowodem wpływu zachodzących zmian kulturowych jest „zawód” i ewolucja pojęcia „zawód”. Jest to pojęcie, które można odszukać w różnych dyscyplinach naukowych, gdzie nadawane mu jest różne, choć zazwyczaj zbliżone znaczenie. Dla pedagogiki pracy „zawód” stanowi ważne zagadnienie, bowiem przez jego pryzmat analizowany jest społeczny podział pracy i na nim zasadza się zawodoznawstwo, zawód określa również kształcenie zawodowe, jako drogę prowadzącą do nabywania zasobów koniecznych do usytuowania się na rynku pracy (Szlosek, 2015). Zawód wreszcie jest czynnikiem różnicującym dostęp do pracy zawodowej, zarówno pomnażającym szanse na zatrudnienie, jak i ograniczającym możliwości jednostki. Tadeusz Nowacki zauważa, że ten powszechnie stosowany termin staje się coraz bardziej kontrowersyjny i niejednoznaczny, a nawet posuwa się w swoich rozważaniach dalej, pisząc, że „dzisiejsze afektywne jak i kognitywne ujęcie zawodu, wyrażające się przez pojęcie kwalifikacji, wydaje się odchodzić w historyczną przeszłość” (Nowacki, 2010, s. 153). Być może wraz z wdrożeniem ram kwalifikacji zawodowych stanie się pojęciem z przeszłości, cechującym okres liniowej drogi rozwoju zawodowego, dzisiaj już modelu bardzo rzadko spotykanego w praktyce. Jacques Attali uważa, że większość zawodów XXI stulecia dziś jeszcze nie istnieje (Attali, 2002, s. 248).

Zawody są wynikiem społecznego podziału pracy i pojawiły się wraz z rozwojem gospodarki i powstaniem rynku, na którym praca i umiejętności stały się jednym z towarów. Już w średniowieczu istniały nie tylko zawody, ale i organizacje zawodowe w postaci cechów, które ustalały i formalizowały procedury szkoleniowe i egzaminacyjne uprawniające do wykonywania zawodów. W miarę rozwoju gospodarczego mnożyły się specjalizacje zawodowe i zmieniały sposoby uzyskiwania kwalifikacji zawodowych. We współczesnych społeczeństwach przemysłowych listy zawodów zawierają tysiące pozycji (Szacka, 2003, s. 291).

Pojęciu „zawód” nadawane są różne interpretacje. Najczęściej stosuje się je w trzech znaczeniach:

1. Jest to wewnętrznie spójny system czynności, stanowiący dla jednostki źródło utrzymania i określający jego pozycję społeczną.
2. Stałe wykonywanie pewnych czynności bez względu na kwalifikacje.
3. Populacje tych, którzy wykonują te same czynności zawodowe (Szczepański, 1972, s. 244).

Każdy zawód w tym pierwszym rozumieniu ma swoje charakterystyczne cechy:

- jest układem wyodrębnionych i powtarzanych czynności,
- określa pozycję społeczno-zawodową człowieka,
- stanowi źródło utrzymania,
- wymaga specjalnego przygotowania zawodowego (Nowacki, 2003).

Zawody różnią się między sobą, każdy jest inny i każdy ma swoją specyfikę, pomimo że mają wspólne cechy i realizują zbliżone funkcje.

Kolejny problem wiąże się z określeniem „profesja”. Dylemat terminologiczny „zawód” czy „profesja” jest pozornie prosty do rozstrzygnięcia. Odwołując się do wyjaśnień stosowanych w słownikach i leksykonach, zazwyczaj napotkać można utożsamianie obu określeń (Nowacki, 2003). „Zawód”, „fach”, „profesja” traktowane są jako wyrazy bliskoznaczne (*Słownik...*, 1987, s. 274). W każdym ze wspomnianych źródeł tak rozumiany zawód (profesja) traktowany jest jako zespół czynności wykonywanych przez pracownika lub jako kohorta osób wykonujących te same czynności pracownicze (Szczepański, 1972, s. 61).

Zawód jest kategorią dynamiczną, zmienia się wraz z postępem naukowym i technicznym. Niekiedy zmienia się również jego ranga. Są zawody, które wraz z rozwojem technicznym zanikają, jak ma to miejsce na przykład z zawodem kowala, i zawody nowe, które powstają wraz z pojawianiem się nowych form aktywności ludzi. Do takich zawodów można zaliczyć choćby informatyków, doradców ubezpieczeniowych. W wielu innych zawodach mamy do czynienia ze zmianą zakresu podejmowanych czynności, zakresu odpowiedzialności, niekiedy treści pracy wykonywanej w jego ramach są zasadniczo inne. Dotyczy to reprezentantów prawie wszystkich zawodów.

