

## **Aparat pojęciowy pedagogiki pracy Niejednoznaczność i trudności definicyjne**

### **Wprowadzenie**

Dziedzina aspirująca do miana nauki musi posiadać swój język. „Na język danej nauki składa się zbiór pojęć, którym posługują się jej przedstawiciele, oraz terminów czy symboli odpowiadających tym pojęciom”<sup>1</sup>. Ścisła terminologia ma kluczowe znaczenie dla 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<sup>2</sup>. Wielokrotnie można spotkać się ze stwierdzeniem, że osoby pozostające w relacji społecznej porozumiewają się przy pomocy tych samych słów, ale nie mogą się zrozumieć, bo każda z nich tym samym słowem nadaje inne znaczenie, bowiem coś innego ma na myśli. Może to prowadzić do nieporozumień oraz utrudnienia i zniekształca komunikację. W nauce doprecyzowanie stosowanych pojęć ma szczególnie ważne znaczenie, definiowanie stanowi jeden z obszarów i zadań każdej dyscypliny naukowej.

W 2006 roku z inicjatywy Zespołu Pedagogiki Pracy KNP PAN podjąłem próbę usystematyzowania terminologii, którą posługujemy się na gruncie naszej subdyscypliny. Mieliliśmy wówczas przekonanie, że często używamy tych samych pojęć, a mówimy o czymś innym. Ponadto wiele terminów z obszaru pracy zawodowej, jak również pedagogiki wydawało się przedawnionych, nieaktualnych lub wymagających korekty. Na tym tle powstała koncepcja poszukiwania systemu pojęć pedagogiki pracy, dzięki któremu ta dyscyplina stałaby się bardziej przejrzysta.

W następstwie tego dążyłem do zainteresowania przedstawicieli pedagogiki pracy opracowaniem wybranego przez siebie obszaru tematycznego i wypracowa-

---

<sup>1</sup> S. Nowak, *Metodologia badań społecznych*, Warszawa 1985, s. 62.

<sup>2</sup> R.B. Adler, L.B. Rosenfeld, R.F. Proctor II, *Relacje interpersonalne. Proces porozumiewania się*, Poznań 2006, s. 19.

niem aktualnej dla niego terminologii. Spotkało się to jednak z małym zainteresowaniem adresatów i tylko nieliczni zareagowali na apel. W rezultacie tematyka terminologii była przez mnie podejmowana w trakcie licznych konferencji naukowych oraz Ogólnopolskiego Seminarium Badawczego, prowadzonego przez Franciszka Szloska, który zawsze był żarliwym orędownikiem pracowania nad systemem pojęć pedagogiki pracy. Reakcje ich uczestników nie były jednakowe. Obok głosów aprobaty były też opinie mówiące o bezcelowości przedsięwzięcia. Podkreślano w nich, że wystarczającym rozwiązaniem jest opracowywanie definicji operacyjnych wykorzystywanych na użytek konkretnych rozważań.

Nie kwestionując wyrażanych opinii, raz jeszcze powracam do zagadnienia języka pedagogiki pracy. Staram się uzasadnić sensowność uporządkowania jej terminologii. Nie chodzi tu jednak o opracowania słownikowe, których jest wiele i które są cenne, wartościowe i niezbędne przy poruszaniu się po naszej dziedzinie wiedzy, ale w przypadku konkretnych terminów mogą jednak posłużyć raczej jedynie do ogólnej orientacji. Do opisu dyscypliny, pełnego jej przedstawienia oraz zrozumienia niezbędne jest głębsze opracowanie ukazujące genezę danego terminu, jego przemiany, aktualne znaczenie oraz konteksty. Dobrym przykładem opracowania systematyzującego terminologię jest praca *Elementarne pojęcia socjologii* autorstwa Jana Szczepańskiego<sup>3</sup>. Uważam, że ta książka może stanowić dla nas dobry wzór, którym można posłużyć się jako przykładem opracowania możliwym do zastosowania na gruncie pedagogiki pracy. Nie zakładam przy tym, że usystematyzowanie definicji i pojęć pedagogiki pracy będzie trwałe. Trzeba się bowiem liczyć z tym, że dynamika przemian kulturowych jest bardzo duża. W obszarze związanym z pracą zawodową w szczególności i z pewnością zachodzić będzie konieczność systematycznego aktualizowania tego zbioru.

