

BARBARA BARANIAK

*Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego
w Warszawie*

KARDYNAŁA STEFANA WYSZYŃSKIEGO WIZJA PRACY

KARDYNAŁ STEFAN WYSZYŃSKI'S VIEW OF LABOUR

Streszczenie

Wizja pracy Kardynała Stefana Wyszyńskiego dowodzi, że nie straciła na swojej aktualności i wciąż może być na nowo odkrywana i inspirować do wzbogacania teorii nauk zainteresowanych pracą. Szczególnie istotne wciąż pozostają kwestie pracy dostrzeżone już przez Kardynała, a odniesione nie tylko do potrzeby doskonalenia wytworu pracy, ale przede wszystkim człowieka, uznane za unijny priorytet. Człowiek w procesie pracy winien być świadomy pełnego wachlarza kwalifikacji, a w szczególności tych najcenniejszych dla kompetencyjności pracownika w pracy zawodowej. Kwestę tę ilustrują kwalifikacje społeczno-moralne określające stosunek człowieka do pracy, stopień jego identyfikacji z zawodem, stosunek do przełożonych, współpracowników, warunków pracy. Cechy te pozostają ważne zarówno dla pracownika jak i pracodawcy, owocując obopólnymi korzyściami, np. satysfakcją z pracy, wyższym wynagrodzeniem i następnie przekładają się na efekty ekonomiczne zakładu pracy, wyrażone lepszą jakością pracy i jej wytworów. Owe przymioty pracy Kardynał Stefan Wyszyński

nazwał cnotami pracy.¹ Wspaniale wpisują się one w kategorię ethosu w modelu cech osobowościowych człowieka i istotnie wzbogacając teorię pedagogiki pracy.

Słowa kluczowe

Praca, kwalifikacje społeczno-moralne, etos, cnoty pracy.

Summary

Kardynał Stefan Wyszyński's view on labour proves its timeless idea and it can still be rediscovered and inspire those interested in the theory of it. The issues of labour noticed by Kardynał Wyszyński are still important as they deal not only with the improvement of labour but also with man. In the process of work man should be aware of the variety of different qualifications and especially those which are needed for being competent in a chosen profession. Socio-moral qualities show man's attitude to work, the level of identity with the job, his attitudes towards the bosses, colleagues and work conditions. It is in good interest for both an employee and an employer as it gives both the advantages such as job satisfaction, higher salary and later bringing economical benefit to the whole company due to the better quality of labour and products. Kardynał Wyszyński called those qualities as virtues of labour Wyszyński. They are blending in perfectly with the model of personal qualities and inreach the theory of pedagogy of labour.

Key words

Human labour, qualifications, ethos, social and moral virtues.

WPROWADZENIE

Praca zaliczana jest do kategorii, które interesują każdego człowieka, bowiem dzięki niej pozyskuje środki na własność będące podstawą źró-

¹ S. Wyszyński, *Duch pracy ludzkiej*, Warszawa 1991, s 72.

dła i sposobu utrzymania. Ów wątek o wielorakim podłożu interesuje filozofów, a także socjologów i ekonomistów zainteresowanych egzystencją człowieka, poziomem i warunkami jego życia, dzięki dochodowi otrzymywanemu za pracę. Podstawę pracy i jej charakter determinuje przygotowanie człowieka do zatrudnienia i wykonywania zadań zawodowych. Efekty pracy dostarczają społecznie pożądaných dóbr, których poziom przetworzeniu i dostosowania do rozwoju cywilizacyjnego zawdzięczamy człowiekowi i jego myśli, wyrażonej aktywnością oraz mądrością. Są to cechy działalności człowieka dla kierunku, sposobu i tempa przekształcania otaczającej rzeczywistości, do których powinna, a w zasadzie musi przygotowywać współczesna szkoła.

Uznając pracę nie tylko za formę stosunku człowieka do przyrody² czy „fenomen kulturowy i cywilizacyjny”³, spójrzmy na pracę przez pryzmat pełnionych w niej wielorakich ról przez człowieka, które umożliwiały przejście homo sapiens od natury do kultury, wyrażone w budowaniu coraz to bardziej nowocześniejszego społeczeństwa. Ciągłość tych procesów sprawia, iż udział człowieka nie jest incydentalny, ale wciąż będzie dokonywał się dzięki wnoszeniu przez człowieka do życia wątków twórczych, a zatem i pracy. Spójrzmy na człowieka jako twórcę przemian pracy, dokonujące się dzięki niemu procesy kulturowo-cywilizacyjne i rolę jaką w nich odgrywał, odgrywa i będzie odgrywał człowiek.

CZŁOWIEK W PROCESIE PRACY

Mówienie o człowieku w przekształceniu otaczającej rzeczywistości i postrzegania jego pracy jako „fenomenu cywilizacyjno-kulturowego” rodzi potrzebę poznania narodzin pracy. Ta zawarta jest w ogłoszonej przez Boga Konstytucji o życiu człowieka,⁴ który od początku związany jest z pracą, bowiem osadzony człowiek w raju miał nie próżnować, ale „uprawiać i strzec raju” (Rdz 2, 15), czyli jeszcze przed „...swoim upad-

² T. Nowacki, *Leksykon pedagogiki pracy*. Radom 2004.

³ W. Furmanek, *Zarys humanistycznej teorii pracy*, Warszawa 2006.

⁴ S. Wyszyński, *Duch pracy ludzkiej*, Warszawa 1991, s. 17.

kiem wyznaczonym przez grzech tj. nieposłuszeństwem wobec Boga” człowiek zobowiązany był do pracy. Miał bowiem uprawiać raj. Praca była zatem obowiązkiem człowieka od pierwszych dni jego życia.”⁵ Zatem praca pierwszych rodziców wygnanych z raju nie jest w opinii Kardynała Stefana Wyszyńskiego następstwem grzechu pierwotnego, nie jest kara za nieposłuszeństwo, bowiem „...grzech wygnał człowieka z raju, ale przez to nie uwolnił życia na ziemi pierwszych rodziców od pracy” a do jej obowiązku „dołącza się dotąd nieznany trud”,⁶ po którym dopiero następuje „spożywanie chleba” (Rdz 3, 19).

Praca jest więc zaszczytnym powołaniem przez Boga do współdziałania z Nim w wykonywaniu planu Bożego, jest zaufaniem okazanym człowiekowi, które ma nie tylko zachować życie ludzkie, ale zaspokajając nasze potrzeby”⁷ jako członków danych społeczeństw (dop. B. Baraniak). Jednakże pierwszeństwo w korzystaniu z owoców pracy przypada najpierw człowiek pracującemu tj. wykonującemu daną pracę. Najprostszy wymiar owych owoców to zapłata za pracę, o czym przypomina Św. Paweł „Rolnik, który pracuje ma prawo pierwszy korzystać z owoców (2 Tm 2, 6). Inny ważny aspekt pracy człowieka to nieodłączne jej związane z osobą, która dzięki pracy się rozwija, kształtuje ucznia, wolę sprawności fizyczne i duchowe, a także cnoty moralne i różne inne przymioty. Dlatego organizatorzy każdej pracy powinni odwoływać się nie tylko do naszego posłuszeństwa, ale właśnie do tych cnót, które pod wpływem wykonywanej pracy powinny się w nas rozwijać, łącznie z naszą rozumnością i wolnością, dzięki którym w pracy będzie możliwe kształtowanie sumienności, obowiązkowości i odpowiedzialności. Taki wymiar pracy – zdaniem Kardynała Stefana Wyszyńskiego – będzie pracą człowieka jako istoty rozumnej, która realizuje dwa następujące cele:

- a) udoskonala rzeczy,
- b) udoskonala człowieka pracującego.

⁵ Tamże.

⁶ Tamże.

⁷ Tamże.

Jest to punkt wyjścia dla postępu społeczno-gospodarczego, dla cywilizacji ludzkiej, dla postępu moralno-religijnego oraz dla kultury świata.

