

Dr Henryk Błażejowski
Bydgoszcz

WARTOŚCIOWANIE KWALIFIKACJI PEDAGOGA PRACY

Spoleczny podział pracy doprowadził do wyodrębnienia wśród zawodów nauczycielskich i pedagogicznych specjalności pedagoga pracy¹. Mimo iż opis sylwetki i zakresu działalności pedagoga "w ogóle"² oraz poszczególnych jego odmian³ wielokrotnie podejmowany był w literaturze przedmiotu⁴, nadal pojawiają się pytania o celowość tego zawodu a przynajmniej niektórych jego specjalności⁵. Dodatkowym problemem jest to, że praca tych specjalistów nie znajduje jeszcze w społeczeństwie właściwego do potrzeb i zadań zrozumienia i uznania⁶. Nie omija to również pedagoga pracy.

Uwzględniać należy również prawidłowość, że proces wyodrębniania się jakiegoś zawodu lub specjalności staje się tym bardziej zaawansowany, im wyraźniej związany z tym zespół czynności wyodrębnia się od innych, im silniej jest wprzęgnięty w system społecznego podziału pracy, im wyraźniej określony jest zasób kwalifikacji niezbędnych do jego uprawiania a jednocześnie wydzielone są ośrodki, w których kwalifikacje te można nabywać⁷.

W odniesieniu do pedagoga pracy należy podkreślić, że zarówno dyscyplina pedagogiczna, z którą jest on najbardziej merytorycznie związany, jak i odpowiadający mu kierunek studiów mają niezbyt długą historię⁸.

Biorąc pod uwagę to, że treść i postać każdej pracy uwarunkowana jest stanem techniki i organizacji, stosunkami społecznymi i kulturą oraz potrzebami edukacyjnymi, należy oczekiwać od pedagogów pracy, podobnie jak od innych profesjonalistów, odpowiednich dyspozycji zawodowych⁹. W tym celu często porównujemy różne rodzaje prac i różne zawody, a także oceniamy je. W wielu przypadkach oceny te są mało precyzyjne i w dużym stopniu subiektywne. Na ogół oparte są one na indywidualnych doświadczeniach,

własnych odczuciach, a nawet nadmiernych sympatiach lub uprzedzeniach. Tymczasem ze względów ekonomicznych i społecznych istnieje potrzeba obiektywnej oceny wartości każdego rodzaju pracy. Postępowanie oceniające jakość lub trudność danej pracy, a zatem wymagania jakim musi sprostać wykonujący ją człowiek, następuje m.in. za pomocą wartościowania pracy¹⁰.

Metoda ta polega na badaniu, opisywaniu, modelowaniu oraz wycenie analizowanego rodzaju pracy. W jej wyniku poznajemy i oceniamy obiektywną trudność pracy, tzn. ogół wymagań fizycznych i psychicznych, które dany rodzaj pracy stawia przeciętnemu wykonawcy¹¹. Informacje te najczęściej wykorzystuje się dla potrzeb płacowych, ale mogą one mieć też istotne znaczenie w działaniach na rzecz wzrostu wydajności pracy, racjonalizacji zatrudnienia, kształtowania poczucia sprawiedliwości społecznej a także regulowania stosunków międzyludzkich¹².

Wartościowanie pracy dostarcza m.in. informacji o strukturze kwalifikacji niezbędnych do skutecznego wykonywania danego rodzaju pracy. W tym obszarze dostrzec można dużą zbieżność między stanowiskiem twórców idei wartościowania pracy a poglądami teoretyków pedagogiki pracy. Dla tych ostatnich kwalifikacje pracownicze stanowią podstawowe pojęcia zawodoznawstwa. Oznaczają one istnienie u danej osoby lub grupy osób przynajmniej jednego lub więcej układów umiejętności umysłowych i praktycznych, opartych na odpowiadających im układach wiedzy teoretycznej i praktycznej, dostosowanych do skutecznego rozwiązywania różnych, lecz określonych klas zadań zawodowych, wspieranych przez odpowiednie układy osobowościowe¹³. Składają się na to trzy rodzaje kwalifikacji częściowych: społeczno-moralne, fizyczne i zdrowotne oraz ściśle zawodowe.