## Definiowanie i definicje

W pedagogice pracy od dawna dążymy do stworzenia systemu pojęć, który pozwoliłby swobodnie wyrażać treść i prawidłowości zachodzące w obrębie tej subdyscypliny. Zbudowanie własnego aparatu pojęciowego stanowi jeden z warunków koniecznych do spełnienia przez każdą dziedzinę wiedzy, aspirującą do uzyskania miana dyscypliny lub subdyscypliny naukowej. Zadanie nie jest proste, bowiem zarówno pedagogika, jak też praca znajdują się w procesie ciągłych zmian, zarówno jeśli chodzi o zakres problemowy, jak i treść, a stosowane na ich gruncie pojęcia też podlegają ciągłym modyfikacjom. Precyzja wyrażania myśli wymaga jednak operowania ścisłymi definicjami, niepozostawiającymi wątpliwości, jakie znaczenie nadają autorzy pojęciom, którymi się posługują.

---

<sup>3</sup> J. Szczepański, *Elementarne pojęcia socjologii*, Warszawa 1972.

Najogólniejsze określenie definicji zawiera się w stwierdzeniu, że: „jest to pewna wypowiedź określająca, jakie jest znaczenie terminu”<sup>4</sup>. 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 to określenie pojęcia przez wymienienie cech identyfikujących i różniących. Definicja realna to jednoznaczna charakterystyka przedmiotu (zjawiska) podająca zespół cech jemu wyłącznie właściwych”<sup>5</sup>. Przedstawione interpretacje definicji uzasadniają konieczność ich formułowania, zarówno ze względów teoretycznych (precyzja opisu teorii, możliwość jednoznacznego wnioskowania), jak też praktycznych (związanych z komunikowaniem społecznym). Definiowanie jest swoistym językiem porozumiewania się. Należy się 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 definiując, staramy się syntetycznie określić sens danego pojęcia lub przedstawić, 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 celów danej dyscypliny”<sup>6</sup>. Z powyższego wynika, jak ważne jest definiowanie na gruncie każdej dziedziny wiedzy. Przy braku definicji może pojawić się 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

<sup>4</sup> S. Nowak, op. cit., s. 132.

<sup>5</sup> *Słownik języka polskiego PWN*, t. I, Warszawa 1988, s. 368.

<sup>6</sup> A. Grobler, *Metodologia nauk*, Kraków 2006, s. 147.

(intencję), która charakteryzuje desygnaty pojęcia, to jest przedmioty, do których to pojęcie się odnosi. Zbiór desygnatów pojęcia nazywa się jego zakresem (ekstensją)<sup>7</sup>. W bieżącej, codziennej komunikacji często stosuje się zamiennie słowa „pojęcie” i „termin”.

W nauce posługujemy się również definicjami operacyjnymi. Definicje te sformułowane są 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<sup>8</sup>. Tym samym więc, na podstawie definicji operacyjnych niemożliwe jest rozwiązanie wszystkich problemów terminologicznych.

W pedagogice pracy, jak chyba 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 się do stworzonych i stosowanych na ich gruncie pojęć i powołuje 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 W. Furmanek określa jako siatkę pojęciową<sup>9</sup>. Jego zdaniem „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 – dodaje – dla wypełnienia wymagań wynikających z deskryptywnej funkcji metodologicznej wszelkich badań naukowych”<sup>10</sup>. System i siatka (sieć) mają inne znaczenia. System jest bowiem układem wzajemnie powiązanych ze sobą ogniw, służących realizacji wspólnego celu lub zadania<sup>11</sup>. 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. W zasadzie w pedagogice pracy ukształtował się taki system, bowiem określone zostały bardzo jednoznacznie, nawet dziś trudne do zakwestionowania główne obszary problemowe tej subdyscypliny. Obecnie

<sup>7</sup> Ibidem, s. 144.

<sup>8</sup> Ibidem, s. 156.

<sup>9</sup> W. Furmanek, *Przemiany przedmiotu badań we współczesnej pedagogice pracy*, [w:] R. Gerlach (red.), *Pedagogika pracy w perspektywie dyskursu o przeszłości*, Bydgoszcz 2010, s. 131.

<sup>10</sup> Ibidem, s. 131.

<sup>11</sup> Z. Wołk, *Poradnictwo zawodowe wobec układu kształcenia ustawicznego i rozwoju zawodowego*, [w:] G. Wieczorek (red.), *Wybrane aspekty doradztwa zawodowego*, Katowice 2009, s. 138.

jednak wraz z zachodzącymi przemianami system ten znacząco się zdezaktualizował i wciąż mają miejsce zmiany zakresu pojęć, a nawet ich znaczenia. Pojawiają się nowe terminy, za pomocą których wyrażane są opisy nowych, niegdyś nieistniejących zjawisk, przedmiotów i procesów. Dowodem wpływu zachodzących zmian kulturowych jest „zawód” i jego ewolucja. 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 zasada się zawodoznawstwo. Zawód określa również kształcenie zawodowe, jako drogę prowadzącą do nabywania zasobów koniecznych do usytuowania się na rynku pracy. Zawód wreszcie jest czynnikiem różnicującym dostęp do pracy zawodowej, zarówno pomnażającym szanse na zatrudnienie, jak też 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”<sup>12</sup>. Być może że 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.

