



PRACA CZŁOWIEKA W WERSJI DYSCYPLINARNEJ ORAZ ZINTEGROWANEJ I GLOBALNEJ

Zygmunt J. Wiatrowski

HUMAN WORK IN DISCIPLINARY, AND
INTEGRATED AND GLOBAL DIMENSIONS

Keywords: work, human, integrity

Abstract. The 50th anniversary of the labour pedagogy work encourages a more general reflection on the present and future of our work. In this reflection, the co-founders of the sub-disciplines highlight the significant scientific achievements, but also express their concerns for the future. Therefore, a focus on the complex of pedagogy of work is presented and proposed – of course, treated disciplinarily, but in an integrated and global context. In other words, it is about the labour pedagogy in multi-problem, multi-aspect and humanities-oriented dimensions.

Słowa kluczowe: praca, człowiek, integralność

Streszczenie. Jubileusz 50-lecia pedagogiki pracy skłania do ogólniejszych refleksji nad teraźniejszością i przyszłością naszego dzieła. W owej refleksji współtwórcy danej subdyscypliny podkreślają znaczący dorobek naukowy, ale także wyrażają zaniepokojenie w kontekście przyszłości. Stąd przedstawiono i zaproponowano 'ukłon' w kierunku kompleksu nauk o pracy – oczywiście traktowanych dyscyplinarnie, jednak w sposób zintegrowany oraz globalny. Chodzi oczywiście o nauki o pracy w wymiarach wieloprotblemowych, wieloaspektowych i nasyconych humanistycznie.

Wprowadzenie

Jubileusz 50-lecia pedagogiki pracy skłania do szczególnie wnikliwego spojrzenia na rozwój i tożsamość tego wydarzenia, które w układzie nauk pedagogicznych i społecznych uzyskało rangę szczególnie wysoką i znaczącą. Nadawano

temu wyraz stopniowo – poprzez kolejne dziesięciolecia. Pierwsze dziesięciolecie w 1982 roku zorganizowali wyjątkowo skromnie (z powodu stanu wojennego) – twórca pedagogiki pracy – Tadeusz W. Nowacki oraz współtwórcy – Zygmunt J. Wiatrowski i Stanisław Kaczor. Szczególnie uroczyste i bogato merytorycznie obchodzono już 40-lecie w Jedlni koło Radomia, którego głównymi organizatorami byli: Stefan M. Kwiatkowski, Franciszek Szlosek, Ryszard Gerlach i Henryk Bednarczyk. Z tej wyjątkowej okazji wydano trzy zbiory jubileuszowe: dwa pod redakcją S.M. Kwiatkowskiego i jeden pod redakcją F. Szloska. Piąte dziesięciolecie organizują wiosną 2022 roku – Ryszard Gerlach i Renata Tomaszewska z Katedry Pedagogiki Pracy i Andragogiki Wydziału Pedagogiki Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, którzy w pierwszym komunikacie organizacyjnym sformułowali hasło przewodnie Jubileuszu 50-lecia pedagogiki pracy: *Pedagodzy pracy – bądźmy ponownie razem i zastanówmy się nad naszą przyszłością*. W odpowiedzi na to wezwanie w niniejszym artykule zawarłem wybrane autorskie refleksje.

Problematyka pracy człowieka w różnych okresach jego życia, działania i rozwoju

Od dawnych lat wiele cennych stwierdzeń i prawidłowości dotyczących rozwoju człowieka ustalili i upowszechnili reprezentanci światowej, w tym także polskiej psychologii. Penetracje naukowe w danym zakresie były i są nadal interesujące. Wśród tychże dominującą rolę w wieku XX przypisano głównie Erikowi H. Eriksonowi – wybitnemu psychologowi Ameryki. Jeszcze w połowie minionego wieku wyróżniano trzy duże okresy całościowego rozwoju człowieka:

- 1) okres dziecięcy – od urodzenia do 12–13 roku życia;
- 2) okres młodzieńczy – od 12–13 do 18–21 roku życia, zwany często okresem dorastania;
- 3) okres dorosłości – od 18–21 roku do końca życia, z tym że E. Erikson, zajmując się szeroko okresem dorosłości człowieka, wyróżnił w nim trzy podokresy – zwane:
 - okresem wczesnej dorosłości;
 - okresem średniej dorosłości;
 - okresem późnej dorosłości.

