

TADEUSZ W. NOWACKI
IKZ WARSZAWA

PEDAGOGIKA PRACY - STAN I PERSPEKTYWY ROZWOJU

1. Wprowadzenie

Pedagogika pracy stanowi klarowny przykład wywołania badań naukowych i stworzenia odrębnej dyscypliny na skutek potrzeb życia, potrzeb praktyki.

Problematyka przygotowania zawodowego młodego pokolenia przez długi czas wegetowała na marginesie zainteresowań społecznych. W minionych wiekach skoncentrowanie uwagi społeczeństwa polskiego na wielkich zagadnieniach bytu narodowego nie wiązało się w rozważaniach ideologów, filozofów i polityków ze sprawami gospodarczymi i podwyższenia poziomu kwalifikacji zawodowych, z wyjątkiem pism niektórych pisarzy pozytywistycznych i interesujących działań niektórych członków Komisji Edukacji Narodowej.

Ta sytuacja trwała dalej w okresie II Rzeczypospolitej, jakkolwiek pewna grupa działaczy podnosiła zagadnienia ważności tej sprawy. Znalazło to wyraz między innymi w tak zwanej reformie jędrzejowiczowskiej w 1932 r., dzięki której szkoły zawodowe w nazwach uzyskały status szkół średnich. Stały się gimnazjami i liceami zawodowymi, zyskując wiele z przywilejów przysługujących ówczesnie liceum ogólnokształcącemu.

Mimo wysiłków niektórych działaczy i teoretyków /Władysław Radwan, Sergiusz Hessen i inni/ w okresie II Rzeczypospolitej szkolnictwo zawodowe pozostało szkolnictwem nie znaczącym ze względu na bardzo małą ilość owych gimnazjów i liceów zawodowych.

Dopiero po ostatniej wojnie, w której wyginęła olbrzymia liczba rzemieślników, a równocześnie władze partyjne i rządowe podjęły ambitny program przekształcenia Polski w kraj przemy-

słowy, rozpoczął się gwałtowny, początkowo żywiołowy, rozwój szkół zawodowych wszelkich odmian. Stało się więc konieczne powołanie centralnego organu koordynującego rozmaite akcje, nie zawsze w pełni dojrzałe i pożyteczne. Powstał Centralny Urząd Szkolnictwa Zawodowego, który wykonał wiele pożytecznych prac, lecz może najpożyteczniejszą była ta, że zajął tą problematyką kilkaset osób, działaczy społecznych i oświatowych, pedagogów, inżynierów, słowem wszystkich, którzy w rozmaity sposób zostali zaangażowani czy to do kierownictwa, czy do pracy w terenowych władzach szkolnictwa zawodowego i organizacjach pomocy metodycznej dla nauczycieli.

Ujawniły się wówczas nazwiska wielkich działaczy szkolnictwa zawodowego: Stanisława Kwiatkowskiego - wiceprezesa ZNP, Stanisława Pomorskiego - wiceprezesa CUSZ-u, Antoniego Tatonia, także wiceprezesa CUSZ-u i szeregu ogromnie zasłużonych działaczy. Niestety, nie było wtedy zrozumienia dla potrzeby teoretycznego opracowania zagadnień kształcenia zawodowego. Jednakże wielka rzesza nauczycieli szkolnictwa zawodowego poszukiwała literatury, wyjaśniającej funkcję kształcenia zawodowego, charakter procesów zachodzących w szkołach zawodowych. Wyjaśnień tych nie było w literaturze pedagogicznej. Powołany na początku lat sześćdziesiątych niewielki zakład kształcenia zawodowego w ówczesnym Instytucie Pedagogiki został wyołanym potrzebami nauczycieli, poszukujących odpowiedniej literatury, pomocnej w rozwiązywaniu ich trudności.

Dość szybko okazało się, że zapotrzebowanie społeczne na rozwiązywanie zagadnień pedagogicznych, związanych z przygotowaniem kadr dla gospodarki i kultury narodowej, przerasta możliwości badawcze kilkusobowego zakładu. W żadnej z licznych szkół wyższych problematyka ta nie budziła zainteresowania.

Minister Oświaty i Wychowania, podpisując w dniu 20 lipca 1972 roku statut Instytutu Kształcenia Zawodowego, przerwał urzędowo i instytucjonalnie pewnego rodzaju izolację, cechującą większość uprzednich badań pedagogicznych. Była to izolacja pedagogiki w stosunku do życia gospodarczego kraju i do pracy ludzkiej. Wychowanie traktowano jako odrębną dziedzinę życia narodowego, zajmującą się głównie "wytwarzaniem wykształconych

ludzi", natomiast niewielka była ilość publikacji, poświęconych związkom wychowania z pracą i gospodarką w Polsce, nie rozwinęła się pedagogika pracy, stanowiąca pod różnymi nazwami potężny dział nauk w krajach rozwiniętych.

Instytut Kształcenia Zawodowego powołany został przez Ministra Oświaty i Wychowania głównie dla celów praktycznych - wprowadzenia reformy programów i reformy szkolnej w zakresie szkolnictwa zawodowego, spychanego jednak w projektach reformy na margines systemu oświatowego. Przed dopiero zapoczątkowanym kierunkiem badań stała groźba braku zainteresowania społecznego zagadnieniami, które roboczo określałem w swoim czasie, jako zagadnienie związku między uczestnictwem w pracy, a rozwojem osobowości człowieka w systemie socjalistycznym. Należało podjąć podstawowy wysiłek znalezienia podstaw teoretycznych całej problematyki. Wprawdzie na samym początku główną uwagę skupiały zagadnienia definicyjne, jednakże jednocześnie następowała konfrontacja istniejącej już literatury i możliwości utworzenia nowej dyscypliny.