Innymi terminami, które z uwagi na mające obecnie miejsce swobodne i dowolne interpretowanie, już wprowadzają liczne nieporozumienia, są: kształcenie zawodowe i kształcenie ustawiczne. 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 też ze zmianami zawodu (w tradycyjnym rozumieniu). Kształcenie ustawiczne natomiast wciąż jest częściej rozumiane jako edukacja zachodząca w okresie dorosłości, a nie jako kształcenie całościowe. Zmieniła się też interpretacja terminu „kariera zawodowa”. Jest bardzo dużo terminów, którymi posługujemy się w naszych badaniach i pracach, które są terminami „żywymi”, czyli wciąż zmienia się ich znaczenie 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 wpływowi czasu. Zawsze jednak świadomie stosowana definicja stanowi punkt odniesienia, do którego można się odwołać w swoich rozważaniach.

<sup>12</sup> T.W. Nowacki, *Wybrane problemy pedagogiki pracy – między diagnozą prognozą*, [w:] R. Gerlach (red.), *Pedagogika pracy...*, s. 153.

## Nierozpoznawalność pedagogiki pracy z perspektywy innych dyscyplin wiedzy

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. Moim zdaniem, poważną barierę w tym zakresie może stanowić „niedopasowanie” terminologiczne, prowadzące do niezrozumienia naszych rozważań lub, co bardziej prawdopodobne, do ich bagatelizowania i marginalizowania wynikającego z niewłaściwego rozpoznawania naszego dorobku i tym samym do braku zainteresowania nim. Tradycyjnie pedagogika wciąż jest kojarzona ze szkołą, a pedagog utożsamiany z nauczycielem. W ostatnim czasie w literaturze z zakresu ekonomii i organizacji poświęca się wiele uwagi intelektualnemu i kulturowemu potencjałowi pracowników. W licznych przypadkach cechy osobowe oraz poziom kultury pracy pracownika i kandydata do zatrudnienia decydują o jego powodzeniu pracowniczym. Od wielu lat sam staram się na to zwracać uwagę każdej ze stron relacji pracowniczych w przekonaniu, że każdy zakład pracy powinien opierać się na świadomości pracowników i ich pracodawców o łączących ich wspólnym interesie<sup>13</sup>. Sugestie rozwiązań w tym zakresie na gruncie pedagogiki pracy pojawiały się od dawna, jednakże w innych dyscyplinach rzadko cytowane są nasze prace, co świadczy o tym, że sięganie do dorobku pedagogiki pracy jest sporadyczne. Podobnie jest też w przypadku subdyscyplin pedagogiki.

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

### Pojęcia pedagogiki pracy. Wątpliwości

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”<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> Z. Wołk, *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*, Radom 2009 (i inne).

<sup>14</sup> Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 2005.



W strukturze pedagogiki pracy wymienia się kształcenie przedzawodowe, kształcenie prozawodowe, kształcenie zawodowe i kształcenie ustawiczne dorosłych<sup>15</sup>. Dostrzegamy 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. Analizując przez ponad dwadzieścia lat biografie osób znajdujących się na różnych etapach drogi zawodowej, zauważam, że w okresie całego XX wieku taka liniowość dróg zawodowych w Polsce dominowała niezależnie od posiadanego poziomu wykształcenia i zajmowanych pozycji zawodowych oraz społecznych. Obecnie jest już jednak inaczej i mamy do czynienia z bardzo różnymi drogami rozwoju zawodowego i 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<sup>16</sup>. Z. Wiatrowski przedstawił szczegółowe problemy tej subdyscypliny, dzięki czemu dość wyraźnie określił obszary problemowe<sup>17</sup>. Stefan Kwiatkowski, uwzględniając współczesne realia świata pracy, zaproponował rozszerzenie wspomnianych obszarów o kolejne, co pokazuje, jak dalece zmieniła się paleta problemów związanych z pracą zawodową<sup>18</sup>.