Powyższe wyróżnienia skłaniają do dyskusji, czy trzy zaakcentowane okresy całościowego rozwoju człowieka mogą być akceptowane także w XXI wieku?

Pytanie jest zasadne stąd, że jeszcze w podręcznikach podstawowych psychologii wydanych w XXI wieku są one mocno akcentowane.

W tej dyskusyjnej sytuacji - głównie pod wpływem Międzynarodowej Organizacji Zdrowia z lat 80. minionego wieku - zgłosiłem pod rozważę nauki cztery znaczące okresy całonocowego rozwoju człowieka:

- 1) okres dziecięcy - od urodzenia do 12-13 roku życia;
- 2) okres młodzieńczy - od 12-13 do 18-21 roku życia, zwany często okresem dorastania;
- 3) okres dorosłości - od 18-21 roku do 60-65 roku życia, traktowany powszechnie jako okres aktywności produkcyjnej;
- 4) okres starości od 60-65 roku do końca życia, zwany coraz częściej i powszechnie wiekiem senioralnym.

W celu pełniejszego uzasadnienia powyższego podziału dominujących okresów życia człowieka wypadaloby rozpoznać przynajmniej kilka dzieł Erika H. Eriksona, ale także wspomniał analizę zakresu treściowego owych dzieł - dokonaną przez Lecha Witkowskiego w pracy pt. *Rozwój i tożsamość w cyklu życia. Studium koncepcji Erika H. Eriksona* (Toruń, 2000). W toku powyższej sugestii wypada też zaznaczyć, że aktualnie prowadzi się rozległe dysputy dotyczące wieku płodowego - jako ważnego okresu w życiu początkowym jednostki ludzkiej. Dodać także należy, iż rozdwojony okres dorosłości w koncepcji andragogicznej i pedagogiki pracy uzasadnia również wyróżnienie szczególnie ważnych faz przypisywanych okresowi aktywności zawodowej i okresowi starości.

A oto fazy dorosłości i starości - upowszechniane w XXI wieku (wg Zygmunta Wiatrowskiego) w odpowiednich artykułach i opracowaniach zawartych.

Tabela 1. Fazy dorosłości i starości

Okres dorosłości od 18-21 do 60-65 roku życia	Okres starości od 60-65 roku życia
faza wczesnej dorosłości od 18-21 do 33 roku życia	wiek podeszły od 60 do 75 roku życia
faza średniej dorosłości od 33 do 50 roku życia	wiek starczy od 75 do 90 roku życia
faza późnej dorosłości od 50 do 60-65 roku życia	wiek sędziwy od 90 roku życia - do zgonu

Źródło: Wiatrowski (2016, s. 242).

Do tegoż podziału będę się odwoływać w dalszej części opracowania. W tym miejscu dodam jednak, że zyskuje on coraz powszechniejsze uznanie - nie tylko w Polsce. Niestety, nie towarzyszy temu rezygnacja z pojęć: 'III wiek' oraz

‘Uniwersytet Trzeciego Wieku’ i z przypisywanych im znaczeń. Już wcześniej zaproponowałem formułę ‘Uniwersytet Senioralny’, stąd czas wielki, aby powyższe zmiany wprowadzić i upowszechnić!¹

Interesująca nas szczególnie praca człowieka jawi się w każdym okresie życia i rozwoju jednostki (głównie od urodzenia i szerzej rozumianych okresów dalszych). W podręczniku *Podstawy pedagogiki pracy* (wydanie czwarte z 2005 roku) w każdym okresie rozwoju człowieka (spośród czterech wcześniej ustalonych) przedstawiono i szczegółowo omówiono istotne zadania wychowania i edukacji w kontekście rozwoju całościowego, nadając im nazwy:

- wychowanie i edukacja przedzawodowa i prozawodowa;
- edukacja profesjonalna w kontekście nieustającego rozwoju technicznego, gospodarczego i społecznego;
- możliwe zadania i formy edukacji senioralnej.

Poświęcono tym zadaniom pedagogiki pracy już dostatecznie wiele analiz naukowych i praktycznych, stąd świadomie rezygnuję z ich ponownego omówienia, nawet gdy w międzyczasie wprowadzono określone modyfikacje i udoskonalenia. O niektórych z nich będzie mowa w dalszej części niniejszego opracowania.