Owe aspekty interesują również pedagoga pracy oraz psychologa pracy – których – poza nurtem czynnościowym pracy zawodowej – interesuje również osobowość zawodowa, czyli zakres wiedzy o cechach człowieka pracującego. Są one ważne w wykonywaniu pracy zawodowej, a przejawiają się w kształtowaniu dążeń człowieka do sukcesu, jego inicjatyw w pracy, starannie realizowanych zadań, zaangażowania itp. Te ważne elementy osobowości zawodowej,⁸ pozwalają postrzegać pracę w kategoriach wartości i nadawać jej sens, wyzwalać twórczość.⁹ T. Nowacki dowiódł, że działalność człowieka, określona mianem pracy twórczej, ma miejsce nie tylko w sferze artystycznej, ale nie pozostaje obca również konstruktorom, technologom, innowatorom, ekonomistom czy naukowcom. Efekty ich pracy wyrażają udoskonalone narzędzia i maszyny, które dają korzyści ekonomiczne pracy, m.in. poprzez skracanie jej czasu, zmniejszanie wysiłku fizycznego człowieka, zastępowanie ciężkiej, mozolnej pracy – maszyną, automatem, a współcześnie coraz częściej robotem. Nowe sposoby pracy poprawiają warunki środowiskowe pracy człowieka, zmniejszają zapylenie, hałas, wibracje, które towarzyszyły prostym, prymitywnym technologiom. Przyczyniają się do zmniejszania zmęczenia psychicznego człowieka, zwiększenia wydajności oraz efektywności pracy i produkcji. Konsekwencją twórczego wkładu konstruktora, projektanta, technologa w proces pracy jest zmiana charakteru pracy, który wymusza na pracowniku potrzebę podwyższania kwalifikacji, niezbędnych w nowocześniejszej pracy zawodowej, które interesuje już nie tylko postrzeganie ziemi, jak dobra tworzącego źródło utrzymania i pracy w społeczeństwie agrarnym czy wydobywanie i przetwarzanie dóbr znajdujących się w podziemnych pokładach, których eksploatacja rozwinęła społeczeństwo industrialne, ale zdobywanie wiedzy i jej przetwarzanie, co interesuje współczesne społeczeństwo postindustrialne, nazywane również społeczeństwem wiedzy.

⁸ T. Nowacki, *Leksykon pedagogiki pracy*, Radom 2004.

⁹ Por. tamże s. 24-31.

Współczesność poszukuje do pracy człowieka przedsiębiorczego i kreatywnego, bowiem on obok pracy i kwalifikacji – wniesie do procesów zatrudnieniowych czynne postawy, uważane za kluczowe dla rozwoju gospodarczego, charakterystyczne dla modelu HOMO CREATOR, który T. Nowacki wyraża zdolnością do kreacji, do twórczości. Następstwem owych postaw będzie racjonalizatorstwo, wynalazczość czy transgresja w gospodarce, wyrazi się całokształtem zmian w zatrudnieniu i płacach wyznaczonych gospodarką rynkową, w tym zmianami w ofertach przedsiębiorstw poszukujących pracowników oraz ich dążeniach do zdobycia pożytecznej pracy.¹⁰ Zatem trzeba zgodzić się z twierdzeniem Kardynała Stefana Wyszyńskiego, że współczesnego pedagoga pracy interesuje nie tylko „doskonalenie rzeczy i nadawanie materii nowych wartości, nowej użyteczności, doskonałości”¹¹, ale wskazywanie i dowodzenie iż jest to dzieło człowieka jako istoty wciąż poszukującej, która uznaje iż dzięki uczestnictwu w doskonaleniu pracy i wnoszeniu do niej wątków twórczych, człowiek „wypełnia swą rozumną naturę” tj. „przez prace poznaje w pełni siebie. I dopiero dzięki temu może oddziaływać na materię w sposób celowy i użyteczny sobie”, a dzieje się to przede wszystkim dzięki „dyspozycjom psychicznym – rozumowi i woli” – bo siły fizyczne tu już nie wystarczają” (...), a „rozum i wola uważane są za główne władze duszy ludzkiej. Ich pochwałę opisuje Księga Mądrości „Ty mądrością uzbroiłeś człowieka, aby panował nad istotami stworzonymi przez Ciebie” (tamże) „czyniąc człowieka królem na ziemi”, a ziemię ujarzmieniem, tzn. podporządkowaniem”. Jest to nie tylko górowanie człowieka poprzez pracę nad naturą i jej przystosowywaniem do wciąż nowszych potrzeb człowieka, ale również jego „ureczywistnienie się w procesie pracy”.¹² Istota tych słów sprowadza się do przenoszenia posiadanych kwalifikacji, uwa-

¹⁰ Tamże, s. 123.

¹¹ S. Wyszyński, dz. cyt, s. 20.

¹² Jan Paweł II, *Laborem exercens*, [w:]: *Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II*, t. 1, Kraków 1996; por. Wiatrowski Z., *Droga do współczesnego i rozumienia i uznawania kwalifikacji i kompetencji zawodowych*, [w:] Kwiatkowski S. M. (red.), *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*, Warszawa 2004.

żanych za dobro człowieka na wytwarzany wyrób, który jest nowym dobrem powstałym dzięki pracy człowieka i jego myśli, która produkt unowocześniła i przystosowała do zmiennej rzeczywistości.

Owo zmienianie produktu to efekt wykorzystania rozumu, dzięki któremu następuje urzeczywistnianie się człowieka w procesie pracy, wyrażone nowymi pomysłami, narzędziami, technologiami ilustrującymi kolejne elementy postępu cywilizacyjnego, dokonującego się na ziemi dzięki człowiekowi i realizującego coraz śmielej oba cele pracy jasno określone przez Kardynała Stefana Wyszyńskiego tj. udoskonalanie rzeczy oraz samego siebie. Spójrzmy na udział człowieka w owych przemianach jako twórcę cywilizacji i kultury.

CZŁOWIEK JAKO TWÓRCA CYWILIZACJI I KULTURY

Postrzeganie człowieka jak twórcy cywilizacji i kultury to pochwała rozumu, mądrości i woli człowieka w dążeniu do przekształcania otaczającej rzeczywistości, a dzieje się to, jak twierdzi U. Ostrowska, dzięki sile nieprzeniknionego intelektu oraz urzekającej mocy ludzkich uczuć, które sprawiają, iż człowiek jest w stanie to wszystko odkrywać, rozumieć i interpretować jako potrzebę nowszych czasów, wyrażających wyższą cywilizację, kulturę, u źródeł których stoi technika oraz człowiek zdolny do jej tworzenia.¹³

Czym zatem jest cywilizacji i kultura? Cywilizacja – podobnie jak kultura – kształtowały się wraz z rozwojem ludzkości. A. Kłoskowska¹⁴ odwołująca się do poglądów F. B. Taylora operuje zamiennie tymi pojęciami uważając, że „kultura lub cywilizacja jest to złożona całość obejmująca wiedzę, wierzenia, sztukę, prawo, moralność i nawyki nabyte przez człowieka jako członka społeczeństwa.”¹⁵ Również B. Suchodolski¹⁶ pojęcie kultury rozumiał jako „całokształt dorobku ludzkie-

¹³ Ostrowska U., *Dydaktyka jako dialog*, [w:] E. Kubiak-Szymborska (red.), *Wybrane zagadnienia edukacji nauczycielskiej*, Bydgoszcz 1999.

¹⁴ A. Kłoskowska, *Kultura masowa. Krytyka i obrona*, Warszawa 1980.

¹⁵ Tamże, s. 12.