Metodą wiodącą wartościowania pracy w Polsce jest UMEWAP-87¹⁴.

Umożliwia ona dokonywanie pomiarów według jednolitych kryteriów w różnych działach i branżach gospodarki i kultury narodowej. Pozwala to traktować ją jako weryfikację założeń sformułowanych pod adresem pedagoga pracy ujętych w charakterystyce jego kwalifikacji pracowniczych¹⁵.

W toku prowadzonych w tym zakresie badań empirycznych odwołano się do doświadczeń zawodowych i życiowych studentów zaocznych kierunku pedagogiki pracy WSP w Bydgoszczy (III, IV i V rok studiów)¹⁶. Tego rodzaju zastępcze postępowanie można uzasadnić stosunkowo skromną liczbą osób

zatrudnionych w kraju na typowych stanowiskach odpowiadających profesjonalnemu rozumieniu pedagoga pracy. Stan taki jest wynikiem nadmiernego akcentowania u nas czynników ekonomicznych i legislacyjnych w dokonujących się przemianach ustrojowych, społecznych i gospodarczych. Odbywa się to kosztem zaniedbania uwarunkowań świadomościowych i wychowawczych. W takiej sytuacji, do tego jeszcze trudnej ekonomicznie, pozycja zawodowa pedagoga pracy zbliżona jest najbardziej do szerokiego jej rozumienia, jako osoby trudniącej się w zakładach pracy działalnością wychowawczą przez pracę, do pracy i w procesie pracy¹⁷. Obejmuje to zarówno nauczycieli szkół ogólnokształcących i zawodowych, instruktorów praktycznego nauczania zawodu, dozoru technicznego, kadr kierowniczych a także działaczy społecznych, oświatowych czy też innych osób, których umiejętności, wysiłki i takt pedagogiczny w dużym stopniu przyczyniają się do efektów dydaktyczno-wychowawczych w zakładach pracy.

Zgodnie z wymaganiami procesu wartościowania pracy badania właściwe poprzedzono gruntowną analizą sylwetki osobowej oraz potrzeb i możliwości funkcjonowania zawodowego pedagoga pracy. Obejmowało to wykład o genezie i rozwoju tej specjalności zawodowej oraz szczegółową dyskusję nad charakterystyką kwalifikacji pracowniczych interesującego nas podmiotu badań. Zapoznano także respondentów z ideą, założeniami i metodyką wartościowania pracy. Wszystko to miało na celu w miarę precyzyjne ustalenie wymagań w zakresie kwalifikacji pracowniczych pedagoga pracy oraz znalezienie podstawy do rzetelnego wyznaczenia częściowych ocen punktowych i syntetycznych.

Właściwe wartościowanie przeprowadzono identyfikując poszczególne elementy przygotowania zawodowego i działalności pracowniczego pedagoga pracy ze stopniami oceny w kluczach analitycznych EMEWAP-87. Na tej podstawie ustalono liczby punktów z tytułu poszczególnych kryteriów. Zadaniem respondentów było wartościowanie działalności zawodowej pedagoga pracy w oparciu o własną wiedzę teoretyczną i doświadczenie praktyczne nabyte w toku wieloletniej pracy zawodowej. Brano przy tym pod uwagę realne możliwości i potrzeby własnego zakładu pracy. W takim ujęciu wyniki badań można traktować jako działanie projektujące zbiór kwalifikacji częściowych i pracowniczych pedagoga pracy.

Uzyskano dane empiryczne od 139 (osób w tym od 100 kobiet) z czego ze sferą produkcji materialnej związanych było 48 respondentów (głównie średni dozór techniczny, pracownicy administracji zakładowej, służby pracownicze), w szeroko rozumianych usługach pracuje 56 wypowiadających się osób (głównie służba zdrowia, opieka społeczna, administracja terenowa) zaś w szkolnictwie funkcjonuje 35 osób (głównie nauczyciele praktycznego nauczania zawodu).

Pracownicy zakładów produkcyjnych ocenili pożądane kwalifikacje funkcjonującego tam pedagoga pracy na ogólną sumę 214 punktów syntetycznych. Osoby zatrudnione w zakładach usługowych wartościują go podobnie (126 pkt), Najwyżej ceniony jest pedagog pracy na terenie szkoły (ze względu na respondentów dotyczy to głównie szkoły zawodowej), bo na poziomie 241 punktów syntetycznych.