Współczesna refleksja nad przestrzenią pracy w kontekście rozproszonych nauk o pracy²

W dynamicznym rozwoju pedagogiki pracy i innych nauk o pracy, akcentowanej z okazji Jubileuszu 50-lecia tej szczególnej dyscypliny naukowej (licząc od 1972 roku), zrobiono wyjątkowo wiele, szczególnie w obszarze i zakresie wypracowywania oraz wywalczenia nowej rzeczywistości społeczno-gospodarczej. Ale w owej, nowej rzeczywistości w kwestii pracy, tym bardziej zawodowej, pozostało do zrobienia jeszcze wyjątkowo wiele. Wprawdzie zaistniał nadzwyczajny Zespół wysoko kwalifikowanych specjalistów, lecz w piątym dziesięcioleciu zatracił on dotychczasową moc zintegrowanego i skutecznego działania. Ów nadzwyczajny dotychczas Zespół obejmował i obejmuje nadal wyraźną moc skutecznego oraz nowoczesnego działania naukowego, zawodowego i społecznego.

A oto dostojni członkowie tego nadzwyczajnego i reprezentacyjnego Zespołu:

¹ Opowiadam się też za rezygnacją z nadużywania terminu ‘uniwersytet’ np. ‘przedszkolny’, ‘licealny’, ‘bankowy’, ‘rolniczy’ oraz innych fantazji godzących w istotę i tradycję ‘Uniwersytetu’.

² W powyższym kontekście wypowiadałem się już wcześniej, m.in. w *Podstawach pedagogiki pracy*, w numerze 12 „Szkoła-Zawód-Praca” oraz w wydaniu broszurkowym Uniwersytetu Zielonogórskiego z 2017. Tym razem ustalam zaktualizowaną wersję z okazji 50-lecia pedagogiki pracy w 2022 roku.

- W grupie Osób Zmarłych, ku Ich pamięci: Tadeusz W. Nowacki – twórca pedagogiki pracy, Michał Godlewski, Stanisław Kaczor, Wanda Rachalska, Kazimiera Korabiowska-Nowacka, Stanisław Szajek, Barbara Baraniak,
- W grupie osób żyjących – współtwórcy i wielce zasłużeni reprezentanci pedagogiki pracy: Zygmunt J. Wiatrowski, Stefan M. Kwiatkowski, Ryszard Gerlach, Waldemar Furmanek, Zdzisław Wołk, Ryszard Parzęcki, Ryszard Bera i Magdalena Piorunek; a także: Franciszek Szlosek, Urszula Jeruszka, Henryk Bednarczyk, Adam Solak, Bogusław Pietrulewicz, Czesław Plewka, Daniel Kukła, Renata Tomaszewska i inni.

Wspomniane wcześniej zasługi pedagogiki pracy, podczas Konferencji Jubileuszowej z okazji 40-lecia podkreślono bardzo wyraźnie, aczkolwiek nie brakło słów nawołujących do przywrócenia stanu wcześniejszego – zintegrowanego, licznego Zespołu oraz do znacznego poszerzenia kontaktów i współpracy z różnymi przejawami aktywności w szeroko rozumianych naukach o pracy człowieka (Kwiatkowski, 2012).

Niestety, w piątym dziesięcioleciu pedagogiki pracy zaczęły pojawiać się coraz częściej formy aktywności reprezentantów danej dziedziny wiedzy głównie z myślą o własnej karierze naukowej, a nie z troską o dalszy rozwój i uwspółcześnienie owych nauk o pracy. Niektórzy, szczególnie aktywni twórcy, jak gdyby zapomnieli o tym, że cenne dzieła nie tylko należy opracować i drukować, ale wypada też je upowszechniać. Co ważniejsze: w aktualnej światowej i polskiej rzeczywistości, nasyconej niemal w stopniu tragicznym przejawami i następstwami epidemii koronawirusa, pewne komplikacje w funkcjonowaniu szeroko rozumianej nauki stają się zrozumiałe. Lecz nie możemy czuć się uwolnieni od nowocześnie pojmowanej przyszłości nauk o pracy ludzkiej. Dzisiaj można powiedzieć, że w nowej rzeczywistości (licząc od 1990 roku) zaczęto na powrót interesować się różnymi naukami o pracy – i tymi z tradycją, i nowymi akcentami.