¹⁶ B. Suchodolski, *Kultura* [w:] *Wielka Encyklopedia Powszechna*, Warszawa 1965.

go, społecznie utrwalanego i gromadzonego w ciągu jego dziejów, stale wzbogacanego nowymi dziełami twórczymi i pracą wszystkich społeczeństw, również poziomem rozwoju społeczeństw, grup i jednostek w danej epoce historycznej uwarunkowany stopniem rozwoju sił przyrody, osiągniętym stanem wiedzy i twórczości artystycznej oraz formami życia społecznego.”¹⁷ Podobnie pojęcie kultury definiują J. Szczepański,¹⁸ K. Żygulski¹⁹ oraz wspomniana A. Kłoskowska,²⁰ która dodatkowo pojęcie kultury rozpatruje w dwóch aspektach – antropologicznym i socjologicznym. W pierwszym wyróżnia trzy kategorie kultury, tj. bytu, społeczną (socjalną) i symboliczną, zaś w drugiej kategorii określone wartości, a także dobra materialne i duchowe składające się na ogół kulturowego dziedzictwa ludzkości.²¹

Z kolei cywilizacja – termin bliskoznaczny pojęciu *civitas* – właściwie zorganizowane społeczeństwo, *civis* – dobry obywatel, *civilis* – obywatelski, publiczny – określa z jednej strony „poziom rozwoju społeczeństwa w danym okresie historycznym, mierzony poziomem jego kultury materialnej, stopniem opanowania przyrody, stopniem rozwoju sił wytwórczych i ogółem nagromadzonych, dobór instytucji itp.”, a z drugiej strony „dorobek kultury materialnej osiągnięty przez określone społeczeństwo, w określonych epokach historycznych.”²²

Cywilizowany człowiek, naród, społeczeństwo – stwierdzenia te oznaczają przeciwieństwo stanu naturalnego, tzw. pierwotnego, który wyrażając poziom rozwoju ilustruje stopień oddalania się od życia prymitywnego. A. Toffler etapy rozwoju cywilizacyjnego określił mianem trzech fal, które nazwał: agrarną, industrialną i postindustrialną.²³ Ta ostatnia charakteryzuje tzw. nowe społeczeństwo, pracujące głównie w sektorze usług, którego rozwój jest możliwy dzięki postępowi technicznemu, technologicznemu i organizacyjnemu umożliwiającemu za-

¹⁷ Tamże, s. 294.

¹⁸ J. Szczepański, *Elementarne pojęcia socjologii*, Warszawa 1973.

¹⁹ K. Żygulski, *Wstęp do zagadnień kultury*, Warszawa 1972.

²⁰ A. Kłoskowska, dz. cyt.

²¹ Tamże, s. 34.

²² *Encyklopedia Popularna*, Warszawa 1997, t. 2. s. 268.

²³ A. Toffler, *Trzecia fala*, Warszawa 1986.

stosowanie nowoczesnych, sprawnych narzędzi pracy, takich jak: komputer, skomplikowane infosfery, sieci kanałów komunikacji.

J. Naisbitt uznał za narzędzie cywilizacji informacyjnej (wiedzy) i sprowadził do tworzenia, przekształcania, rozpowszechniania i wykorzystania informacji. Produkcja jako dominujący sektor cywilizacji industrialnej jest „nasycona wiedzą, nowoczesną technologią, bazującą na umiejętnościach zawodowych, społecznych, krytycyzmie, kreatywności”, podobnie jak rolnictwo, fenomen cywilizacji agrarnej. Charakterystykę cywilizacji informacyjnej, cywilizacji wiedzy J. Naisbitt opisał 10 megatrendami (zob. tab.1).²⁴

Tabela 1. Megatrendy opisujące cywilizację informacyjną (wg J. Naisbitta).

Lp.	Tendencje	
	od	do
1.	Spółczesności przemysłowej	społeczności informacyjnej (wiedzy)
2.	Technologii siłowej	ultratechnologii
3.	Gospodarki narodowej	gospodarki globalnej
4.	Myślenia krótkofalowego	myślenia długofalowego
5.	Centralizacji	decentralizacji
6.	Pomocy zinstytucjonalizowanej	samopomocy
7.	Demokracji przedstawicielskiej	demokracji uczestniczącej
8.	Hierarchii	sieci
9.	Północy	południa
10.	Schematu albo-albo	wielokrotnego wyboru

Przejście z jednej cywilizacji do drugiej wyznacza nowe cele edukacyjne (tab. 2).

²⁴ J. Naisbitt, *Megatrendy*, Poznań 1987.

Tabela 2. Cele edukacyjne kryterium przejścia z cywilizacji industrialnej do informacyjnej wg J. Naisbitta.

Kryteria różnicujące	Cywilizacja	
	industrialna	informacyjna
Cele produkcji	Kompetencje intelektualne dla nielicznych, podstawowe umiejętności i algorytmy działania dla wielu	Kompetencje intelektualne dla wszystkich
Charakter zatrudnienia	Model fabryki: pionowa organizacja biurokratyczna	Uczące się organizacje oparte na kooperacji zatrudnionych
Charakter różnicowania populacji	Zdolności wrodzone	Umiejętności transakcyjne
Postępowanie z różnorodnością	Selekcja elit, edukacja masowa dla całej populacji	Rozwojowy model uczenia się przez całe życie dla szerokiej populacji
Edukacja	Transmisja wiedzy	Wytwarzanie wiedzy
Sposób uczenia się	Uczenie się indywidualne	Uczenie się zespołowe

One promują przewagę uczenia się na nauczaniem, dzięki czemu każdy podmiot edukowany ma szansę rozwijać aktywne i kreatywne postawy a przez to dążyć do swoich indywidualnych oczekiwań i potrzeb. Powyższe cele ilustrują opis społeczeństwa wiedzy, które jest ponadwiekowym przeciwieństwem osvajania przyrody przez człowieka pierwotnego i jej doskonalenia, w procesie tym rolę odegrały rozum oraz ręka. Ta ostatnia stanowiła pierwsze narzędzie pracy (miarka, kubek, obcęgi, grabie, śrubokręt). Dzięki niej w relacji z umysłem, człowiek nauczył się wytwarzać proste przedmioty (łuki, strzały), które ułatwiały mu zdobywanie pożywienia, odzienia itp. Z czasem przekształcał inne elementy natury, jak: kamień, piasek, drewno, skóry zwierząt do swoich potrzeb. Dzięki aktywności tworzył skupiska plemienne, najpierw koczownicze, a potem osiadłe – budował i organizował obronę przed niebezpieczeństwami natury (zjawiska przyrody, groźna zwierzyna, inne plemiona itp.). Działania człowieka prehistorycznego wiązały się bezpośrednio z usprawnianiem warunków życia i jego obrony, a oparte

były na określonych czynnościach. Można więc powiedzieć, że było to pierwsze kształcenie zawodowe, oparte na idei samouctwa, a zdobyta wiedza i nagromadzone doświadczenie przekazywane było członkom kolejnych wspólnot, i pierwszych cywilizacji m. in. Sumerów, Azteków, Majów czy starożytnej a następnie agrarnej, przemysłowej i najnowszej – postprzemysłowej (postindustrialnej). Każda z nich ilustrowała wyżej zorganizowane społeczeństwo, którego istotny element stanowiła technika wnosząca wkład nie tylko do bieżącego życia, ale do kultury.