2. Obszary problemowe pedagogiki pracy

Podejście w tym względzie może być dwojakie. Można bowiem wyliczać dominujące problemy pedagogiki pracy i w ten sposób określać jej strukturę treściową, ale można też wyodrębnić kilka wielkich obszarów problemowych i nadawać im rangę działów pedagogiki pracy.

Podejście pierwsze, które określiłem już w 1972 roku, pozwala nam wyróżnić 10 obszarów problemowych. Są to:

- 1/ problematyka celów kształcenia, a więc problematyka teleologiczna,
- 2/ problematyka podziału pracy i wyodrębnionych na tej podstawie zawodów oraz ich klasyfikacji tj. zawodoznawstwo,
- 3/ problematyka treści kształcenia ze szczególnym zwróceniem uwagi na prawidłowości ich doboru i układu,
- 4/ problematyka wychowawcza z akcentem na wychowanie młodego robotnika tak w szkole, jak i w zakładzie pracy,
- 5/ problematyka metodyczna związana z wyposażeniem nauczycy-

czycieli w odpowiednie środki dydaktyczne i opracowania metodyczne,

6/ problematyka materiałów zawodoznawczych, stosowanych w orientacji i poradnictwie zawodowym,

7/ sprawy dokształcania i doskonalenia zawodowego oraz kwalifikacji pracowniczych,

8/ problematyka warunków prawidłowej realizacji procesów przygotowania i doskonalenia zawodowego,

9/ sprawy dotyczące analizy wyników nauczania, w tym kontroli i oceny oraz określania przydatności zawodowej,

10/ problematyka pedeutologiczna, związana z pozycją zawodowo-społeczną i pracą nauczycieli szkół zawodowych¹.

Przedstawione wyliczenie obszarów badawczych pedagogiki pracy może zostać przeprowadzone na innych zasadach. Sądzimy, że wyliczone 10 obszarów obejmuje całość zainteresowań pedagoga pracy i stanowi układ dostatecznie przejrzysty, aby można było konfrontować dokonujące się badania z potrzebami teoretycznymi. Ze względu na występujące wyraźnie zapotrzebowanie społeczne można wskazać na główne **z a m ó w i e n i a**, na które powinna odpowiedzieć pedagogika pracy.

Pierwszym jest zamówienie pro domo sua. Pedagogika pracy, mimo że została już formalnie uznana za subdyscyplinę pedagogiczną, ma jeszcze zadanie udowodnienia, że istotnie to wyodrębnienie jest uzasadnione. To znaczy należy tu wskazać **t e o r i e**, które wchodząc w skład dyscypliny stworzą obraz naukowy, ujmujący problematykę relacji zachodzących między człowiekiem i pracą ze względu na rozwój jego osobowości. Pomijając chwilowo inne niezbędne warunki tworzenia dyscypliny wskażemy na dokonany przez nas podział, ułatwiający orientację w przeglądzie teorii, które składają się na całość pedagogiki pracy, niezależnie od tych, które wynikają z wyliczonych uprzednio 10 obszarów badawczych. Przy podziale głównym wyodrębniliśmy trzy części:

- pedagogikę przedzawodową,
- pedagogikę szkolnictwa zawodowego,
- pedagogikę zawodową dorosłych albo andragogikę pracy².

W każdym z tych wielkich dzieł nctuują się teoria istnie-

jące lub ich możliwości.

W dziale pedagogiki przedzawodowej możliwość teorii przedstawia problematyka relacji przygotowania ogólnego do rozpoczęcia kształcenia zawodowego. Natomiast w dziale tym wyraźną teorię i to o dużej koherencji stanowi teoria kształcenia politechnicznego, zwana w niektórych krajach teorią wychowania technicznego. Następną wyraźną teorię dostarcza refleksja i badanie wychowania przez pracę, z tym jednak zastrzeżeniem, że wykracza ona poza dział kształcenia przedzawodowego, gdyż wychowanie to istnieje dalej w szkołach zawodowych ponadzawodowych, a także w życiu dorosłych. Czwartą teorię czy może nawet kilka teorii tworzy działalność związana z poradnictwem zawodowym, orientacją zawodową młodzieży, wybieraniem zawodu. W dotychczasowych akcjach tego typu w naszym kraju pracownicy poradni opierają się głównie na dorobku psychologii, gdy niezbędne jest opracie się na dorobku zawodoznawstwa, stanowiącego część pedagogiki pracy, choć samo zawodoznawstwo jest interdyscyplinarnym przedmiotem badań.

Kształcenie przedzawodowe interesuje każdego teoretyka kształcenia zawodowego, gdyż stanowi podstawę, na której buduje się kształcenie zawodowe. Prawdopodobny zasób umiejętności i wiedzy kandydatów do szkół zawodowych określimy w zarysie uwzględniając przebieg poprzedzającego kształcenia. Jednakże pedagoga pracy interesuje nie tylko przygotowanie umiejętności, ale także postawa młodzieży wobec pracy. Poważne znaczenie dla rozwijania właściwych motywacji młodzieży ma wychowanie w rodzinie. Ważne jest czy wdraża się dziecko w domu do rozmaitych prac, czy separuje od nich. Ważne jest wychowanie w przedszkolu i wychowanie w szkole.

Trzy główne wątki są szczególnie interesujące ze względu na relację: człowiek - wychowanie - praca. Te trzy wątki to procesy motywacyjne i postawy młodzieży wobec pracy, rodzaj i zakres umiejętności kandydatów do szkoły zawodowej i ich wiedza.

W dziale drugim pedagogiki szkoły zawodowej istnieją możliwości opracowania teorii wychowania pracownika w relacji z określonymi zawodami oraz teorii osobowości z a w o d o

w e j i projektowania różnych układów wartości, zależnie od wymagań różnych zawodów. W tymże dziale istnieją poważne prace na temat teorii doboru treści w szkole zawodowej, teorii programów, opracowania z zakresu teorii środków, organizacji szkoły zawodowej i jej kontroli.