Zwróćmy uwagę na to, że kluczowe pojęcie „praca” w zasadzie też nie jest jednoznaczne, pomimo że zostało szeroko opisane i interpretowane. „Praca” jest pojęciem używanym na gruncie różnych, często bardzo odległych od siebie dyscyplin. W obszarze wielu nauk jej rozumienie jest zbliżone, w ramach innych jest niekiedy znacząco inne. Na gruncie pedagogiki pracy zajmowali się tym terminem m.in.: T. Nowacki, Z. Wiatrowski, S. Kwiatkowski, W. Furmanek<sup>19</sup>. W ujęciach tych autorów, będących niekwestionowanymi autorytetami w obszarze pedagogiki pracy, dominuje podejście tradycyjne, eksponujące działania produkcyjne, w mniejszym stopniu uwzględniające współczesne cechy, konteksty i wyznaczniki pracy zawodowej. Sądzę, że warto więc również sięgnąć do interesujących rozważań na temat pracy, prowadzonych przez innych współczesnych badaczy. Zmiany w zakresie treści terminu „praca” w warunkach post-

<sup>15</sup> Ibidem; S.M. Kwiatkowski, *Pedagogika pracy*, [w:] B. Śliwerski (red.), *Pedagogika. Subdyscypliny wiedzy pedagogicznej*, Gdańsk 2006.

<sup>16</sup> W. Furmanek, *Przemiany przedmiotu badań...*, s. 131.

<sup>17</sup> Z. Wiatrowski, op. cit.

<sup>18</sup> S.M. Kwiatkowski, *Pedagogika pracy...*

<sup>19</sup> T.W. Nowacki (2003), *Zawodownawstwo*, Warszawa; idem, *Praca ludzka. Analiza pojęcia*, Radom 2008; S.M. Kwiatkowski, *Kształcenie zawodowe. Dylematy teorii i praktyki*, Warszawa 2001; idem, *Pedagogika pracy*; Z. Wiatrowski, op. cit.; W. Furmanek, *Zarys humanistycznej teorii pracy (z perspektywy pedagogiki pracy)*, Toruń 2008.

modernizmu w społeczeństwie i w gospodarce poprzemysłowej analizowali niegdyś m.in. A. Toffler, N. Postman, a potem także: A. Giddens, P. Drucker, J. Rifkin, Z. Bauman i inni<sup>20</sup>. 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”<sup>21</sup>. Autor ukazuje wiele 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 zwraca uwagę na przemiany w kierunku płynności, przemijalności pracy zawodowej<sup>22</sup>. Nie chodzi tu jednak o pracę zespołową, lecz o indywidualny, dopełniający się wkład ludzi prowadzący do uzyskania pożądanych rezultatów podjętych działań. Kwestionuje przy tym kolejne tradycyjne cechy i funkcje współczesnej pracy, takie jak: prestiż, stałość, rozwój, które zazwyczaj eksponujemy w rozważaniach prowadzonych z perspektywy humanistycznej. Jakże bliżej w rozważaniach pedagogów pracy do jej wykładni zawartej w *Laborem exercens* Jana Pawła II niż do poglądów Jeremiego Rifkina<sup>23</sup>.

W rozważaniach o pracy warto rozróżnić pracę zawodową (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 są położone akcenty. Oczywiście rodzi się pytanie o konieczność i zasadność definiowania pracy w pedagogice pracy. Sądzę, że tę wątpliwość 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. Podobne pytanie można sformułować w odniesieniu do kolejnego fundamentalnego terminu, jakim jest „pedagogika”. Ono też wymaga uściślenia na użytek pedagogiki pracy.

<sup>20</sup> A. Toffler, *Trzecia fala*, Warszawa 1986; Z. Bauman, *Płynna nowoczesność*, Kraków 2006; A. Giddens, *Socjologia*, Warszawa 2006; J. Rifkin, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, Wrocław 2001; P.F. Drucker, *Spółczesność prokapitalistyczna*, Warszawa 1999; N. Postman, *Technopol. Triumf techniki nad kulturą*, Warszawa 1995.

<sup>21</sup> T.W. Nowacki, *Praca ludzka...*

<sup>22</sup> Z. Bauman, op. cit., s. 217.

<sup>23</sup> Por. Jan Paweł II, *Encyklika Laborem exercens*, Rzym–Watykan 1981; J. Rifkin, op. cit.