Oczywiście dominuje nade wszystko filozofia pracy zapoczątkowana przez Józefa Bańkę który jest wydawcą dzieła pt. *Narodziny filozofii nauki o pracy w Polsce* (1970). Wcześniej wiele interesujących poglądów w danym zakresie opublikowali: Bogdan Suchodolski, Jan Kordaszewski, Ignacy Szaniawski i oczywiście Tadeusz W. Nowacki. Pewną odmianę filozofii pracy w wersji religijnej, a szczególnie chrześcijańskiej, stały się opracowania i stanowiska Kardynała Stefana Wyszyńskiego autora dzieła pt. *Duch pracy ludzkiej* (Włocławek, 1964) oraz Papieża Jana Pawła II, który m.in. w Encyklice o pracy ludzkiej *Laborem exercens* (1981) napisał: „Praca jest dobrem człowieka – dobrem jego społeczeństwa

- przez pracę bowiem człowiek nie tylko przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowieka, a także poniekąd bardziej staje się człowiekiem”³.

W latach siedemdziesiątych minionego wieku zaistniała też ‘prakseologia’ jako nauka o sprawnym i skutecznym działaniu. Według Tadeusza Kotarbińskiego głównym zadaniem prakseologii jest uświadomienie, sformułowanie, uzasadnienie i systematyzacja zaleceń ogólnych oraz ostrzeżeń dotyczących sprawności i skuteczności działań, nie tylko profesjonalnych.

Do źródłowych prac z danego zakresu przyjęto zaliczać następujące: *Sprawność i błąd* (1970) oraz *Traktat o dobrej robocie* (1975) Tadeusza Kotarbińskiego, a także *Zasady sprawnego działania* (1976) Tadeusza Pszczołowskiego. Z początkiem XXI wieku do powyższych ustaleń (jednak bez określania dziedziny wiedzy i wymienienia nazwiska twórcy prakseologii) nawiązała nawet szeroko Unia Europejska ustalając dokumentację programową dla idei i koncepcji ‘ram kwalifikacji’.

Niemal w codziennych kontaktach i działaniach, spośród licznych subdyscyplin z szeroko rozumianych nauk o pracy dobrze układa się współpraca oraz efekty zgodnego działania pedagogiki pracy z socjologią pracy i psychologią pracy. W przypadku socjologii pracy od dawnych lat w owej współpracy wyróżnia się szczególnie Janusz Sztumski z Katowic i z Częstochowy; z kolei w przypadku psychologii pracy wyjątkowo dobrze układa się współpraca z Januszem Trempałą i Romanem Ossowskim z Bydgoszczy.

W drugiej połowie XX wieku zaczęła powstawać i rozwijać się nowa subdyscyplina w obszarze nauk o pracy ‘ergonomia’. Rozległe informacje i opisy dotyczące początków i rozwoju ergonomii jako nauki stosowanej, „która stawia sobie za cel optymalizację sił biologicznych pracującego człowieka” – w sposób interesujący przedstawił Jan Rosner w dziele pt. *Ergonomia* (1985)⁴. Bardziej współczesne określenie brzmi: „Ergonomia – nauka o optymalnym przystosowaniu stanowisk, procesów i środowiska pracy do możliwości psychofizycznych człowieka, tak by nie tylko uchronić jego życie i zdrowie, lecz dać mu również możliwość jak najlepszego rozwoju człowieka” (Krasucki, 2022). Dodać do powyższego wypada, że początki ergonomii jako nauki datują się od połowy XX wieku. W Polsce w 1977 roku powstało Polskie Towarzystwo Ergonomiczne.

³ Szersze omówienie problemu: Wiatrowski (2005).

⁴ Pierwsze (podręcznikowe) wydanie (1983).