Kształcenie zawodowe we współczesnym rozumieniu tego słowa obejmuje dwa etapy. Pierwszy - to kształcenie podstawowe, wyposażające ucznia w szeroki wachlarz umiejętności i wiedzę ogólnozawodową, które można wykorzystać w wielu specjalnościach zawodowych. Drugim etapem jest kształcenie prowadzące do konkretnego stanowiska pracy, kształcenie specjalistyczne.

Pedagogika szkoły zawodowej posiada jako oddzielny dział studia nad nauczycielem szkoły zawodowej ze względu na wielkie zróżnicowanie kategorii nauczycieli szkół zawodowych.

Dział trzeci - andragogika pracy - jest działem znajdującym się w okresie tworzenia. Wchodzi tu w grę teoria zakładu pracy jako ogniska wychowania, kształcenia i doskonalenia. Przy czym kształcenie zawodowe ludzi dorosłych tworzy bardzo złożoną problematykę, powtarzającą w znacznym stopniu problemy, które występują w szkołach zawodowych dla młodzieży. Obok tego jest wiele szczegółowych zagadnień. Tworzy się teoria kursów zawodowych, istnieją możliwości stworzenia teorii doskonalenia na podstawie analizy i teoretyzowania doświadczeń własnej pracy. Do wszystkich tych badań potrzebne są określone układy pojęć, gdyż dotychczasowe nie pozwalają we właściwy sposób ująć istniejących zagadnień.

Tworzenie teoretyczne uzasadnionego i zwartego obrazu naukowego posłuży podnoszeniu świadomości społecznej w stosunku do problemów powstających na styku wychowania i gospodarki. Pomoże w określeniu drogi rozwoju szkolnictwa i w podejmowaniu decyzji administracyjnych. Taki obraz naukowy spełniałby więc rolę kierowniczą w polityce szkolnej zarówno w działaniach administracji, jak i w odniesieniu do nauczycieli.

Elementami podstawowymi przy rozwijaniu pedagogiki pracy są potrzeby i cechy charakterystyczne dla socjalistycznej gospodarki, prowadzonej w sposób rewolucyjnie inny niż gospodarka kapitalistyczna. Jest to problem przygotowania młodych pokoleń

do współgospodarzenia zakładami pracy³, do odpowiedzialności za rozwój ekonomiczny naszego państwa. Centralne zagadnienie pedagogiczno-wychowawcze dla pedagogiki pracy w naszym ustroju, to kształtowanie socjalistycznego światopoglądu, a zwłaszcza zamilowania do pracy i umiejętności systematycznie zorganizowanej pracy, ogólnie mówiąc kultury pracy.

Ten dział nauki korzysta nie tylko z ogólnego dorobku pedagogiki ale również z osiągnięć fizjologii, psychologii i socjologii pracy, prakseologii, cybernetyki, a także z nauk technologicznych i technicznych.

Metodologiczne zagadnienia pedagogiki pracy mają przy tym podwójną funkcję. Z jednej strony chodzi o budowę metodyk badawczych dla badaczy "profesjonalistów", z drugiej zaś o stworzenie takich środków badawczych i takich układów tych środków, aby mogły one służyć nauczycielom, spełniającym funkcję badacza w stosunku do wszelkich procesów kształcenia i doskonalenia zawodowego.

3. Układ pojęć pedagogiki pracy

Wyznaczenie obszarów badań jest zabiegiem arbitralnym i ma na celu wytyczenie granic nowej dyscypliny. Nie powstaje ona jednak na skutek takiego zabiegu. Konieczny tu jest szereg warunków takich jak tworzenie całościowego obrazu rzeczywistości, instrumentarium badawczego, zespołu pracowników podejmujących tę problematykę i akceptacja społeczna.

Pierwszy i drugi z tych warunków są ze sobą sprzężone. Jeżeli bowiem powstaje naukowy obraz rzeczywistości przy użyciu znanych powszechnie środków, wówczas należy on do dyscypliny, która wytworzyła te środki. Jeżeli więc taki obraz ma stanowić wynik badań w pedagogice pracy, należy opracować odpowiednie instrumentarium badawcze, dla którego fundamentalne znaczenie posiada układ pojęć. Pojęcia przy tym pełnią dwie funkcje: po pierwsze odzwierciedlają rzeczywistość, są więc konieczne do jej opisu, po drugie stanowią narzędzia analizy tejże rzeczywistości. W swojej pierwszej funkcji są konstruktorami, powstałymi na skutek analizy rzeczywistości i zawierają w sobie wyni-

ki uogólniania faktów, analizy zjawisk i zdarzeń, pracę myślową w postaci właśnie analizy i syntezy, procesów abstrahowania i konkretyzacji.

Często właśnie z troski o najlepsze odzwierciedlenie rzeczywistości powstają konkurencyjne układy pojęć. Przyjmując, że u podstaw procesu kształtowania pojęć leżą zjawiska rzeczywistości, trzeba uznać jako drugi element genezy pojęć - kreatywną funkcję człowieka stwarzającego pojęcia i takie, których związek z rzeczywistością może być ujawniony tylko przez rozległy łańcuch rozumowań redukcyjnych.

Pojęcia i ich układy stanowią wyraz filogenetycznej funkcji perceptywno-poznawczej. Mamy to na myśli, gdy mówimy o odzwierciedleniu rzeczywistości w pojęciach, o adekwatności pojęcia i zjawisk, gdy szukamy desygnatów poszczególnych pojęć. Przy poszukiwaniu w zakresie funkcji percepcyjno-poznawczej czy percepcyjno-gnostycznej występuje czasem nie sformułowane założenie, że rzeczy są niezienne i nieruchome, a procesy przebiegają zawsze jednakowo i można je ujmować w taką samą charakterystykę. Wtedy i pojęcia traktuje się jako twory stałe i niezienne lub mało zmienne, gdy podlegają doskonaleniu. Tymczasem tak rzeczywistość jest procesem o stale zmieniających się parametrach /nawet wtedy, gdy zmienność ta jest powolna/ jak i pojęcia są tworamizmiennymi, tym więcej im więcej tworzy się różnych układów pojęciowych, a pojęcia z różnych układów, krzyżując się zakresowo naruszają wewnętrzną równowagę tych układów⁴. Taki właśnie przypadek zachodzi w pedagogice z pojęciami wychowania, nauczania i kształcenia, gdyż dla pełnego opisu rzeczywistości wystarczy bądź para wychowanie i nauczanie, bądź kształcenie z pomocniczym pojęciem szkolenia.