## Propozycja strategii poszukiwań rozwiązania problemu terminologii pedagogiki pracy

Wracając do wspomnianego opracowania Jana Szczepańskiego, przytoczę znamienne fragment zamieszczony we wstępie, dowodzący znaczenia porządkowania pojęć i konieczności czuwania nad odwoływaniem się w nauce do terminów naukowych, których rozumienie niekiedy znacznie odbiega od pojęć stosowanych potocznie – w życiu codziennym. Jan Szczepański, wprowadzając czytelnika do lektury przywołanych książek pisze, że „została ona pomyślana jako wprowadzenie do podstawowych pojęć, przy pomocy których socjologia opisuje i wyjaśnia zjawiska i procesy zachodzące w zbiorowościach ludzkich”<sup>24</sup>. Następnie przeprowadza dyskusję na temat rozumienia terminu „nauka o społeczeństwie”<sup>25</sup>. Autor w konkluzji swoich wprowadzających rozważań zwraca uwagę, że „socjologia zdrowego rozsądku, potocznych doświadczeń, wycucia i intuicji nie wystarcza dla rozwinięcia socjologii naukowej, tzn. dla prowadzenia badań zgodnie z regułami metodologii nauk i do stworzenia logicznie poprawnej teorii wyjaśniającej zjawiska i procesy zachodzące w życiu zbiorowym”<sup>26</sup>.

Jan Szczepański syntetycznie przedstawia zakres metody badań oraz wyróżnia dwie nadrzędne teorie, którymi posługuje się socjologia – teorię struktur społecznych i teorię zmiany (rozwoju). Książka podzielona jest na osiem rozdziałów, których treścią jest przybliżenie czytelnikowi kluczowych zagadnień mieszczących się w obrębie zasadniczych obszarów zainteresowań socjologii.

W poszukiwaniu koncepcji systematyki pojęć stosowanych na gruncie pedagogiki pracy można z dobrym skutkiem skorzystać z koncepcji opisu zastosowanej w socjologii przez Jana Szczepańskiego, tym bardziej że w obszarze naszej dyscypliny (pedagogika pracy jest subdyscypliną pedagogiki) dysponujemy licznym zbiorem znaczących publikacji, w których podejmowane są problemy nazewnictwa i interpretacji stosowanych pojęć. Stanowią one mogą dobrą bazę wyjściową.

\* \* \*

Poszukiwania systemu pojęć pedagogiki pracy można rozpocząć od uporządkowania ich według poziomu ogólności. Kluczowymi pojęciami wydają się pedagogika i praca. Ich zredefiniowanie stanowi punkt wyjścia do precyzyjnego określenia terminu „pedagogika pracy”. Jest to wciąż ważne i nierozwiązane zadanie.

Kolejny etap wiąże się z wyodrębnieniem terminów kluczowych. Za takie w naszej dziedzinie uważam pojęcia wyznaczające obszary problemowe. Sądzę,

<sup>24</sup> J. Szczepański, op. cit.

<sup>25</sup> Ibidem, s. 11.

<sup>26</sup> Ibidem, s. 18.

że można sięgnąć do triady „Człowiek – Wychowanie – Praca”, która wyraża mikroobszary pedagogiki pracy. W obszarze każdego z nich możliwe jest wyodrębnienie zjawisk i problemów o najważniejszym dla nich znaczeniu. Należy je wówczas zdefiniować „językiem pedagogiki pracy”, który będzie wynikał z wcześniej dokonanego opisu pedagogiki pracy. Poziom niższy ma charakter podstawowy i na nim znajdują się terminy niezbędne do dokładnego opisu problematyki pedagogiki pracy (doprecyzowujące). Wśród nich znajdują się m.in.: kompetencje, kształcenie ustawiczne, kształcenie zawodowe, kultura organizacyjna, kultura pracy pracownika, kwalifikacje, pracownik, rozwój zawodowy – kariera zawodowa, zakład pracy, zawód.

Człowiek: aspiracje zawodowe i życiowe, czas wolny, kariera zawodowa i rozwój zawodowy, kompetencje (nie tylko zawodowe), kultura pracy, pracownik (vs bezrobotny), uczeń.

Wychowanie: kompetencje (nie tylko zawodowe), kształcenie ustawiczne, kształcenie zawodowe, poradnictwo zawodowe, ramy kwalifikacji zawodowych, wychowanie do pracy.

Praca: formy zatrudnienia, kultura organizacyjna, miejsce pracy (w szerokim znaczeniu dotychczasowe rozumienie zakładu pracy), patologia pracy, rynek pracy, świat pracy.

Powyżej przedstawiłem tylko wstępną, z pewnością bardzo niedoskonałą propozycję podejścia do porządkowania i aktualizowania aparatu pojęciowego pedagogiki pracy. Uważam, że jest to ważne zadanie dla badaczy i innych reprezentantów naszej dyscypliny, ale też dla innych osób, niezwiązanych bezpośrednio z pedagogiką pracy.