Zawody ujmowane są w urzędowe spisy, będące usystematyzowanymi dokumentami, zawierającymi podziały zawodów i specjalności występujących w gospodarce

narodowej danego kraju. W polskiej klasyfikacji zawodów i specjalności z 2010 roku znajdowało się 2366 zawodów i specjalności usystematyzowanych hierarchicznie (Reduta, 2015, s. 102).

W 2016 roku było ich 2455. W dalszym ciągu możliwe jest tworzenie nowych zawodów. Zawód jest pojęciem szerszym od specjalności, która akcentuje układ czynnościowy.

Możemy wyróżnić zawody wyuczone i wykonywane. Zawody wyuczone stanowią całość wiedzy i umiejętności nabytych w szkole lub innej instytucji kształcącej i potwierdzonych dyplomem, świadectwem lub innym dokumentem umożliwiającym wykonywanie zespołu czynności. Zawody wykonywane natomiast polegają na stałym wykonywaniu określonego zespołu czynności.

Najlepszym, najbardziej optymalnym rozwiązaniem jest zgodność zawodu wykonywanego z wyuczonym. W rzeczywistości znaczna liczba pracowników pracuje poza zawodem wyuczonym. Jest to związane z małą koordynacją potrzeb gospodarki z kształceniem zawodowym, brakiem możliwości znalezienia pracy w zawodzie wyuczonym i innymi przyczynami.

Z zawodem wiążą się kwalifikacje pracownicze. Jest to układ celowo ukształtowanych cech psychicznych i fizycznych człowieka, który warunkuje jego skuteczne przygotowanie zawodowe. Termin ten odnosi się więc do faktycznie ukształtowanych cech: wiedzy, umiejętności, zdolności, motywacji, przyjmowanych postaw, wymiarów osobowości człowieka, takich jak na przykład odpowiedzialność, opanowanie, dyskrekcja, krytycyzm, a także do zdrowia i zdolności funkcjonalnych (Jeruszka, 2016, s. 31). Stanowią one „zestaw efektów uczenia się, zgodnych z ustalonymi standardami, których osiągnięcie zostało formalnie potwierdzone przez upoważnioną do tego instytucję” (*Słownik...*, 2011, s. 40). Można wyróżnić kwalifikacje fizyczne i zdrowotne oraz kwalifikacje zawodowe, moralne i wiele innych (Nowacki, 2004, s. 115-117). Kwalifikacje, z uwagi na to, że są potwierdzane, mają charakter formalny. Są one potwierdzone dyplomem lub innym certyfikatem nadanym przez upoważnioną instytucję. Można spotkać też określenie kwalifikacje rzeczywiste, które odnosi się do tych, które przejawiają się w działaniu.

Najbardziej optymalna jest sytuacja, gdy kwalifikacje formalne pokrywają się z kwalifikacjami rzeczywistymi. Kwalifikacje rzeczywiste są utożsamiane z kompetencjami. Można spotkać opinię, że „najbardziej istotną zmianą w świecie pracy i zawodów jest zastępowanie tradycyjnego kryterium kapitału ludzkiego, jakim były kwalifikacje, nowym kryterium określanym mianem kompetencje” (Bańka, 1992, s. 39). Współcześnie w niektórych przypadkach odchodzi się od egzekwowania kwalifikacji formalnych, gdyż oczekiwane są głównie kompetencje, jednakże nie we wszystkich zawodach jest to możliwe. Ukazuje to różnorodność rynku pracy i duże zmiany, jakie na nim zaszły i zachodzą dalej, szczególnie nasilające się w okresie ponowoczesnym. Kompetencje

zawodowe pogłębiane są głównie poprzez praktykę i doświadczenie w trakcie wykonywania czynności zawodowych jeszcze na etapie kształcenia, jak i później w trakcie wykonywania pracy.

Innymi terminami obecnie często swobodnie i dowolnie interpretowanymi są kształcenie ustawiczne, rozwój zawodowy, kariera zawodowa, poradnictwo zawodowe (poradnictwo kariery). Niejednoznaczności te prowadzą do licznych nieporozumień. To pierwsze jest bowiem obecnie realizowane w różnych formach i w różnych okresach życia, nie jest więc wyodrębnionym etapem w rozwoju zawodowym, tym bardziej że coraz częściej mamy do czynienia nie tylko ze zmianą miejsc pracy, lecz także ze zmianami zawodu (w tradycyjnym rozumieniu). Kształcenie ustawiczne natomiast wciąż jest częściej rozumiane jako edukacja zachodząca w okresie dorosłości, a nie jak kształcenie całożyciowe. Zmieniła się też interpretacja terminu „kariera zawodowa”. Jest bardzo dużo terminów, którymi się posługujemy w naszych badaniach i pracach, które są terminami „żywymi”, czyli ich znaczenie się wciąż zmienia i prawdopodobnie zmieniać się będzie. Prowadzi to do refleksji, że przy posługiwaniu się nimi wciąż trzeba będzie zachować ostrożność i zwracać uwagę na ich podporządkowanie upływowi czasu. Zawsze jednak świadomie stosowana definicja stanowi punkt odniesienia, do którego zawsze można się odwołać w swoich rozważaniach.