Zmienność rzeczywistości nakazuje wyodrębnić inną funkcję pojęć i ich układów, funkcję analityczno-poznawczą. Ze stanowiska analizy poznawczej, to znaczy działalności mającej na celu pogłębianie poznawania przez wydobywanie na jaw ukrytych związków zjawisk, pojęcia i ich układy sprawdzają się wtedy, gdy pozwalają uporządkować i nie tylko uporządkować, ale oświetlić i zrozumieć badane zakresy rzeczywistości. Więcej, niektóre układy pojęć pomagają w rozwiązywaniu zagadnień, które bez

nich są terenem wieloznacznych i swobodnych ujęć, zacierających nieraz istotne kontury zagadnień. Sądzę, że tę funkcję pojęć i ich układów moglibyśmy nazwać dla jej wyróżnienia funkcją kognitywną.

Ze względu na tę funkcję i moc w wyjaśnianiu rzeczywistości poszczególne pojęcia i ich układy wykazują niejednakową użyteczność. Dlatego konstruowanie nowych pojęć wymaga nie tylko sprawdzania ich relatywnej rzetelności w obrębie funkcji percepcyjno-poznawczej, ale także ich mocy w zakresie kognitywnym. Stąd płynie ogromna odpowiedzialność pracownika naukowego przy opracowywaniu i wprowadzaniu nowych pojęć. Mogą one bowiem pomagać w rozwoju działań kognitywnych lub odwrotnie - hamować te działania.

Uwagi te charakteryzują do pewnego stopnia trudności, na jakie napotyka tworzenie pedagogiki pracy. Trudności rozpoczęły się już od nazwy - pedagogika pracy. Mieliśmy do rozporządzenia kilka nazw: pedagogika gospodarcza, pedagogika przemysłowa, rolnicza, zawodowa, pedagogika szkolnictwa zawodowego, pedagogika zakładu pracy. Z nazw tych, jak łatwo stwierdzić, niektóre są nazwami bardziej szczegółowymi, inne są bardziej ogólne. Pedagogika przemysłowa i pedagogika rolnicza są nazwami szczegółowymi i wchodzi w skład pedagogiki zawodowej /Berufspädagogik/ upowszechnionej szczególnie w Niemieckiej Republice Demokratycznej. Ten stosunek części do całości dyskwalifikuje nazwy działów częściowych jako nazwę dla dyscypliny. Można by bowiem tworzyć szczegółowe pedagogiki przyjmując np. za podstawę poszczególne działy gospodarki. Analogicznie więc do pedagogiki przemysłowej czy rolniczej mogłaby być pedagogika morska, pedagogika lotnicza, pedagogika biurowa itd. Niektóre z nich reprezentowane zwłaszcza w Republice Federalnej Niemiec przez kilka katedr, ale te nazwy zacieśniają tereny poszukiwań i wskazują raczej na tendencje aplikacji ogólnego dorobku pedagogicznego, choć w rzeczywistości są to kierunki o ambicjach badań oryginalnych.

Z tych samych powodów odrzuciliśmy nazwę - pedagogika zakładu pracy - wyodrębnioną na podstawie instytucjonalnej. Z tego względu można ją zastąpić pedagogiką szkolnictwa zawodo-



go czy 'szkoły zawodowej, gdybyśmy posłużyli się podobną figurą pars pro toto. Po takich zabiegach wytrzymują tę analizę dwie nazwy: pedagogika gospodarcza i pedagogika zawodowa. Pedagogika gospodarcza ma swoje instytucjonalne przedstawicielstwa w innych krajach. Owa "Wirtschaftspädagogik" ma też znaczny dorobek w postaci literatury.

Pedagogika gospodarcza posiada też przewagę nad pedagogiką zawodową. Nazwa tej ostatniej zawiera podwójny sens i sugeruje, że wszelka inna pedagogika jest niezawodowa, a więc chyba amatorska. Ponadto pedagogika zawodowa odcina się od kształcenia podstawowego najbardziej ogólnego, gdy tymczasem i to przygotowanie należy do przygotowania zawodowego, chociaż je zwykle poprzedza. Natomiast nazwa pedagogika gospodarcza, choć tak ogólna posiada inną wadę. Zawiera sugestię rozpatrywania zjawisk pedagogicznych w konfrontacjach z życiem gospodarczym, ze względu na wymagania gospodarcze. Tymczasem dla pedagoga człowiek jest rzeczywistym ośrodkiem jego refleksji. W zestawieniu z życiem gospodarczym, zwłaszcza wobec potężnych wpływów technokratyzmu na myślenie współczesne, człowiek występuje nie jako ośrodek działalności gospodarczej lecz bywa zwykle traktowany jako jeden z czynników życia gospodarczego obok techniki, technologii, surowców, kapitału itd. Po prostu czynnik ludzki.

W zestawieniu z nazwą pedagogika gospodarcza, pedagogika pracy posiada także swoje wady. Łączą się one z burżuazyjnymi szkołami pracy, ale burżuazyjna szkoła pracy w ujęciu np. Gaudiga była szkołą treningu umysłowego a nie pracy. Bliski nam jest Kerschensteiner, lecz trzeba pamiętać, że nazwy tej użyła pedagogika socjalistyczna w dziełach Östreicha, Krupskiej, Błońskiego, Łunaczarskiego, że używał jej Włodzimierz Lenin, że wreszcie ogromna i dawna twórczość socjalizmu utopijnego w zakresie wychowania główny ośrodek kształtowania młodego pokolenia widziała w pracy.