Przeciwne stanowisko prezentuje m.in. W. Łukaszewski, który przez „kulturę rozumie całokształt wytworów ludzkich oraz reguł operowania tymi wytworami.”²⁵ Zalicza do nich wytwory ducha (myśli, idee) oraz wytwory rąk (rzeczy, przedmioty, budowle), a więc składniki, które niegdyś nazwano cywilizacją, a dzisiaj coraz częściej nazywa się technosferą.²⁶

Powyższe rozumienie kultury – zdaniem Z. Łomnego – pozwala postrzegać ją jako tożsamą nie tylko z cywilizacją, ale również z techniką, postępem nauki i całością urządzeń społecznych, czyniąc kulturę kategorią szeroką, również „synonimem rozwoju, dobrobytu i wzrostu.”²⁷

Na przestrzeni wieków sposób opanowywania sił wytwórczych oraz pozyskiwania i wytwarzania coraz to nowych materiałów zadecydował o postępie technicznym, a ten o warunkach pracy, życia i rozwoju współczesnych społeczeństw. Techniki, tak jak i nowych zagadnień, człowiek musi się wciąż uczyć, gdyż została ona stworzona przez człowieka na przestrzeni dziejów ludzkości, odegrała i wciąż odgrywa znaczącą rolę w przechodzeniu od natury do kultury i budowaniu nowoczesnego społeczeństwa. Tezę tę realizuje aktywność, twórczość człowieka, która ma miejsce nie tylko w sferze artystycznej, ale nie pozostaje obca konstruktorom, technologom, innowatorom, czy naukowcom. Owa twórczość jest najważniejszą cechą gatunkową człowieka, która wchłania wszystkie drobniejsze i węższe, np. racjonalizatorstwo, wynalazczość, czy modną ostatnio transgresję, czyli przekroczenie dotychczasowych

²⁵ W. Łukaszewski, *Osobowość, struktura i funkcja regulacyjna*, Warszawa 1974, s. 41.

²⁶ A. Toffler, *Trzecia fala*, Warszawa 1986, s. 46.

²⁷ Z. Łomny, *Człowiek i edukacja wobec przemian globalnych*, Radom 1996, s. 20.

granic, możliwości ludzkiego działania. Cecha ta pozwala odejść człowiekowi od danego bytu i stać się własnym twórcą i twórcą własnego świata – cywilizacji materialnej i kultury duchowej. Człowiek taki jest niespokojny, ma poważny stosunek do świata i szuka w nim własnego świata, tworząc nowe zjawiska dostosowane do okoliczności i poziomu technicznego oraz opanowanych przez człowieka sił natury. Tkwi ona w każdym człowieku, którą tylko trzeba uświadomić sobie i celowo rozwijać. Ludzie o tych cechach nazywani są HOMO CREATORAMI, a efekty ich pracy wyrażają udoskonalone narzędzia i maszyny, które dają korzyści ekonomiczne pracy, m.in. skrócenie jej czasu, zmniejszenie wysiłku fizycznego człowieka, którego ciężka mozolna praca jest zastępowana nowszą maszyną, automatem, a współcześnie coraz częściej robotem. Nowe sposoby pracy poprawiają warunki i środowisko pracy człowieka, zmniejszają zapylenie, hałas, wibracje, które towarzyszą prostym, prymitywnym technologiom. Przyczyniają się do pokonywania zmęczenia psychicznego człowieka, zwiększenia wydajności oraz efektywności pracy i produkcji, ilustrując nie tylko dominację człowieka nad rzeczami, ale twórcę przemian cywilizacyjnych.

CZŁOWIEK WOBEC CYWILIZACYJNYCH WIZJI PRZYSZŁOŚCI I CHARAKTERU PRACY ZAWODOWEJ

Wskazywanie relacji między przyszłością a edukacją to jedno z podstawowych zadań, angażujących – poza pedagogami – specjalistów różnych nauk społecznych. Ich wizja powinna wychodzić poza oczekiwania kolejnych roczników absolwentów, wyrażone przygotowaniem do pełnienia określonych funkcji w społeczeństwie.

Próby opisanie przyszłości i określenia jej związków z edukacją podejmowało wielu wizjonerów m.in. A. Toffler.²⁸ Najpierw – w słynnym *Szoku przyszłości* uzmysłowił niebezpieczeństwo kontynuowania niekontrolowanego postępu techniki, gospodarki i cywilizacji. Przewidywał zagrożenia gromadzące się w środowisku życia na Ziemi (problemy:

²⁸ A. Toffler, *Szok przyszłości*, Poznań 1974.

ekologiczne, nuklearne i genetyczne) oraz ich oddziaływanie na miejsce i rolę człowieka w nowoczesnym społeczeństwie, a także potrzebę jego adaptacji do szybkich cywilizacyjnych zmian. Problem przyszłości stał się istotnym zagadnieniem dla A. Tofflera w *Trzeciej fali*. Na kanwie współczesnych przemian cywilizacyjnych, kształtujących aktualną rzeczywistość sytuował człowieka oraz zadania, jakie stawia przed nim przyszłość, a więc ciągłe doskonalenie, rozwój i dostosowywanie się do nowej rzeczywistości, czy nowej jej organizacji wyznaczonej, m. in. nowymi zadaniami. Nową rzeczywistość społeczną A. Toffler scharakteryzował następująco „współczesny system technologiczny oraz baza energetyczna zmieniają się, tworząc zupełnie nową technosferę. Jednocześnie trwa proces odmasowienia środków masowego przekazu i tworzenia inteligentnego środowiska, przez co rewolucjonizuje się również nasza infosfera. Te dwa potężne nurty zlewają się razem, aby z kolei przyspieszyć zmianę głęboko zakorzenionej struktury naszego systemu produkcji, przeobrażając charakter pracy w fabryce i biurze”,²⁹ oraz uzasadniając te kolosalne, historyczne przemiany nowymi wyzwaniem dla „ludzkości u progu nowej cywilizacji”, którą w połączeniu z techno- i infosferą – nazwał socjosferą. Zmiany te narastają w wyniku rozpowszechniania się automatyzacji oraz nowego stylu życia, tzw. stylu przyszłości. Jest on akceptowany przede wszystkim przez reprezentantów wolnych zawodów, menedżerów, których liczba szybko rośnie (w proporcji do całej siły roboczej). Pracownicy usługowi i umysłowi nadają współczesnemu społeczeństwu nowe oblicze przeciwstawne okresowi „drugiej fali”,³⁰ w którym dominował robotnik. Przewagę pierwszych nad drugimi społeczeństwo amerykańskie odnotowało po raz pierwszy w roku 1955.³¹ Była to dekada szerokiego zastosowania komputerów, rozwoju pasażerskiego lotnictwa odrzutowego i innych innowacji. Edukacja powinna zatem reagować na zmiany cywilizacyjne, kształcąc uczniów dla przyszłości według nowych treści kształcenia.

²⁹ A. Toffler, *Trzecia fala*, Warszawa 1986, s. 25.

³⁰ A. Toffler, *Szok przyszłości*, dz. cyt..

³¹ Por. tamże.

Również rynek europejski w minionych dwóch dekadach ostatniego stulecia podlegał istotnym zmianom, dokonującym się w wyniku koncentracji przemysłu. Dobrym przykładem, ilustrującym wpływ koncentracji na organizację pracy, jest przemysł żywnościowy, 70% tej dziedziny gospodarki we Francji znajduje się pod nadzorem dziesięciu koncernów. W rezultacie koncentracji zatrudnienie spadło w nich aż o 86,2%, to jest z 536 tysięcy do 74 tysięcy osób, a liczba zakładów zmalała do 14,6% (z 48 tysięcy zakładów pozostało tylko 4 tysiące).³² Zmiany te dotyczyły w największym stopniu branż koncentratów spożywczych, napojów bezalkoholowych i olejarskich, czyli produktów najbardziej przetworzonych. Najmniejsze zmiany zaobserwowano zaś w branży mięsnej i piekarniczej. Kolejny aspekt koncentracji zakładów to zmniejszanie zatrudnienia na stanowiskach bezpośrednio produkcyjnych, albowiem postęp techniczny i wdrażanie nowych technologii oraz nowoczesnej organizacji pracy wymusza inną strukturę zatrudnienia, w tym zapotrzebowanie na specjalistów z wysokimi kwalifikacjami.³³ Potwierdzeniem powyższego faktu jest przykład francuski, który w efekcie koncentracji zwiększył zatrudnienie kadry wysoko kwalifikowanej z 4600 do 5000 osób.³⁴

Spadek zatrudnienia w grupie pracowników o niskich kwalifikacjach, przy jednoczesnym wzroście zapotrzebowania rynku pracy, ale na kwalifikacje w zawodach wymagających innego przygotowania (specjalista do naprawy magnetowidów czy komputerów w miejsce górnika czy hutnika), zmienia tradycyjną strukturę zatrudnienia i zawodów. Powstawanie nowych zawodów i stanowisk pracy, pozostaje zatem w zbieżności z nurtem rozważań Tofflera.