Zestawienie uzyskanych danych liczbowych ujmuje poniższa tabela.

Tabela 1. Wartościowanie kwalifikacji pedagoga pracy

Kryteria	Teren zatrudnienia			
	Zakł. prod.	Zakł. usług.	Szkoła	Ogółem
A. Złożoność pracy				
A 1	60	62	60	61
A 2	28	26	29	27
A 3	19	20	24	21
A 4	5	5	7	6
A 5	15	14	16	15
Razem:	127	127	136	130
B. Odpowiedzialność				
B 1	19	20	21	20
B 2	14	13	15	14
B 3	4	4	4	4
B 4	5	5	8	6
B 5	12	11	13	12
Razem:	54	53	61	56

Kryteria	Teren zatrudnienia			
	Zakł. prod.	Zakł. usług.	Szkoła	Ogółem
C. Uciążliwość pracy	1	1	1	1
C 1	12	11	15	12
C 2	14	14	15	15
C 3	1	1	1	1
C 4	1	2	4	2
C 5				
Razem	29	29	36	31
D. Warunki pracy	3	6	6	5
D 1	1	1	2	1
D 2				
Razem	4	7	8	6
Ogółem	214	216	241	223

Dokonując analizy uzyskanych danych ilościowych określono szczegółowe jakościowe wyznaczniki charakteryzujące pożądane kwalifikacje pracownicze pedagoga pracy.

A1. Wykształcenia zawodowe

Jak wynika z tabeli, respondenci określają to kryterium w granicach 60-62 pkt. Zawiera się to w obrębie 6 i 7 stopnia złożoności pracy w skali UMEWAP-87. Wiąże się zaś to z wymaganiami ukończenia szkoły wyższej o profilu właściwym dla danego stanowiska lub szkoły wyższej o właściwym profilu plus dokończenie (np. studia podyplomowe) lub I stopień specjalizacji. Przez właściwy profil dla danego stanowiska należy rozumieć głównie studia na kierunku pedagogiki pracy.

A2. Doświadczenie zawodowe

Uzyskane dane mieszczą się w przedziale 26-29 pkt, czyli w obrębie 6 i 7 stopnia złożoności w kluczu analitycznym. Oczekuje się zatem od pedagoga pracy doświadczenia związanego z szerokim i zmiennym zakresem złożonych czynności. Wymagana jest znajomość przebiegu pracy na współpracujących stanowiskach oraz aktualizacja wiedzy. Dla pełnej przydatności na stanowisku konieczna jest 6-7-letnia praktyka w zawodzie (wskazane przejście kilku stanowisk). Pożądana jest znajomość organizacji, podziału z przebiegu pracy na szeregu stanowiskach przy złożonym charakterze procesów lub procedur.

A3. Innowacyjność, twórczość

Zjawisko to występuje na stanowiskach, gdzie istnieje możliwość wariantowego wykonywania pracy, konieczność lub możliwość doskonalenia dotychczasowych rozwiązań koncepcyjnych. Od pedagoga pracy oczekuje się w tym zakresie osiągnięć na poziomie 4 i 5 stopnia złożoności pracy. Oznacza to, że wykonywanie obowiązków pracowniczych wymaga doskonalenia i adaptowania istniejących rozwiązań do nowych, złożonych i niejednorodnych potrzeb czy możliwości. Praca wymaga krytycznej analizy stanu istniejącego oraz projektowania i testowania nowych rozwiązań o znacznej skali trudności. Konieczna jest znajomość i wykorzystywanie najnowszych zdobyczy nauki lub techniki.

A4. Zręczność

Bierze się tu pod uwagę zarówno zręczność manualną, jak i zręczność polegającą na pewności ruchów oraz pewność reagowania i stopień perfekcji w wykonywaniu pracy. W świetle uzyskanych danych, wymagania w stosunku do pedagoga pracy określone są w obrębie drugiego stopnia złożoności pracy. Oznacza to zdolność do pracy wymagającej normalnej zręczności fizycznej.