Te rozmaite i wielkie związki historyczne ułatwiają, i utrudniają sprawę. Istnieją jednak dwa zdecydowane argumenty przemawiające za przyjęciem nazwy pedagogika pracy:

- nie sugeruje ona, jak pedagogika gospodarcza, że chodzi tu

tylko o związki wychowania z programami gospodarczymi i pozwala przez to te procesy gospodarcze, a właściwie udział w nich człowieka pracującego jak i same jego czynności, widzieć jako czynniki formujące osobowość;

- wyzwala myślenie od zamknięcia w granicach szkoły zawodowej i przygotowania zawodowego, pozwalając rozpatrywać całość życia ludzkiego w aspektach tworzącej go pracy, a więc zgodnie z ideową i naukową treścią socjalizmu.

W powyższych rozważaniach starałem się uwydatnić jak ważne znaczenie ma sama nazwa wyodrębniającej się dyscypliny. Może ona sugerować poszerzenie lub zwężenie zakresu badań, analiz, dociekań, ale nazwa nie wywołuje jeszcze układu pojęć, które powinny pomagać w rzetelnym odtwarzaniu rzeczywistości i powinny stanowić narzędzie dla analizy.

Pierwsze pojęcie powstało w celu ułatwienia ogarnięcia dziedziny ważnej dla pedagogiki pracy. Chodziło o szereg pojęć rozmaicie i sprzecznie nieraz określanych, takich jak charakterystyka zawodowa, charakterystyka zawodu, opis zawodu, profil zawodowy, zawód, zawód szkoleniowy, zawód szkolny, nomenklatura zawodów szkolnych. Stwierdzić można, że wszystkie badania zawodowe tworzą jedną dziedzinę i nazwa - badania zawodowe jest niezręczna, sugeruje akcje przypadkowe, nie związane z sobą, fragmentaryczne. Jednocześnie dziedzina ta jest niezmiernie ważna dla pedagogiki pracy. Jest przecież podstawą dla wielu rozważań, niekiedy sprzecznych. Jeżeli chcemy doprowadzić do jednoznaczności, wówczas i badania zawodowe powinny się skryształizować w teorię możliwie jednoznaną, tak aby można było z niej korzystać w sposób wykluczający sprzeczne z góry stanowiska. Tak zrodziła się nazwa z a w o d o z n a w s t w o, którą przyjęto natychmiast i bez oporów, może dlatego, że drogę utorowało tu już literaturoznawstwo, przy czym zawodoznawstwo jest językowo zgrabniejsze.

Zgromadzone pod tą nazwą pojęcia, wyżej wymienione zostały częściowo przeanalizowane, uporządkowane, określone⁵. Wtedy wyłoniła się sprawa podstawowego, obok zawodu, pojęcia dla zawodoznawstwa, a mianowicie pojęcie kwalifikacji.

Dla teorii kształcenia zawodowego niezmiernie ważne jest

rozpoznanie społecznego podziału pracy, jednakże nie tylko ze względu na organizację procesów pracy, które to stanowisko jest charakterystyczne dla nauk ekonomicznych, ale ze względu na fenomenologię tego podziału, powstawanie zawodów, klasyfikację zawodów, treść pracy w poszczególnych zawodach.

Nauki ekonomiczne nie idą tak daleko w swoich zainteresowaniach. W pedagogice pracy tymczasem ta wiedza o zawodach stanowi istotną podstawę dla teorii kształcenia zawodowego, działań w zakresie orientacji zawodowej młodzieży, a także doskonalenia zawodowego. Dla wyraźnego wydzielenia zakresu poszukiwań związanych z podziałem pracy, klasyfikacjami zawodów, treścią pracy przyjęliśmy nazwę zawodoznawstwo, analogicznie do wprowadzonego kiedyś do literatury naukowej językoznawstwa. Nasza nazwa zawodoznawstwo pozwala na wyraźne wydobycie i określenie granic i treści zjawisk i procesów wynikłych ze społecznego podziału pracy, a stanowiących podstawę dla kształcenia zawodowego.

Wśród dotychczasowych pojęć, charakterystycznych dla teorii kształcenia zawodowego i pedagogiki pracy takich jak umiejętności, ich rozwijanie i klasyfikacja, zawód szkolny, system zawodów szkolnych - jedno z głównych miejsc zajmuje pojęcie kwalifikacji. Pojęcie to używane jest powszechnie w naukach humanistycznych, szczególnie w naukach ekonomicznych, w opracowaniach z polityki społecznej i gospodarczej. Jednocześnie nie zwracano nań zbyt wielkiej uwagi, gdyż nie ma podanej definicji w Wielkiej Encyklopedii /t. VI. 1965/ ani też w radzieckiej 4-tomowej "Pedagogicznej Encyklopedii", w której występuje tylko w złożeniach takich jak "kwalifikacyjna charakteristika profesji", "kwalifikacyjne ispytania", "kwalifikacyjne problemne roboty", "kwalifikacyjne egzaminy"⁶.

Pojęcie kwalifikacji pracowniczych jest obecnie przy rozważaniach ekonomicznych tam, gdzie uwzględnia się czynnik ludzki, w polityce i planowaniu. Pojęcie o tak podstawowym znaczeniu powinno być dokładnie określone, gdyż błędy w konstrukcji pojęcia prowadzą do błędów teoretycznych, a w konsekwencji, w wychowaniu i innych dziedzinach działań nie mówiąc już o pow-

szechnej działalności kadrowej w angażowaniu, zwalnianiu, przesuwaniu pracowników.

Próba określenia kwalifikacji pracowniczych nieuchronnie prowadzi do potrzeby określenia pojęcia kwalifikacji zawodowych. Czy są to pojęcia tożsame? Czy różne? Jeżeli różne to jaki związek zachodzi między nimi?