Jedną z propozycji zmiany struktury zatrudnieniowej na rynku pracy może stanowić klasyfikacja zajęć ludzkich zaproponowana przez A. Schaffa,³⁵ zawierająca pięć grup. Pierwsza grupa obejmuje zaję-

³² A. Rutkowski, *Kierunki kształcenia technologów żywności*, Przemysł Spożywczy, R.1992, nr 1.

³³ B. Baraniak, *Strukturalne koncepcje doboru treści* [w:] *Kształcenie zawodowe – rynek pracy – pracodawcy* (red. S. M. Kwiatkowski), Warszawa 2000, s. 101-111.

³⁴ Por. Rutkowski, dz. cyt.

³⁵ A. Schaff, *Zajęcie zamiast pracy* [w:] *Mikroelektronika i społeczeństwo. Na dobre i na złe?* (red. G. Fridrich, A. Schaff, Warszawa 1987, s. 479-490.

cia twórcze, głównie badawcze, związane z nauką oraz ze sztuką artystyczną i użytkową. W tej dziedzinie A. Schaff³⁶ przewiduje nawet możliwość wzrostu zatrudnienia w takich miejscach pracy, jak film, telewizja, radio, moda, architektura, rzemiosło artystyczne. Drugi obszar działalności ludzkiej związany jest z funkcjonowaniem instytucji społecznych obejmujących handel, bankowość, szkolnictwo, opiekę zdrowotną, prawną i doradczą, a także diagnozowanie potrzeb społecznych, zatrudnienie w służbach ekologicznych, transporcie publicznym, aparacie ochrony ludności i państwa oraz pozostałych usługach. Trzecia sfera obejmuje zajęcia mające również charakter usług, ale wiążąca się z pomocą i obsługą ludzi starszych i niepełnosprawnych, tworzeniem zawodów obsługujących firmy konsultingowe świadczące pomoc w kwestiach planowania własnej rodziny, wyboru szkoły czy kierunków studiów dzieci itp. Czwarta grupa zajęć – zdaniem A. Schaffa – powinna dotyczyć przygotowania wysoko wykształconych specjalistów od organizacji produkcji, usług i kontroli efektywności systemów zautomatyzowanych oraz zrobotyzowanych, jak również i pracowników biurowych. W grupie piątej umieszcza kompetencje związane z życiem i wartościowym wykorzystaniem czasu wolnego. Wymienia zajęcia o charakterze sportowym, turystycznym i kulturalnym, prowadzone przez profesjonalnie wykształconych instruktorów.

Szczegółowa analiza propozycji A. Schaffa³⁷ priorytetem czyni zajęcia mające charakter usług, a więc charakterystyczne dla państw wysokorozwiniętych. Również E. C. Wragg,³⁸ analizując współczesność w kontekście miejsc pracy, warunków życia rodzinnego oraz wydłużania się życia ludzkiego, prognozuje przyszłościowy trend rozwojowy społeczeństwa. Miano priorytetu przypisuje wysokim kwalifikacjom pracowniczym, przydatnym zwłaszcza w sektorze usług, turystyki, wypoczynku oraz opieki. Uzupełniając je umiejętnościami współdziałania, współpracy i porozumiewania się, a także samodzielności, zdolności i umiejętności przystosowania się do nowej rzeczywistości oraz zarad-

³⁶ Por. Tamże.

³⁷ A. Schaff, dz. cyt.

³⁸ E. C. Wragg, *Trzy wymiary programu*, Warszawa 1999, s. 20-29.

ności – można opisać pracownika, współcześnie najbardziej poszukiwanego przez pracodawcę.

Powyższe poglądy znajdują potwierdzenie zmian na rynku pracy w Polsce, który wypełniony zostanie przez kilkaset popularnych i prestiżowych zawodów, nie istniejących jeszcze przed dziesięcioma laty. Nie było bowiem wówczas doradców inwestycyjnych, maklerów giełdowych itp. Upowszechnia się też pojęcie tzw. „robotnika umysłowego”, czyli wszechstronnie przygotowanego absolwenta uczelni, który kilka razy w życiu zmienia zawód.

Jakimi zatem zawodami w najbliższej przyszłości może zapełnić się rynek pracy w Polsce? Analitycy rynkowi przewidują dalszy sieciowy rozwój sprzedaży, prowadzony przez specjalistów łączących kwalifikacje ekonomistów, do spraw marketingu i public relations oraz operatorów sieci, doradców oferujących usługi z zakresu rozliczeń podatkowych, ubezpieczeń emerytalnych, zdrowotnych, i w zakresie obrotów papierami wartościowymi i giełdowymi. Kolejne grupy zawodów premiuwać będą umiejętności korzystania z informacji internetowych i wyszukiwanie na zlecenie różnych wiadomości przez menedżerów informacji, a te opierają się na dodatkowej wiedzy o systemach komputerowych i bazach danych. Inne sfery usług – rekreacja, turystyka, telekomunikacja, służby socjalne, zarządzanie, kultura i ochrona zdrowia, prowadzenie własnej działalności wymagają nowych umiejętności. Kwalifikacje do ich wykonania zawierają m. in. menedżerskie podejście do nowo tworzonych takich stanowisk pracy jak: organizator czasu wolnego, menedżer usług personalnych,³⁹ organizator podróży, w tym służbowych, organizator grup eksperckich, negocjator itp. Wielofunkcyjne umiejętności preferowane na rynku pracy oznaczają konieczność zmiany w profilach kształcenia większości kierunków, tworzenia studiów międzywydziałowych czy wręcz likwidację tradycyjnych wydziałów.

Jakie miejsce zatrudnienia przewiduje rynek pracy dla ludzi o niskich kwalifikacjach? Doradcy personalni przewidują dla nich tzw. „pracę czasową” i upowszechnianie „pracownika na już”, to jest zatrudnianie na krótki

³⁹ B. Winiarczyk, *Pracownik na już*, Express Plus, R. 2000, nr 5.

lub limitowany czas, wówczas kiedy w firmie jest więcej pracy niż zwykle.⁴⁰ Zatrudnienie czasowe – zdaniem doradców personalnych – przewidywane jest także dla głównych księgowych, specjalistów ds. marketingu czy spraw handlowych oraz dla wynajmowanych ekspertów i konsultantów.⁴¹

Jakie zadania powinna spełniać szkoła przyszłości, skoro nie możemy nauczyć się w niej wszystkiego? Zdaniem E. C. Wragga,⁴² szkoła powinna przygotować ucznia do samodzielnego wyszukiwania potrzebnych wiadomości, gdyż umiejętność dochodzenia do istotnych informacji, docierania do ich sensu, wypracowanie sposobu korzystania z nich w praktyce, to kluczowe przymioty niezależnego działania. Tendencją tę również – poprzez promocję kwalifikacji kluczowych – widać w rodzimych szkołach. Kolejną konsekwencją gwałtownego przyrostu wiedzy jest umiejętność wspólnej pracy. Zaletą pracy zespołowej – o ile skończy się sukcesem – jest to, że można podwoić sukces, albowiem wspólny wysiłek przynosi więcej niż prostą sumę efektów możliwych do indywidualnego osiągnięcia przez poszczególnych członków zespołu. Zatem zdolności i chęć oddania do dyspozycji innych ludzi własnej wiedzy i umiejętności znajdzie się u podstaw wielu przyjętych sukcesów. Osiągnięcia zespołu warunkują biegłość uczestników w dziedzinie wiedzy i umiejętności, co osiąga się nie tylko w szkole, ale również i w procesie samokształcenia.