A5. Współdziałanie

Bywa ono rozumiane jako umiejętność wymagana w różnym zakresie na stanowiskach wykonawczych oraz kierowniczych tam, gdzie występuje praca zespołowa, gdzie niemożliwe jest wykonywanie własnych zadań (czynności, operacji) bez koordynacji działań, uzgodnień lub informacji i innych stanowisk. Uzyskane dane liczbowe umiejscawiają pedagoga pracy w ramach czwartego stopnia złożoności pracy w skali EMEWAP-87. Oznacza to oczekiwanie od tego specjalisty możliwości wykonywania zadań indywidualnych, wymagających umiejętności przekonywania i dyskusji oraz oddziaływania na postawy innych osób. Oczekuje się od niego także udziału w złożonych pracach zespołowych - badawczych, projektowych oraz programowych. W grę wchodzi także koordynowanie działań zespołów wykonujących różnorodne, skomplikowane czynności lub zadania.

B1. Odpowiedzialność za przebieg i skutki pracy

W zasadzie kryterium odpowiedzialności występuje na każdym stanowisku pracy, gdyż społecznie użyteczna praca rodzi określone skutki. Skala

zróźnicowania odpowiedzialności zależy od charakteru pracy; rośnie w miarę wzrostu jej złożoności i ważności, a także skutków społecznych i gospodarczych. W referowanych badaniach oczekuje się od pedagoga pracy odpowiedzialności za przebieg i skutki pracy określonej na poziomie piątego stopnia złożoności. Oznacza to bardzo złożoną pracę własną, w zasadzie nie kontrolowaną o odpowiedzialności porównywalnej z odpowiedzialnością za pracę oddziałów, wydziałów, lub, działów w przedsiębiorstwie średniej wielkości.

B2. Odpowiedzialność za decyzje

Decyzje podejmowane są przy rozwiązywaniu zadań o charakterze wykonawczym, jak i kierowniczym. Maja one wpływ na efekty pracy własnej lub innych osób. Ranga decyzji zależy od stopnia samodzielności pracy i jej ważności. Niewielkie znaczenie mają decyzje nie powodujące istotnych konsekwencji dla produkcji lub działalności danej komórki organizacyjnej czy całego zakładu. Najwyżej cennie są decyzje o charakterze strategicznym, dotyczące długookresowej działalności, wykraczające poza szczebel zakładu. W świetle przeprowadzonych badań, od pedagoga pracy oczekuje się w tym zakresie odpowiedzialności na poziomie czwartego stopnia złożoności według skali EMEWAP-97. Oznacza to pośredni stopień odpowiedzialności, między decyzjami determinującymi działalność komórek organizacyjnych średniego szczebla (działów, wydziałów) podejmowanymi w sytuacji ryzyka a decyzjami determinującymi działalność pionów (szluzb) podejmowanymi w warunkach dużego ryzyka.

B3. Odpowiedzialność za przebieg i środki pracy

W odniesieniu do pedagoga pracy odpowiedzialność taka wiąże się nie tyle z bezpośrednim ponoszeniem skutków strat, ile z dbałością o powierzone mienie i troskę, aby nie ulegało zniszczeniu czy zagrabieniu. W naszych badaniach odpowiedzialność ta mieści się w obszarze drugiego stopnia złożoności (w 5-stopniowej skali ocen). Oznacza to średnią odpowiedzialność, bowiem konstrukcja urządzeń lub technologia pracy, które stosuje stwarza średnie prawdopodobieństwo uszkodzenia urządzeń lub materiałów o małej wartości lub niewielkie prawdopodobieństwo uszkodzenia przedmiotów pracy o średniej wartości. Pedagog pracy może ponosić pośrednią odpowiedzialność z tytułu nadzoru nad środkami i przedmiotami pracy na ogół o małej wartości.

B4. Odpowiedzialność za bezpieczeństwo innych osób

Odpowiedzialność taka występuje tam, gdzie własna praca zagraża pracy na innych stanowiskach, znajdujących się w sąsiedztwie oraz tam, gdzie występuje nadzór nad stanowiskami osób pracujących w warunkach zagrożenia wypadkowego. W świetle uzyskanych danych empirycznych, w odniesieniu do pedagoga pracy, odpowiedzialność taka mieści się w obszarze drugiego stopnia odpowiedzialności. Oznacza to średnią odpowiedzialność bowiem pomimo przestrzegania przepisów bhp i doświadczenia zawodowego istnieje pewne ryzyko zagrażające innym osobom.