Zanim określimy bliższe związki między kwalifikacjami pracowniczymi i zawodowymi wypada poświęcić nieco uwagi pojęciu kwalifikacji zawodowych w literaturze. Odwołamy się tu do książek, w których autorzy umieścili termin kwalifikacje w tytule. Jedną z nich jest książka W. Rutkowskiego⁷, drugą H. Króla⁸.

W. Rutkowski przeprowadza analizę pojęcia kwalifikacji. Wychodzi ze stwierdzenia, że wykonywanie czynności, składających się na proces produkcji "wymaga od pracownika odpowiednich kwalifikacji, tj. stopnia opanowania złożoności pracy"⁹. Kwalifikacje zostały tu utożsamione ze stopniem opanowania złożoności pracy. Jest w tym słuszna intuicja, że złożoność pracy, stopień tej złożoności odmienia kwalifikacje. Równie słuszne jest stwierdzenie, że wykonywanie czynności produkcyjnych wymaga odpowiednich kwalifikacji. Oznacza to, że kwalifikacje są właściwością pracownika.

Dalsze rozważania W. Rutkowskiego na temat kwalifikacji obiektywnych i subiektywnych są niezbyt przekonujące. Kwalifikacje obiektywne to "optymalne warunki" jakie powinna mieć siła robocza¹⁰. Dziwne wyrażenie "siła robocza", sugeruje, że nie idzie tu o jednostkę lecz o jakąś całość - wtedy jednak używamy określenia profil kwalifikacyjny, struktura kwalifikacji. Jeżeli zaś rozumieć pod wyrażeniem - siła robocza - jednostkę to optymalne warunki nie oznaczają chyba nic innego niż najwyższy stopień kwalifikacji. Te mało precyzyjne określenia są podparte równie mało precyzyjnym określeniem Oskara Langego: "... umiejętność, zręczność i wprawa jak również wysiłek cielesny i umysłowy, wymagane przy wykonywaniu prac przez poszczególne zawody"¹¹.

Można się tylko domyślać o co tu chodzi i myślę, że do tego prowadzi Rutkowski cytując Kordaszewskiego określającego kwalifikacje zawodowe jako "... ogół celowo ukształtowanych

właściwości fizycznych, intelektualnych i moralnych człowieka określających jego optymalną przydatność w społecznym procesie pracy¹². Pod tą definicją mógłby się już podpisać pedagog pracy, została ona bowiem sformułowana ze stanowiska humanistycznego.

Zbliżoną definicję podaje Antoni Rajkiewicz, wymieniając jako składniki kwalifikacji wykształcenie, doświadczenie zawodowe oraz osobiste uzdolnienia i właściwości człowieka¹³.

Zanim przejdziemy do dalszej analizy pojęcia kwalifikacji zawodowych należy wspomnieć o niekorzystnych następstwach mało precyzyjnych definicji. Oto Rutkowski po całej tej analizie za miernik poziomu kwalifikacji przyjął poziom wykształcenia¹⁴. Trzeba przy tym na dobro tego Autora położyć, że tak przyjęty miernik wiąże się jednak ze szkołami zawodowymi, uznając słusznie wszystkie szkoły wyższe również za szkoły zawodowe. Nie jest to też precyzyjne, gdyż istnieją szkoły wyższe, które nie mają określonego charakteru zawodowego. W okresie II Rzeczypospolitej uniwersytety zachowały jeszcze charakter "swobodnego studiowania". Zgodzić się trzeba z Rutkowskim, gdy pisze, że do kadr kwalifikowanych zalicza się też robotników, którzy nie ukończyli odpowiedniej szkoły, ale nabyli kwalifikacji w czasie pracy. Stoi to jednak w pewnej sprzeczności z innym twierdzeniem tego Autora, że n i e z b ę d n y m warunkiem uzyskania kwalifikacji staje się "nauka" zawodu w szkołach zawodowych różnych szczebli¹⁵.

Niestety definicje Kordaszewskiego i Rajkiewicza nie są respektowane w rozważaniach ekonomicznych¹⁶, a nawet Rutkowski odchodzi od swoich rozważań mierząc poziom kwalifikacji poziomem wykształcenia.

To samo znajdujemy i u innych pisarzy ekonomicznych z tym, że przyjmują oni za poziom kwalifikacyjny również szkołę średnią ogólnokształcącą, co wymagałoby wielu omówień, gdyż absolwent tej szkoły jest właściwie dla gospodarki pracownikiem niewykwalifikowanym.

Podobnie przedstawia się analiza u Henryka Króla, który również ostatecznie za miernik kwalifikacji przyjmuje poziom wykształcenia¹⁷. Ale jeszcze Rutkowski i Król uzewnętrzniają

swoje wątpliwości. Inni autorzy wręcz utożsamiają kwalifikacje i poziomy wykształcenia¹⁸.

Henryk Król stwierdza, że mimo powszechności stosowania pojęcia kwalifikacje, nie jest ono używane jednoznacznie i poprawnie¹⁹, proponuje następującą definicję: "kwalifikacje zawodowe pracownika są stopniem jego specjalnego przygotowania do wykonywania określonego zawodu"²⁰.

Definicja ta nie jest zadowalająca, gdyż wprowadza określenie dość enigmatyczne "specjalnego przygotowania" i jego stopnia, ale Autor wyjaśnia w dalszym wywodzie, że na kwalifikacje składa się "odpowiednie kształcenie i praktyka zawodowa, przede wszystkim w ramach szkolnictwa zawodowego i wstępnego stażu pracy"²¹.

Uznając słuszność choć może i niedostateczność tego rozwinięcia²², trzeba jednak zaznaczyć, że w pracach ekonomicznych ostatecznie pojęcie kwalifikacji bywa zastępowane poziomem wykształcenia i to zarówno w pracach naukowych jak i w pracach diagnozujących na potrzeby polityki społeczno-gospodarczej.