W procesie nauczania – zarówno w systemie szkolnym, jak i pozaszkolnym – pomocne są nowoczesne techniczne środki nauczania, takie jak film, telewizja, magnetowidy oraz najnowsze osiągnięcia ostatnich lat, tj.: CD-ROM-y, gry komputerowe, „rzeczywistość wirtualna”, „autostrady informatyczne” pozwalające w znacznie większym – niż inne dotychczas stosowane bierne środki – wchodzić w interakcje, badać, dochodzić źródeł prawdy. Jednakże możliwość zastosowania nowoczesnych technik przekazu informacji nie decyduje o nabyciu wiedzy i umiejętności przez uczącego się. Współcześnie zalew informacji powoduje, iż potrzebny jest ktoś, kto wskaże drogę, uporządkuje proces

⁴⁰ Por. Por. A. Toffler, *Szok przyszłości*, Poznań 1974; E. C. Wragg, *Trzy wymiary programu*, Warszawa 1999.

⁴¹ B. Winiarczyk, dz. cyt., s. 17.

⁴² E. C. Wragg, *Trzy wymiary programu*, Warszawa 1999, s. 26.

kształcenia. Dotychczas funkcję tę pełnił nauczyciel, ale czy w przyszłości tylko on będzie pełnił rolę przewodnika. Współczesna literatura problemu włącza do współpracy takich specjalistów, jak: edukator, tutor oraz osoby wykonujące inne zawody, a cieszące się autorytetem, np. dziennikarze, komentatorzy telewizyjni, pisarze, itp.⁴³

Profesjonalizm w działaniu wyrażony kompetencjami zawodowymi, a z kolei odzwierciedlający wysoki poziom posiadanej wiedzy i umiejętności gwarantuje powodzenie w społeczeństwie XXI wieku, w którym z dnia na dzień zmniejsza się liczba stanowisk pracy dla niewykwalifikowanej siły roboczej. Potrzebna zatem będzie inteligencja społeczna, wola oddania na wspólny użytek własnych kwalifikacji, ale niezbędna też będzie niezależność umysłu i działań, wyrażająca się w uprzątnianiu kwalifikacji – często wysokich, o charakterze specjalizacyjnym – w szerszym wymiarze, poprzez ich włączanie w procesy integracyjne.

Szkoła przyszłości zatem, to szkoła przygotowująca do funkcjonowania w nowoczesnym społeczeństwie, tworząca stabilne wykształcenie, będące podstawą wielokrotnego (nawet siedmiokrotnego) przekwalifikowywania się z zawodu na zawód, motywująca do ciągłej nauki w procesie całościowym, w tym zdrowego i aktywnego „trzecia wieku”. Badania dowodzą, że ludzie starsi są zdolni do uczenia się nowej wiedzy i opanowywania nowych umiejętności – choć w wolniejszym tempie, a nieprzerwana aktywność umysłowa bywa często powiązana z ogólnym lepszym stanem zdrowia. Problemy wynikające z rozwoju osobowego, zacieranie się granic między fazami życia, zwłaszcza dorosłego, to również zadanie współczesnej edukacji, kreujące potrzeby ludzi „trzeciego i czwartego wieku”, w postaci zapewnienia im kontaktu z profesjonalnymi organizatorami czasu wolnego, rekreacji, rehabilitacji itp, tj. kształcenia w zawodach na miarę potrzeb społecznych XXI wieku.⁴⁴

Współczesność zdominowana szybkim rozwojem cywilizacyjnym zgłasza wzrastające zapotrzebowanie na wyższe kwalifikacje pracowników. Tendencję tę przedstawia treść tabeli nr 3.

⁴³ Tamże, s. 28.

⁴⁴ Por. A. Toffler, *Szok przyszłości*, Poznań 1974; E. C. Wragg, *Trzy wymiary programu*, Warszawa 1999.

Tabela nr 3. Prognoza wzrostu zapotrzebowania na pracę zawodową o wyższych kwalifikacjach.⁴⁵

Lp.	Rodzaj pracy	Rok	
		1985	2010
1.	Prace wymagające wyższych kwalifikacji	28%	39%
2.	Prace wymagające średnich kwalifikacji	45%	43%
3.	Prace wymagające przyuczenia	27%	18%
	RAZEM	100%	100%

Wyodrębnione w tabeli 3 trzy grupy prac analizował Międzyresortowy Zespół Prognozowania Popytu na Pracę. Opracował prognozę zapotrzebowania rynku pracy na pracowników o największym (tabela 2) i najmniejszym (tabela 3) zatrudnieniu.

Tabela 4. Zawody o największym wzroście zapotrzebowania do 2010 roku.⁴⁶

Kod grupy średniej	Nazwa grupy średniej	Przyrosty zapotrzebowania w latach 2001-2010	
		w tys. osób	w %
213	Informatycy	165	228
341	Pracownicy do spraw finansowych i handlowych	146	79
312	Specjaliści do spraw biznesu	144	56
522	Sprzedawcy i demonstratorzy	112	11
131	Kierownicy małych i średnich zakładów pracy	92	18
516	Pracownicy usług ochrony	87	40
832	Kierowcy pojazdów silnikowych	83	14

⁴⁵ B. Bartz, *Wymagania kwalifikacyjne rynku pracy jako wyzwanie dla nauczycieli szkoły zawodowej*, Bydgoszcz 1994.

⁴⁶ Z. Strzelecki, *Prognozowanie popytu na pracę według kwalifikacji*, Warszawa 2002.

232	Nauczyciele nauczania ponadelementarnego	64	17
343	Średni personel biurowy	63	14
342	Agenci biur pomagający w prowadzeniu działalności gospodarczej i pośrednicy handlowi	56	122
823	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	51	113
421	Pracownicy obrotu pieniężnego	46	29
713	Robotnicy budowlani robót wykończeniowych	42	24
512	Pracownicy usług domowych i gastronomicznych	35	19
412	Pracownicy ds. finansowych i statystycznych	32	12
741	Robotnicy w przetwórstwie spożywczym	31	18
411	Sekretarki i operatorzy maszyn biurowych	29	30
214	Architekci, inżynierowie i pokrewni	28	19
413	Pracownicy ds. ewidencji materiałowej, transportu i produkcji	25	10
514	Pozostali pracownicy usług osobistych	21	49
122	Kierownicy wewnętrznych jednostek organizacyjnych działalności podstawowej	21	15
344	Urzędnicy państwowi ds. podatków, ceł i pokrewni	19	39
513	Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	17	24

Treść tabeli 4 dowodzi, że szczególnie poszukiwanymi na rynku pracy będą informatycy oraz specjaliści wykorzystujący technologie informatyczne. Wśród zawodów z tego obszaru największą dynamikę rozwoju będą miały zawody z obszarami:

- a) informatyki, telekomunikacji, Internetu i technologii informacyjnych;
- b) biotechnologii i jej zastosowań;
- c) ochrony środowiska;

- d) eksploatacji morza i dna morskiego;
- e) obsługi procesów integracji regionalnej;
- f) nowoczesnych operacji finansowych oraz elektronicznej bankowości i handlu elektronicznego;
- g) ochrony zdrowia, kształtowania postaw prozdrowotnych, domowej opieki zdrowotnej nad ludźmi starszymi;
- h) informacji, kultury popularnej i przemysłu rozrywkowego;
- i) edukacji.