Refleksja końcowa

Pedagogika pracy stoi w obliczu konieczności opracowania aktualnego spójnego systemu pojęć, który będzie współczesnym językiem tej subdyscypliny. Pozwoli na jednoznaczność wyrażania poglądów uprawiających ją badaczy, a przede wszystkim umożliwi poprawność prowadzonych badań. Należy się przy tym liczyć z tym, że nieustająca zmienność cechująca współczesne czasy będzie wymuszała kolejne modyfikacje poszczególnych pojęć, a wraz z tym konieczność ich modyfikacji. Trudno przypuszczać, że możliwe jest stworzenie na gruncie pedagogiki pracy systemu pojęć, który oprze się działaniu czasu i nie będzie tracił aktualności. Z pewnością jednak potrzebne jest nowe, współczesne spojrzenie na podstawowe terminy dyscypliny. Jest to niezbędne ze względu na konieczność aktualizowania języka pedagogiki pracy, na spójność wewnętrzną subdyscypliny, a także z uwagi na potrzeby związane z jej związkami z innymi obszarami wiedzy. Inspiracją do tworzenia systemu pojęć może być opracowanie Jana Szczepańskiego (1972) lub współcześniejsze Anthony'ego Giddensa (2006). Liczne prace o charakterze słownikowym i leksykalnym nie są w stanie wypełnić tego zadania.

Bibliografia

- Adler R.B., Rosenfeld L.B., Proctor II R.F. (2006), *Relacje interpersonalne. Proces porozumiewania się*, Rebis, Poznań.
- Attali J. (2002), *Słownik XXI wieku*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław.
- Bańka A. (1992), *Psychologiczne doradztwo karier*, Sprint, Poznań.
- Bauman Z. (2006), *Płynna nowoczesność*, Wydawnictwo Literackie, Kraków.
- Czarnecki K., Pietruliwicz B. (2010), *Leksykon profesjologiczny*, Wyższa Szkoła Humanitas, Sosnowiec.
- Drucker P.F. (1999), *Społeczeństwo pokapitalistyczne*, PWN, Warszawa.
- Furmanek W. (2008), *Zarys humanistycznej teorii pracy (z perspektywy pedagogiki pracy)*, Toruń.
- Furmanek W. (2010), *Przemiany przedmiotu badań we współczesnej pedagogice pracy*, [w:] R. Gerlach (red.), *Pedagogika pracy w perspektywie dyskursu o przyszłości*, Wydawnictwo UKW, Bydgoszcz.
- Giddens A., Sutton P.W. (2012a), *Socjologia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Giddens A., Sutton P.W. (2012b), *Socjologia. Kluczowe pojęcia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Grobler A. (2006), *Metodologia nauk*, Wydawnictwo Ureus, Wydawnictwo Znak, Kraków.
- Jan Paweł II (1981), *Encyklika Laborem exercens*, Rzym–Watykan.
- Jeruszka U. (2016), *Kompetencje. Aspekty teoretyczne i praktyczne*, Difin, Warszawa.
- Kargul J. (2001), *Obszary pozaformalnej i nieformalnej edukacji dorosłych. Przesłanki do budowy teorii edukacji całościowej*, DSWE, Wrocław.
- Kotarbiński T. (1875), *Traktat o dobrej robocie*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk–Łódź.
- Kwiatkowski S.M. (2006), *Pedagogika pracy*, [w:] B. Śliwerski (red.), *Pedagogika. Subdyscypliny wiedzy pedagogicznej*, GWP, Gdańsk.
- Muszyński H. (1971), *Wstęp do metodologii pedagogiki*, PWN, Warszawa.
- Nowacki T.W. (1981), *Pedagogika pracy*, [w:] K. Korabiowska-Nowacka, T.W. Nowacki (red.), *Pedagogika pracy*, „Studia Pedagogiczne XLIII”, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk–Łódź.
- Nowacki T.W. (2003), *Zawodownawstwo*, ITE, Radom.
- Nowacki T.W. (2004), *Leksykon pedagogiki pracy*, ITE, Radom–Warszawa.
- Nowacki T.W. (2008), *Praca ludzka. Analiza pojęcia*, ITE – PIB, Radom.
- Nowacki T.W. (2010), *Wybrane problemy pedagogiki pracy – między diagnozą a prognozą*, [w:] R. Gerlach (red.), *Pedagogika pracy w perspektywie dyskursu o przyszłości*, Wydawnictwo UKW, Bydgoszcz.
- Nowak S. (1985), *Metodologia badań społecznych*, PWN, Warszawa.
- Postman N. (1995), *Technopol. Triumf techniki nad kulturą*, PIW, Warszawa.
- Reduta M. (2015), *Zawód, profesja i kultura profesjonalna*, „Optimum Studia Ekonomiczne”, nr 2(74).
- Rifkin J. (2001), *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław.
- Słownik języka polskiego PWN* (1988), t. I, PWN, Warszawa.