Przyczyna tego faktu tkwi w tym, że niedostatecznie ukształtowane pojęcie powoduje brak zadowalającej definicji kwalifikacji zawodowych, a ten stan nie pozwala na stworzenie odpowiednich narzędzi pomiarowych. Sądzymy też, że praca badawcza wykonana w ramach pedagogiki pracy daje podstawę dla stworzenia takich narzędzi pomiarowych, a to przyniesie znaczne udoskonalenie obliczeń zasobów kadrowych społeczeństwa zarówno dla aktualnej diagnozy jak i dla prognozowania.

Uprzedzając dalsze rozważania twierdzimy, że wykształcenie, a więc i jego poziom nie jest wprawdzie obojętne dla kwalifikacji, ale nie jest tożsame z kwalifikacjami. Należy więc przedstawić określenie kwalifikacji właściwe dla badań zawodoznawczych pedagogiki pracy i tym samym dla teorii kształcenia zawodowego²³.

Od pojęcia kwalifikacji wywodzą się dalsze ważne pojęcia takie jak poziom kwalifikacyjny, profil kwalifikacyjno-zawodowy. Rychło się też okazało, że niektóre nazwy trzeba zmienić. Do takich np. należy nomenklatura zawodów szkolnych. Wyraz nomenklatura sugeruje, że chodzi tu po prostu o nazewnictwo.

Tymczasem istotą jest zupełnie co innego. Jest to bowiem układ kierunków kształcenia, który musi być wewnętrznie zgodny i komplementarny, pozostaje takim w stosunku do ogólnokrajowej klasyfikacji zawodów i specjalności. Dlatego też zmieniliśmy niefortunną nazwę nomenklatury zawodów szkolnych na system zawodów szkolnych. Ta nazwa wskazuje od razu, że ten podstawowy dokument dla organizacji szkolnictwa zawodowego nie jest prostym wykazem nazw, lecz zawiera zarazem rozmaite zależności, relacje zagadnienia. Na tej podstawie w Instytucie Kształcenia Zawodowego można już było określić zasady budowania systemu zawodów szkolnych. Przy spłycającej nazwie "nomenklatura" - problemy zostały niejako ukryte.

Nie można tu zaprezentować wszystkich pojęć, które zostały już utworzone lub też uściślone w ramach dociekań pedagogiki pracy. Wspomnijmy jeszcze raz o podziale całości problematyki wykonanej ze stanowiska stosunku do jednego z centralnych pojęć dla pedagogiki pracy, do pojęcia zawodu. Wyróżniono pedagogikę przedzawodową z właściwymi dla niej instytucjami, rodziny, przedszkola i szkoły ogólnokształcące, pedagogikę zawodową, zajmującą się szkolnictwem zawodowym i innymi formami osiągnięcia pierwszych szczebli kwalifikacji oraz andragogikę pracy, ogarniającą procesy kształcenia i doskonalenia zawodowego dorosłych. Wprowadzono ponadto pojęcia zawodoznawstwa, instrumentarium badawczego, kwalifikacji pracowniczych, przydatności zawodowej i inne. W ten sposób tworzy się układ pojęć właściwych dla nowej dyscypliny.

4. Organizacyjne warunki rozwoju dyscypliny

Każda prawidłowo rozwijająca się dyscyplina na swoje uzewnętrznienia. Najważniejszym z tych uzewnętrznień jest oczywiście literatura naukowa. Chociaż początki tej sprawy były bardzo trudne, to jednak od chwili powstania Zakładu Kształcenia Zawodowego w dawnym Instytucie Pedagogiki piśmiennictwo z zakresu tej problematyki rozwija się nieustannie.

Poza pojedynczymi pozycjami wydawniczymi, od ponad 10 lat działa Biblioteka Kształcenia Zawodowego, dochodząca już do

70 pozycji autorskich. Od chwili powstania Instytutu Kształcenia Zawodowego pojawia się co prawda rzadko i nieregularnie zbiór prac pod tytułem "Pedagogika pracy". Ponadto wydawane są okolicznościowe zbiory prac realizowanych w ramach Seminarium Pedagogiki Pracy pod ogólnym tytułem: "Szkoła - zawód - praca". Ogółem można powiedzieć, że jest to literatura licząca już ponad setkę pozycji gromadząca znaczny zespół autorski i redaktorski. Syntezą stanowisk literaturowych w kwestii pedagogiki pracy zawiera cenna pozycja Zygmunta Wiatrowskiego pt. "Pedagogika pracy w zarysie" /1980/.

Drugim uzewnętrznieniem są urzędowe akty uznania. Takim urzędowym aktem uznania jest zalecenie Prezydium Rządu kształcić w szkołach wyższych pedagogów pracy. Innym niemniej ważnym jest utworzenie w ramach Komitetu Nauk Pedagogicznych oddzielnego Zespołu Pedagogiki Pracy, który prowadzi ożywioną działalność. Ta druga sprawa jest nie tylko zagadnieniem prawno-administracyjnym, ale także organizacją miejsca wymiany poglądów z dużymi możliwościami na ułatwienie i przyspieszenie rozwoju nowej dyscypliny.

Jednakże wśród organizacyjnych uzewnętrzeń na pierwszym miejscu ze względu na liczebność i środki należy postawić Instytut Kształcenia Zawodowego. Jest to Instytut resortowy, powstał na fundamencie wspomnianego wyżej Zakładu Kształcenia Zawodowego Instytutu Pedagogiki. Jako Instytut resortowy jest on obciążony ogromną ilością bieżących zadań takich jak wykonywanie i nadzór nad wykonywaniem programów, prowadzenie spraw podręczników, reformowanie dokumentacji istniejącego szkolnictwa i przygotowanie reformy całości szkolnictwa zawodowego. Mimo to Instytut wykonuje wiele prac naukowych, zarówno poprzez badania empiryczne jak i przez liczne prace projektujące. Właśnie Instytut wydaje "Pedagogikę pracy" mimo wielu trudności, wynikających z faktu, że jest to wydawnictwo nieperiodyczne, które każdorazowo musi uzyskiwać wiele przyzwoleń.