Również w obszarze operacji finansowych, bankowych i handlowych tradycyjne technologie zastępowane będą elektronicznymi przez specjalistów w takich zawodach, jak:

- 213101 Administrator baz danych
- 213102 Administrator systemów komputerowych
- 213105 Projektant systemów komputerowych
- 213201 Programista
- 213202 Projektant stron internetowych (webmaster)
- 213101 Administrator baz danych
- 213103 Analityk systemów komputerowych
- 213901 Administrator sieci informatycznych (w przyszłości bezprzewodowych)
- 213902 Inspektor bezpieczeństwa systemów teleinformatycznych
- 213903 Specjalista zastosowań informatyki
- 312202 Technik teleinformatyk – zawód szkolny
- 314312 Technik awionik – zawód szkolny
- 312102 Technik informatyk – zawód szkolny
- 311801 Grafik komputerowy
- 411201 Operator procesorów tekstu

Aktualne prognozy potwierdzają wcześniejsze poglądy m. in. A. Tofflera i E. C. Wragga,⁴⁷ którzy, analizując współczesność w kontekście miejsc pracy, warunków życia rodzinnego oraz wydłużania się życia ludzkiego, prognozowali przyszłościowy trend rozwojowy społeczeń-

⁴⁷ A. Toffler, *Szok przyszłości*, Poznań 1974; E. C. Wragg, *Trzy wymiary programu*, Warszawa 1999, s. 20-29.

stwa informacyjnego. Priorytetami dla nich są wysokie kwalifikacje pracownicze, przydatne zwłaszcza w sektorze usług, w tym w turystyce, wypoczynku oraz opiece. Uzupełniając je o umiejętności współdziałania, współpracę i porozumiewanie się, a także o samodzielność, zdolność i umiejętność przystosowywania się do nowej rzeczywistości oraz zaradność – możemy opisać nimi współczesnego pracownika, najbardziej poszukiwanego przez pracodawcę.

Tendencje spadkowe dotyczą zawodów rolniczych oraz przemysłu ciężkiego (tabela 5), które również przewidywane były przez A. Tofflera.⁴⁸

Tabela 5. Zawody o największym spadku zapotrzebowania do 2010 roku.⁴⁹

Kod grupy średniej	Nazwa grupy średniej	Spadek zapotrzebowania w latach 2001-2010	
		w tys. osób	w %
613	Rolnicy upraw polowych i produkcji zwierzęcej	-418	-13
621	Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	-158	-46
913	Pomoce domowe, sprzątaczk i praczki	-51	-13
611	Rolnicy produkcji roślinnej i ogrodnicy	-48	-11
612	Hodowcy zwierząt i pokrewni	-34	-42
743	Robotnicy produkcji wyrobów włókienniczych, odzieży i pokrewni	-30	-10
721	Formierze odlewniczy, spawacze, blacharze, monterzy konstrukcji metalowych i pokrewni	-24	-17
932	Robotnicy przy pracach prostych w przemyśle przetwórczym	-20	-10

⁴⁸ A. Toffler, *Szok przyszłości*, dz. cyt.

⁴⁹ Z. Strzelecki, *Prognozowanie popytu na pracę według kwalifikacji*, Warszawa 2002.

711	Górnicy i robotnicy obróbki kamienia	-12	-14
744	Robotnicy obróbki skóry	-11	-29
831	Maszyniści kolejowi, dyżurni ruchu i pokrewni	-8	-12
921	Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, rybołówstwie i pokrewni	-7	-11
614	Robotnicy leśni	-5	-25
931	Robotnicy pomocniczy w górnictwie i budownictwie	-5	-4
321	Technicy rolnicy, leśnicy i pokrewni	-4	-12
113	Wyżsi urzędnicy	-3	-26
812	Operatorzy maszyn i urządzeń hutniczych i pokrewni	-2	-9
828	Monterzy	-2	-2
833	Operatorzy samojezdnych maszyn rolniczych i pokrewni	-2	-2
811	Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i pokrewni	-1	-6
821	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z metali i minerałów	-1	-3
826	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanych i pokrewni	-1	-6
912	Czyściciele i inni świadczący usługi na ulicach	-1	-39
827	Operatorzy maszyn przetwórstwa żywności i produktów pokrewnych	-1	-2
834	Marynarze i pokrewni	-1	-12

W świetle prognoz i aktualnych statystyk bezrobocia coraz trudniej będzie znaleźć pracę w zawodach bazujących na pracy fizycznej człowieka tj. niewymagającej wysokich kwalifikacji zawodowych. Dane te potwierdzają tezy głoszone przez różnych futurologów np. A. Schafta,

G. Fridrichsa,⁵⁰ o zmianie współczesnego charakteru pracy, który może doprowadzić do końca społeczeństwa opartego na pracy.⁵¹

Jednakże, traktując pracę jako formę aktywności człowieka, której najwyższym wymiarem jest aktywność twórcza, doprowadziła do zmiany charakteru pracy, w której przeważa myśl twórcza człowieka, wyrażona nowocześniejszymi procesami pracy, wymagającymi wyższych kwalifikacji od człowieka i potrzebą uświadamiania jemu permanentnego uczenia się.⁵² W tym kontekście aktualny staje się pogląd D. Bell'a⁵³ o transformacji społeczeństwa przemysłowego w informacyjno-informatyczne, którego wartością a zarazem źródłem bogactwa staje się wiedza. Tezę tę Z. Wiatrowski⁵⁴ poszerza o pracę i uważa, że zarówno praca jak i wiedza staje się dziś, a tym bardziej jutro dominującym wyznacznikiem rozwoju cywilizacyjnego, a nade wszystko rozwoju człowieka i jego społeczeństwa.

Dostępność wyraża się możliwością prawie natychmiastowego połączenia różnych miejsc znacznie oddalonych od siebie w sensie geograficznym, co wymaga współpracy organizacyjnej poprzez sieć z wykorzystaniem informatycznych środków do komunikacji, organizacji i zarządzania, wykorzystując wiedzę jako ważny czynnik produkcji.⁵⁵

Zarządzanie wiedzą nie jest jednoznacznie określone, bowiem – jak cytuje B. Kowalak,⁵⁶ powołując się na różne stanowiska, m. in. W. R. Bukowitza i R. L. Wilichunsa – jest to „proces, przy pomocy którego organizacje generują bogactwo na podstawie intelektualnych lub

⁵⁰ Zob. szerzej, G. Fridrichs, A. Schaff (red.), *Mikroelektronika i społeczeństwo. Na dobre i na złe?* Warszawa 1987

⁵¹ J. Rifkin, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery posttrynkowej*, Wrocław 2001.

⁵² *Biała Księga Kształcenia i Doskonalenia. Nauczanie i uczenie się. Na drodze do uczącego się społeczeństwa*, Warszawa – Radom 1997.

⁵³ D. Bell, *Kultura społeczności kapitalizmu*, Warszawa 2002.

⁵⁴ Z. Wiatrowski, *Droga do współczesnego i rozumienia i uznawania kwalifikacji i kompetencji zawodowych*, [w:] S. M. Kwiatkowski (red.), *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*, Warszawa 2004, s. 178.

⁵⁵ Za: B. Kowalak, *Konkurencyjna gospodarka. Innowacje – infrastruktura – mechanizm rozwoju*, Warszawa – Radom 2006, s. 45

⁵⁶ Zob. tamże.

opartych na wiedzy aktywnych organizacji”,⁵⁷ a według D. J. Skyrne’a jest „jasno określonym i systematycznym zarządzaniem, istotną dla organizacji wiedzy i związanymi z nimi procesami kierowania, zbierania, dyfuzji, zastosowań i eksploatacji, realizowanymi w dążeniu do osiągnięcia celów organizacji”,⁵⁸ podczas gdy – według Ruggelsa – to „podejście do zwiększania lub kreowania wartości przez bardziej aktywne wspieranie doświadczenia związanego z know-how i osądów, co i jak robić, istniejących zarówno w organizacji jak i w wielu przypadkach poza nią”.⁵⁹

Istota zarządzania wiedzą dowodzi charakteru gospodarki opartej na wiedzy i globalizacji regionów, jako miejsca w którym skupia się wytwarzanie i pozyskiwanie wiedzy oraz umiejętności w nowej gospodarce światowej. One ucząc się przyciągają, a następnie organizują zasoby niezbędne do swej konkurencji, dążącej do koncentracji kapitału, środków i mechanizmów jego pomnażania, gospodarowania zasobami naszego globu, a przez to postrzegania jako monopolizacji szans, a nie ważności i swobodnego działania. W efekcie globalizacja przynosi korzyści tylko małej garstce tzw. „elicie pieniądza”, a spycha na margines ponad 2/3 ludności świata w obszar biedy i niedostatku, a według raportu F. Mayora⁶⁰ już 4/5 ludności świata. Przeciwnieństwem procesu globalizacji jest glokalizacja, która przechodzi na nowe podejście do spójności i innej redystrybucji dóbr.