A oto początkowy fragment rodowodu ergonomii związany ze szczególną rolą Polaka Wojciecha B. Jastrzębowskiego oraz Amerykanina Fredericka W. Taylora. Już w roku 1857 Jastrzębowski ogłosił artykuł zatytułowany: *Rys ergonomii, czyli Nauki o pracy opartej na prawdach zaczerpniętych z Nauk Przyrody*. Prawie sto lat później i zapewne niezależnie od W.B. Jastrzębowskiiego termin 'ergonomia' został ustalony w Anglii, gdzie w 1949 roku powstało „Ergonomiczne Towarzystwo Naukowe”. Wreszcie w pierwszych dwóch dziesięcioleciach XX wieku rozwinęła się we wszystkich uprzemysłowionych krajach tzw. naukowa organizacja pracy. Ten kierunek działań, zapoczątkowany przez amerykańskiego inżyniera F.W. Taylora, z czasem przekształcił się w rodzaj szkoły naukowej, której głównym zainteresowaniem było szukanie dróg podnoszenia wydajności i efektywności pracy (Rosner, 1985). W okresie przełomu wieku XX i XXI zaczęły licznie pojawiać się nowe w swej wymowie koncepcje i opracowania naukowe dotyczące zarządzania zasobami ludzkimi, a szerzej ujmując – problemami organizacji pracy społeczności ludzkiej. W Polsce przyjęto, że liderem w zakresie tworzenia naukowego był i jest nadal prof. Aleksy Pocztowski z Krakowa. Jemu też powszechnie przypisano wiodące w danej dziedzinie dzieło pt. *Zarządzanie zasobami Ludzkimi – strategie – procesy – metody* (2003). W spisie treści znalazły się następujące problemy:

1. Zarządzanie zasobami ludzkimi w perspektywie historycznej.
2. Uwarunkowania zarządzania zasobami ludzkimi.
3. Planowanie zatrudnienia.
4. Kształtowanie stanu i struktury zatrudnienia.
5. Kierowanie ludźmi w organizacji.
6. Ocenianie w procesie pracy.
7. Rozwój zasobów ludzkich.
8. Kształtowanie wynagrodzeń.
9. Warunki i stosunki w pracy.

Z powyższego wykazu wynika, że dominuje w nim problematyka ekonomiczna i ogólniejsza, dotycząca pracy człowieka; ale dość licznie przewijają się też problematyka oddająca istotę innych dyscyplin i subdyscyplin w obszarze szeroko rozumianych nauk o pracy. Niestety, Autor takowych raczej nie dostrzega. W bogatym wykazie bibliograficznym brak jest zupełnie pozycji literaturowych związanych z wyżej przedstawionymi subdyscyplinami szeroko rozumianych nauk o pracy. Płyńże stąd ważna uwaga dla różnych reprezentantów współczesnych nauk o pracy. [Będzie o tym jeszcze mowa w trzeciej części niniejszego opracowania].

Przegląd subdyscyplin naukowych, traktujących o pracy człowieka, ostatnio z początkiem XXI wieku, został wzbogacony przez ‘profesjologię’, której twórcą jest Kazimierz Czarnecki. Wspomaga go aktualnie w znaczącym stopniu Bogusław Pietrulewicz. Kazimierz Czarnecki w swoim ostatnio wydanym podręczniku pt. *Profesjologia* pisze, że profesjologii przyświecają trzy podstawowe cele:

- 1) dążenie do obiektywnego poznawania warunków i procesów oraz wyników i prawidłowości profesjonalnego rozwoju człowieka;
- 2) dążenie do opanowania wiedzy o warunkach i procesie profesjonalnego rozwoju człowieka jako ważnego fragmentu rzeczywistości;
- 3) wskazywanie możliwości i potrzeby przekształcania poznawanej rzeczywistości o profesjonalnym rozwoju człowieka.

Jak również wskazuje K. Czarnecki, ciągłość rozwoju człowieka oraz jego podział na okresy, studia i fazy jest wciąż problemem otwartym. W tym kontekście staje się zasadne twierdzenie, że profesjologia ma zastosowanie i znacząco rzutuje na całościowy rozwój człowieka (Wiatrowski, 2016a, s. 159–163).

Świadomie wyodrębniłem w pierwszej kolejności powyższe zestawy wiedzy i działań naukowych, bowiem one w znaczącym stopniu rzutują w sposób dość rozległy na współcześnie określony i analizowany kompleks nauk o pracy. Można było jeszcze wymienić ‘fizjologię pracy’, lecz jej zakres stosowania w danym kontekście jest raczej zbyt skromny.