B5. Odpowiedzialność za kontakty zewnętrzne

Pod tym pojęciem rozumie się kontakty służbowe z osobami nie związanymi bezpośrednio i stale z daną jednostką organizacyjną, w której funkcjonuje pedagog pracy. Kontakty takie są niezbędne dla prawidłowego wykonywania pracy na tym stanowisku lub funkcjonowania całej jednostki organizacyjnej. W naszych badaniach odpowiedzialność w tym zakresie umiejscowiona jest w obrębie trzeciego stopnia odpowiedzialności. Oznacza to, w świetle przyjętych w UMEWAP-ie kryteriów, pracę wymagającą częstych kontaktów zewnętrznych w zakresie różnorodnych zagadnień. Pożądane jest utrzymywanie stałych kontaktów zewnętrznych i stałej współpracy z innymi przedsiębiorstwami i instytucjami oraz reprezentowanie interesów zakładu pracy w określonej dziedzinie działalności. Nie bierze się tu jednak pod uwagę kontaktów ze stałymi współpracownikami lub uczniami.

C1. Wysiłek fizyczny

Uwzględnia się tu obciążenie statyczne (praca w niewygodnej pozycji lub podtrzymywanie ciężarów) oraz obciążenie dynamiczne (przenoszenie ciężarów). Związane jest to z określonym wydatkiem energetycznym organizmu. W naszych badaniach odpowiednie w tym zakresie wskaźniki lokowano w najniższym przedziale skali UMEWAP-87. Oznacza to wykonywanie prac bardzo lekkich, wymagających małego lub normalnego wysiłku fizycznego. Praca jest wykonywana przeważnie bez znacznego obciążenia mięśni.

C2. Wysiłek psychonerwowy

Związany jest on z obciążeniem organów zmysłowych a także obciążeniem psychicznym w postaci opanowania, odporności psychicznej i stresów.

W odniesieniu do pedagoga pracy uzyskano dane mieszczące się w obrębie trzeciego i czwartego stopnia uciążliwości (w 5-stopniowej skali ocen). Wyniki te wskazują na prace wymagające znacznego lub dużego obciążenia receptorów zmysłowych i dużej koncentracji uwagi przez większość lub całą dzień pracy. Działalność ta może wywoływać stresy, a zatem wymaga odporności psychicznej i opanowania oraz szybkiej reakcji na spodziewany bodziec.

C3. Wysiłek umysłowy

Dotyczy on obciążenia centralnego układu nerwowego, głównie mózgu. Związany jest z korzystaniem z pamięci, porównywaniem, kodowaniem i dekodowaniem informacji. Wysiłek umysłowy rośnie wraz ze stopniem złożoności wykonywanych prac, a także samodzielności i odpowiedzialności. W odniesieniu do pedagoga pracy uzyskano wyniki lokujące jego wysiłek umysłowy w obrębie czwartego (na ogólną liczbę sześciu) stopnia uciążliwości. Wskazuje to na prace wymagające stale dużego nasilenia procesów myślowych, związanych z przestrzeganiem złożonych informacji, przy jednoczesnym znacznym, obciążeniu pamięci.

C4. Monotomia, monotypia

Odnosi się to do niezmienności procesu pracy (uproszczonych czynności wykonywanych w jednostajnym rytmie) oraz jednostajności warunków pracy, czyli braku bodźców fizycznych i psychicznych związanych z kontaktami z otoczeniem i innymi ludźmi. W świetle przeprowadzonych badań i uzyskanych wyników można stwierdzić, że działalność pedagoga pracy jest urozmaicona, pozbawiona monotonii.

C5. Obciążenie psychiczne z tytułu niskiego prestiżu pracy

Przez niski prestiż pracy rozumie się niską pozycję danej pracy w społecznej hierarchii prac w skali całego kraju lub w danym środowisku (zakładzie pracy, zawodzie), spowodowaną nieatrakcyjnym charakterem pracy, z przyczyn natury pozapłacowej. Niski prestiż stanowi obciążenie psychiczne przejawiające się w niechęci do podejmowania określonych prac. W świetle opinii badanych osób zawód pedagoga pracy lokuje się w obrębie drugiego stopnia uciążliwości. Mówi to o tym, że praca ta nie powoduje obciążenia psychicznego ze względu na obniżony prestiż. Jest ona zatem lokowana dość wysoko w hierarchii zawodów.