Procesy globalizacji i glokalizacji łącząc się – pomimo różnego zasięgu terytorialnego – pokazują tworzenie nowego ładu działań zarządzających, poprzez przenikanie się wzajemne obu trendów i dążenie do tworzenia w społeczności lokalnej – zarządzania wiedzą. Owo przenikanie trendów globalizacyjnych uwypukla międzynarodowe znaczenie władz lokalnych i wdrażanie nowych tendencji promowanych przez glokalizację.

W wyniku strategii glokalizacyjnej, w której zawarta jest silna integracja globalna oraz silna adaptacja lokalna istnieje możliwość efektyw-

⁵⁷ Za: B. Kowalak, dz. cyt., s. 45.

⁵⁸ B. Wawrzyniak, *Zarządzanie wiedzą*, Personel 2000.

⁵⁹ Tamże, s. 45.

⁶⁰ F. Mayor, *Przyszłość świata*, Warszawa 2001.

niejszego zarządzania małymi i średnimi przedsiębiorstwami i zwiększenie udziału ludności w podziale dochodu narodowego i redystrybucji środków.

Cnoty pracy, choć tak nienazwane, fascynowały od dawna uczonych, czego dowodzą najstarsze poglądy sięgające czasów starożytnych. Arystoteles (384-322 p. n. e.) wyróżnił trzy podstawowe czynniki: 1) *physis* – czynniki biologiczne rozwoju, życia i potrzeb człowieka; 2) *ethos* – czynniki kształtujące osobowość i zachowania człowieka poprzez dążenie otoczenia do „zaszczepiania” przyzwyczajęń pod wpływem życia społecznego i potrzeb kształtowania obyczajowości, postaw, norm postępowania; 3) *logos* – czynniki pozwalające postrzegać człowieka jako jednostkę rozumną, rozwijającą się nie tylko fizycznie, ale psychicznie, w tym umysłowo.

Dopełnienie udziału człowieka w procesie pracy stanowią kwalifikacje społeczno-moralne. T. Nowacki określa je „mianem układu motywacyjnego, na który składają się doświadczenia, przeżycia i postawy wyznaczające poziom aktywności i stosunek jednostki do własnych działań, a w szczególności do pracy. Jego poważną część stanowi osobowy układ wartości (por. cechy psychofizyczne struktury standardu kwalifikacji zawodowych), który steruje ocenami pracownika, akceptuje lub dezakceptuje zjawiska zachodzące w otoczeniu.”⁶¹ Zatem trzeba zgodzić się z poglądem wspomnianego autora, że kwalifikacje społeczno-moralne wyznaczają stosunek człowieka do pracy, stopień jego identyfikacji z zawodem, stosunek do przełożonych, współpracowników, warunków pracy. Cechy te pozostają ważne zarówno dla pracownika jak i pracodawcy, owocujące obopólnymi korzyściami, np. satysfakcją z pracy, wyższym wynagrodzeniem i następnie przekładają się na efekty ekonomiczne zakładu pracy, wyrażone lepszą jakością pracy i jej wytworów. W grupie tychże kwalifikacji można umieścić kategorie, które w koncepcji pracy kardynała Stefana Wyszyńskiego nazwane są cnotami pracy. Stworzone przez Kardynała pokrewne pary to:

- cierpliwość – długomyślność (nieskwapliwość),

⁶¹ T. Nowacki, dz. cyt., s. 116.

- wytrwałość i stałość,
- cichość i sumienność.⁶²

Wspaniale wpisują się w kategorię ethosu w modelu cech osobowościowych człowieka istotnie wzbogacając teorię pedagogiki pracy, co uczynił w swoich rozważaniach W. Furmanek,⁶³ odwołując się do koncepcji pracy Kardynała wraz z wspomnianymi cnotami pracy.

PODSUMOWANIE

Wizja pracy Kardynała Stefana Wyszyńskiego dowodzi, że nic nie straciła na swojej aktualności i wciąż może być na nowo odkrywana i inspirować do wzbogacania teorii nauk zainteresowanych pracą.

BIBLIOGRAFIA

- Baraniak B. (red.), *Wartości w pedagogice pracy*, Warszawa 2008.
- Baraniak B. (red.), *Jubileusz 95-lat życia Tadeusza W. Nowackiego*, Warszawa 2008.
- Baraniak B., *Edukacja prozawodowa*, [w:] *Pedagogika pracy*, Współaut. S.M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, Warszawa 2007.
- Baraniak B., *Współczesne problemy, poradnictwa i edukacji zawodowej*, Warszawa 2007
- Daheim H.J., *Berufssoziologi*, [w:] *Handbuch der empirischen Sozialforschung*, t. 8. Stuttgart 1977.
- Jan Paweł II, *Laborem exercens*, [w:] *Encykliki Ojca Świętego Jana Pawła II*, t. 1., wyd. II. Kraków 1996.
- Furmanek W., *Zarys humanistycznej teorii pracy*, Warszawa 2006.
- Kłoskowaka A., *Kultura masowa. Krytyka i obrona*, Warszawa 1980
- Kwiatkowski S.M., Symela K. (red.), *Standardy kwalifikacji zawodowych. Teoria – Metodologia – Projekty*, Warszawa 2001.
- Mayor F, *Przyszłość świata*, Warszawa 2001.

⁶² S. Wyszyński, *Duch pracy ludzkiej*, Warszawa 1991, s 72.

⁶³ W. Furmanek, *Zarys humanistycznej teorii pracy*, Warszawa 2006, s. 99-105.

- Naisbit J., *Megatrendy*, Poznań 1987
- Nowacki T., *Leksykon pedagogiki pracy*, Radom 2004.
- Nowacki T., Jeruszka U. *Podstawy dydaktyki pracy*, Warszawa 2004.
- T. Nowacki, Korabiowska-Nowacka K., Baraniak B, *Nowy Słownik Pedagogiki Pracy*, Warszawa 2000
- Ostrowska U., *Dydaktyka jako dialog*, [w:] E. Kubiak-Szymborska (red.), *Wybrane zagadnienia edukacji nauczycielskiej*, Bydgoszcz 1999.
- Słownik filozoficzny*, Warszawa 2001.
- Słownik wyrazów obcych*, Warszawa 1994.
- Toffler A., *Szok przyszłości*, Poznań 1974.
- Toffler A., *Trzecia fala*, Warszawa 1986.
- Turoś L., *Andragogika pracy*, Warszawa 2006.
- Wiatrowski Z., *Praca w zbiorach wartości pracujących, bezrobotnych i młodzieży szkolnej*, Włocławek 2004.
- Wiatrowski Z., *Podstawy pedagogiki pracy*, Włocławek 2004.
- Wiatrowski Z., *Nauczyciel szkoły zawodowej. Dawniej – Dziś – Jutro*, Bydgoszcz 1990, 1993.
- Wiatrowski Z., *Droga do współczesnego i rozumienia i uznawania kwalifikacji i kompetencji zawodowych*, [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*, Warszawa 2004.
- Wilsz J., *Teoria pracy*, Kraków 2009.
- Wyszyński S., *Duch pracy ludzkiej*, Warszawa 1991.