- Słownik kluczowych pojęć związanych z krajowym systemem kwalifikacji* (2011), S. Sławiński (red.), Warszawa.
- Słownik wyrazów bliskoznacznych* (1987), S. Skorupka (red.), Warszawa.
- Stańczyk P. (2013), *Człowiek, wychowanie i praca w kapitalizmie. W stronę krytycznej pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk.
- Szacka B. (2003), *Wprowadzenie do socjologii*, Warszawa.
- Szczepański J. (1972), *Elementarne pojęcia socjologii*, PWN, Warszawa.
- Szłosek F. (2015), *Tożsamość pedagogiki pracy w kontekście przemian systemowych*, Wydawnictwo Naukowe ITE – PIB Radom, Warszawa.
- Tatarkiewicz W. (1988), *Dzieje sześciu pojęć. Sztuka. Piękno. Forma. Twórczość. Odtwórczość, przeżycie estetyczne*, PWN, Warszawa.
- Toffler A. (1986), *Trzecia fala*, Zysk i S-ka, Warszawa.
- Wiatrowski Z. (2005), *Podstawy pedagogiki pracy*, Wydawnictwo UKW, Bydgoszcz.
- Wołk Z. (2009), *Poradnictwo zawodowe wobec układu kształcenia ustawicznego i rozwoju zawodowego*, [w:] G. Wieczorek (red.), *Wybrane aspekty doradztwa zawodowego*, Wydawnictwo „Śląsk”, Katowice.
- Wołk Z. (2017), *Kultura pracy menedżera*, Difin, Warszawa.

Dylematy terminologiczne współczesnej pedagogiki pracy

Streszczenie: Pedagogika pracy jest subdyscypliną pedagogiki szczególnie wrażliwą na przemiany cywilizacyjne. Jest to związane głównie z przemianami w obszarze pracy zawodowej, zachodzącymi od czasu wynalezienia maszyny parowej bardzo dynamicznie. Zmienia się wartościowanie pracy, jej rola i znaczenie w życiu ludzi, przede wszystkim jednak sposoby jej wykonywania. Drugim wyznacznikiem nietrwałości pedagogiki pracy jest edukacja do pracy. Wraz ze zmianami na rynku pracy i związanymi z tym oczekiwaniami wobec systemów oświaty modyfikacjom podlegają cele kształcenia zawodowego oraz formy jego realizacji.

Zmiany zachodzące w pedagogice pracy wymagają aktualizowania systemu pojęć, którymi się ona posługuje. Jest to zadanie konieczne, jednakże bardzo złożone, bowiem pedagogika pracy pozostaje w ścisłym związku z innymi dyscyplinami wiedzy, więc jej język powinien być spójny z terminologią używaną w innych dziedzinach, a jednocześnie zawierać aspekty pedagogiczne. Złożoność problemu jest zauważalna już przy formułowaniu pojęć podstawowych: praca, zawód, kariera.

Słowa kluczowe: pedagogika pracy, definicja, pojęcie, praca zawodowa, zawód, kariera zawodowa.

Terminological dilemmas in contemporary labour pedagogy

Summary: Labour pedagogy is a subdiscipline of pedagogy particularly receptive to civilisation changes. It is mainly related to the changes in the area of professional work which have been in dynamic progress since the steam engine was invented. The value of work has been changing as well as its role and meaning in lives of people. However, the greatest changes are connected with the ways of performing professional work. The other determinant of

changes within labour pedagogy is education for professional work. The aims of vocational education and forms of its implementation have been modified along with the changes in the labour market which create new expectations from the education systems.

The changes in labour pedagogy require updating the system of concepts that are used. However the task is necessary, it is very complicated because labour pedagogy is in close connection with other scientific disciplines. It means that although the language should be consistent with the terminology used in other disciplines it has to contain specific pedagogical aspects. The complexity of the problem can be noticed even while formulating some basic concepts such as: professional work, profession, professional career.

Keywords: labour pedagogy, definition, concept, professional work, profession, professional career.