D1. Uciążliwość środowiska pracy

Są to uwarunkowania, które nie stanowią zagrożenia życia i zdrowia pracowników, lecz stanowią uciążliwość w wykonywaniu pracy (mikroklimat, woda, wilgoć, substancje chemiczne, oświetlenie, pyły, hałas, drgania mechaniczne i inne). Każde kryterium ocenione oddzielnie dają łącznie dla stanowiska pedagoga pracy wycenę zbiorczą na najniższym poziomie przewidywanym w skali UMEWAP-87.

D2. Czynniki niebezpieczne

Są to potencjalne zagrożenia dla zdrowia lub życia pracownika, wymagające wzmożonej ostrożności, co stanowi utrudnienie w wykonywaniu pracy. W świetle wypowiedzi respondentów zawierają się one dla pedagoga pracy w granicach 1-2 pkt. Stanowi to wskaźnik najniższego zagrożenia, a zatem można orzec, że działalność zawodowa pedagoga pracy jest bezpieczna.

X X X

Uzyskiwane wyniki badań wskazują na zróżnicowanie wymagań kwalifikacyjnych pedagogów pracy w zależności od miejsca zatrudnienia. Znajduje to wyraz w ogólnej liczbie punktów syntetycznych wartościowania. W porównaniu z innymi obszarami dominują tu kryteria doświadczenia zawodowego, innowacyjności i twórczości, zręczności, współdziałania, odpowiedzialności za decyzje i skutki pracy oraz bezpieczeństwo innych osób i kontakty zewnętrzne. Dostrzega się także znaczny wysilek psychoneurwowy i umysłowy przy większym niż w pozostałych grupach obciążeniu psychicznym z tytułu niskiego prestiżu pracy.

Zastosowana procedura badawcza oraz uzyskane wyniki pozwalają stwierdzić, że wiodąca w naszym kraju metoda wartościowania pracy UMEWAP-87 może znaleźć korzystne zastosowanie w opisie i modelowaniu kwalifikacji pracowniczych. W ten sposób poszerza się dziedzina wiedzy zawodoznawczej i pojawiają realne możliwości modyfikowania procesu kształcenia i doskonalenia zawodowego pedagoga pracy.