Drugą wielką reprezentacją organizacyjną jest Ogólnopolskie Seminarium Pedagogiki Pracy. Jest to dobrowolne zrzeszenie tych wszystkich, którzy podejmują prace badawcze w zakresie pedagogiki pracy. Seminarium grupuje nauczycieli, dyrektorów

szkół, wizytatorów, a także pracowników naukowych uniwersytetów i politechnik. Posiada ono swoją wewnętrzną organizację oraz coroczne zgrupowania letnie, pełne wyłączonej pracy nad różnymi zagadnieniami. Z tych właśnie corocznych letnich zgrupowań powstają kolejne tomy, zbiory prac badawczych pt. "Szkoła - zawód - praca".

Seminarium Pedagogiki Pracy jest to w całej pełni nieetatowy instytut, którego wpływ i dorobek nawet trudno wymierzyć. Grupuje ono w lecie około 100 uczestników, a gdyby były odpowiednie warunki mogłoby zgromadzić nawet dwa razy tyle. Akcja ta jest zupełnie niekosztowna, gdyż nawet profesorowie i docenci razem z nauczycielami zadowolają się budżetem kursu wakacyjnego i nader ubogimi warunkami bytowania.

Jednakże zarówno Instytut jak i Seminarium, jak wreszcie i wspomniany Zespół Komitetu Nauk Pedagogicznych nie są już jedynymi ogniwami organizacyjnymi. Powstał kierunek pedagogiki pracy w Wyższej Szkole Pedagogicznej w Bydgoszczy, a także w Częstochowie, Katowicach i Opolu. Zamierza się otworzyć także w Poznaniu i w Warszawie. Kilka już uczelni powołało zakłady naukowe pedagogiki pracy.

Wszystkie te elementy zapowiadają dalszy rozwój pedagogiki pracy. Najważniejszym jednak tego czynnikiem jest znaczna ilość aktywnych pracowników nauki, stanowiących złoty fundusz dla dalszego rozwoju zarysowanej problematyki.

PRZYFISY:

- 1 Wyżej wymienione obszary problemowe omawiam szczegółowo w książce pt. "Metodologia pedagogiki pracy". Warszawa WSiP, 1979
2. Ten trójdzielny podział akcentuje w swoich opracowaniach Zygmunt Wiatrowski, który wyróżnione działy pedagogiki pracy nazywa: I Pedagogika przedzawodowa /lub kształcenie przedzawodowe/, II Pedagogika zawodowa /lub kształcenie zawodowe/, III Pedagogika zakładu pracy. Patrz: Pedagogika pracy w zarysie, Bydgoszcz WSP 1980, ale także wcześniejsze opracowania tegoż autora

- 3 Z. Wiatrowski, Przyszli współgospodarze, "Szkoła Zawodowa" 1978, nr 3
- 4 I. R. Searle, The Philosophy of Language, QUP, 1972; J. I. Austin, Philosophical Papers, Oxford 1961
- 5 Patrz: T. Nowacki, Podstawy dydaktyki zawodowej, wyd. IV, Warszawa PWN, 1979; T. Nowacki, Dydaktyka doskonalenia zawodowego, Warszawa-Wrocław-Kraków-Gdańsk, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, 1976
- 6 Pedagogiczeskaja Encikłopedija, t. II, Moskwa 1965
- 7 W. Rutkowski, Przemiany w kwalifikacyjno-zawodowej strukturze zatrudnienia w Polsce, Warszawa PWN, 1974
- 8 H. Król, Technika, praca, kwalifikacje, Warszawa 1974
- 9 W. Rutkowski, J.w., s. 8
- 10 W. Rutkowski, J.w., s. 8
- 11 O. Lange, Ekonomia polityczna, t. II, Warszawa 1960, s. 60
- 12 J. Kordaszewski, Praca i zatrudnienie w przemyśle, Warszawa 1969, s. 74
- 13 A. Rajkiewicz, Zatrudnienie w Polsce Ludowej w latach 1950-1970, Warszawa 1965, s. 202
- 14 W. Rutkowski, j.w., s. 13
- 15 W. Rutkowski, j.w., s. 11
- 16 Zob. np. M. Kabaj: Elementy pełnego i racjonalnego zatrudnienia w gospodarce narodowej, Warszawa 1972; A. Czuchno, I. Bujan: Zawody i kwalifikacyjny podział pracy w socjalizmie, Warszawa 1967
- 17 H. Król, Technika, praca, kwalifikacje, Warszawa 1974
- 18 W książce "Współczesna klasa robotnicza", Warszawa KiW 1974, - część trzecią zatytułowano "Wykształcenie i kwalifikacje". Rozróżnienie jednak pozostaje tylko w tytule części. Znajdujemy tam opracowanie Barbary Nowakowskiej: "Poziom wykształcenia robotników w przemyśle łódzkim", Zbigniewa Maciąga: "Awans zawodowy robotników podnoszących kwalifikacje /Autor za podnoszenie kwalifikacji uważa osiągnięcie wyższego poziomu wykształcenia/ i Jadwigi Kowalewicz-Zębik: "Wykształcenie jako wartość integrująca robotników w ramach społeczeństwa socjalistycznego".
- 19 H. Król, Technika, Praca, Kwalifikacje, Mała Biblioteka Wie-

dzy o Pracy, Warszawa 1974, s. 61

20 H. Król: jw.

21 Tamże...

22 Na kwalifikacje wpływa całość doświadczeń nie tylko wstępny staż pracy

23 Czynię to w innych opracowaniach, szczególnie w "Podstawach dydaktyki zawodowej" - wyd. 4, Warszawa 1979