PRZYPISY

- ¹ Według klasyfikacji zawodów-specjalności Instytut Pracy i Spraw Socjalnych z 1981 r. - w grupie zawodowej 071003 (specjaliści nauk humanistycznych oraz w odniesieniu do pedagoga) Zob. Z. Wiatrowski: *Pedagogika pracy w zarysie*. Warszawa 1985 s. 280
- ² *Pedagogika i potrzeby społeczne*. Pr. zbior. pod red. J. Wołczyka i R. Wroczyńskiego. Warszawa 1974; L. Kożuchowski: Model absolwenta studiów pedagogicznych. *Życie Szkoły Wyższej* 1984 Nr 10
- ³ Chodzi o pedagogów-pracowników naukowo-dydaktycznych, pedagogów-nauczycieli, konsultantów w poradniach wychowawczo-zawodowych, w placówkach opiekuńczo-wychowawczych, pedagogów szkolnych, pedagogów w instytucjach resocjalizujących, w placówkach leczniczych, w zakładach i szkołach specjalnych, w placówkach kulturalno-oświatowych, w środowiskach zamieszkania w zakładach pracy, w organizacjach społecznych.
- ⁴ Na przykład: E. Chmielewski: *Pedagog szkolny- rzeczywistość i oczekiwania*. *Oświata i Wychowanie* 1979 Nr 19; J. Jundziłł: *Funkcje pedagoga osiedlowego* *Ruch Pedagogiczny* 1979 Nr 19; J. Jundziłł: *Funkcje pedagoga osiedlowego* *Ruch Pedagogiczny* 1979 Nr 5; J. Kargul: *Pracownik kulturalno-oświatowy*. Warszawa 1979; E. Trempała: *Działalność pedagogiczna wychowawców nieprofesjonalnych w środowisku lokalnym*. Bydgoszcz 1988; A. Radzewicz-Winnicki: *Pedagog w przemysłowym zakładzie pracy*. Katowice 1983
- ⁵ A. Przeclawska: *Pedagog-kim ma być, jak go kształcić?*, *Kwartalnik Pedagogiczny* 1985 Nr 1
- ⁶ J. Żebrowski: *Proces kształcenia i zatrudniania pedagogów*. *Nauczyciel i Wychowanie* 1878 Nr 1; E. Podoska-Filipowicz: *Kształcenie pedagogów w Polsce na tle potrzeb społecznych*. Praca doktorska pod kier. prof. dra hab. Z. Wiatrowskiego, Bydgoszcz-Gdańsk 1985
- ⁷ T. Galeski: *Zawód jako kategoria socjologiczna*. *Studia Socjologiczne* 1963 Nr 3
- ⁸ Pierwszą deklarację na rzecz uznania pedagogiki pracy zgłoszono na posiedzeniu Rady Naukowej Instytutu Kształcenia Zawodowego Jesienią 1972 r. W: *Podstawowe idee i twierdzenia pedagogiki pracy*. Bydgoszcz 1990 s. 10; *Kształcenie pedagogów pracy w sposób systematyczny rozpoczęto w roku 1977 na studiach zaocznych, a w rok później na studiach dziennych*
- ⁹ A. Radzewicz-Winnicki: *Pedagog i pedagogika w przemyśle*. Warszawa 1978; L. Żąbkowicz: *Pedagog pracy w zakładzie przemysłowym*. *Oświata Dorosłych* 1981 Nr 2; K. Korabiowska-Nowacka: *Pedagogika pracy a przygotowanie kadr*. W: *Szkoła-Zawód-Praca*. Warszawa 1980; T. Sarleja: *Kształcenie i działalność zawodowa pedagogów pracy "Oświata Dorosłych"* 1983 Nr 10
- ¹⁰ *Tradycje wartościowania pracy sięgają początków XX wieku*, Zob. *Ekonomika pracy*. Pr. zbior. pod red. A. Sajkiewicz, Warszawa 1977
- ¹¹ *Podstawowe wymagania nowoczesności systemów wartościowania pracy* podaje J. Kordaszewski: *Teoretyczne problemy opisywania i stopniowania pracy oraz oceny przydatności zawodowej i działalności służbowej pracowników*. *Studia i Materiały IPiSS*, Warszawa 1975 Nr 1; Z. Martyniak: *Metody wartościowania pracy*. Warszawa 1984; *Metody wartościowania*

- pracy. Pr. zbior. pod red. M. Kabaja, Warszawa 1979; S. Borkowski: Metody oceny pracy kierowniczej. Warszawa 1984
- ¹² Na przykład: E. Marciszewski: Zarys socjologii pracy. Bydgoszcz 1983 s. 71
- ¹³ T.W. Nowacki: Kształcenie i doskonalenie pracowników. Zarys andragogiki pracy. Warszawa 1983 s. 313
- ¹⁴ Uniwersalna Metoda Wartościowania Pracy UMEWAP-87 wprowadzona do realizacji Zarządzeniem Nr 29 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 11 kwietnia 1987 r. (Dziennik Urzędowy MPPiSS Nr 1 (142) z 22 kwietnia 1987 r.
- ¹⁵ H. Błażejowski: Charakterystyka kwalifikacji pedagoga pracy. W: Charakterystyki kwalifikacji nauczycieli szkół zawodowych. Oprac. zesp. pod red. Z. Wiatrowskiego i E. Podolskiej-Filipowicz, Bydgoszcz 1989 s. 284-303
- ¹⁶ Wcześniej, w latach 1986-1989, podjąłem taką próbę w ramach CPBP 08.17 "Kształcenie i doskonalenie nauczycieli szkół zawodowych" - temat "Kształcenie i doskonalenie pedagogów pracy", pod kier. prof. dra hab. Z. Wiatrowskiego. Raport z badań, Wyd. WSP Bydgoszcz 1989 s. 34-59
- ¹⁷ Z. Wiatrowski: Pedagogika pracy w zarysie. Warszawa 1985 s. 278