Kształtowanie nowoczesnego kompleksu nauk o pracy

Dla lepszego odbioru tej części rozważań wypada zaktualizować i uporządkować stosowaną jeszcze strukturę pojęciową i nazewniczą. Otóż od XIX wieku stosowana jest formuła ‘nauka o pracy człowieka’. Ale już w wieku XX wykazano, że nie ma jednej i zintegrowanej nauki o pracy, występującej w randze dyscypliny naukowej. Pojawiają się coraz liczniej problemy dotyczące pracy ludzkiej, które związane są z różnymi kierunkami i dyscyplinami naukowymi. Stąd utrwała się formuła – ‘naukowe problemy pracy człowieka’ – związane z różnymi dyscyplinami naukowymi, zazwyczaj pod nazwą: ‘nauki o pracy’. Stopień owego związku jest zróżnicowany, stąd stosowane są różne ich grupy, w rozumieniu struktur podrzędnych i częściowych. Zanim przystąpię do ich uporządkowanej analizy, widzę potrzebę zaakcentowania najogólniejszych problemów oddających istotę pracy ludzkiej. Mam zwłaszcza na myśli problemy humanizacji pracy, problemy powinności osoby dorosłej (w wersji Erika Eriksona i innych twórców), problemy podmiotowości człowieka oraz problemy edukacji całościowej.

Ze światowych tendencji współczesnej nauki wynika, że aktualnie i przyszłościowo liczyć się muszą trzy (na pozór) sprzeczne drogi dalszego rozwoju nauki, określone jako procesy: specjalizacji, integracji i globalizacji. Z przeprowadzonych wcześniejszych rozważań wynika, że kategorie: specjalizacja, integracja i globalizacja stanowią już rozległe obszary problemowe (zob. Szarota, Szlosek, 2013). Trudno nawet wyobrazić sobie możliwość uprawiania nauki bez odwoływania się do tych właśnie kategorii. Rzecz charakterystyczna, kategoria pierwsza – *specjalizacja* ma najliczniejsze zastosowanie w analizach naukoznawczych (dyscypliny i subdyscypliny), w analizach dotyczących kierunków studiów i specjalności studyjnych oraz w analizach zawodoznawczych (zawody i specjalności). W przypadku kategorii drugiej – *integracji* i trzeciej – *globalizacji* możliwe są odniesienia do różnych dziedzin życia i działania ludzkiego. Przeplatać się zatem będą, a w rzeczywistości przeplatają różne aspekty, jak: przyrodniczy, techniczny, gospodarczy, polityczny, naukowy, kulturalny i szczególnie nas interesujący – edukacyjny oraz społeczny.

Można zatem powiedzieć, że mamy do czynienia z pojęciami i sytuacjami uniwersalnymi. Do takich zapewne przynależą wymienione wcześniej problemy humanizacji pracy, powinności człowieka, podmiotowości ludzkiej oraz problemy edukacji całościowej. Owa uniwersalność skłania interesujących się daną problematyką przynajmniej do roboczego ustalenia zarysu strukturalnego i zadaniowego modelu współczesnych nauk o pracy. Oto autorska próba zgłoszona pod dyskusję naukoznawców i zaawansowanych praktyków:

A. Obszary wewnętrzne współczesnych nauk o pracy.

1. Filozofia pracy także z akcentami chrześcijańskimi, uwzględniająca trzy dominujące konteksty refleksji i analiz naukowych, zakładających myślenie o pracy człowieka: uniwersalistyczne, chrześcijańskie (szereż religijne) oraz pragmatystyczne.
2. Względnie samoistne subdyscypliny, szczególnie w strukturach społecznych oraz przyrodniczych, w których podstawową rolę spełniają: ergonomia, prakseologia, profesjologia i filozofia pracy, socjologia pracy oraz pedagogika pracy.
3. A także: medycyna pracy, prawo pracy, ekonomia pracy, organizacji i zarządzania w układach pracy ludzkiej oraz inne konteksty problemowo związane z pracą ludzką.

B. Obszary zewnętrzne współczesnych nauk o pracy w wersji zintegrowanej i globalnej, wiązane nade wszystko:

1. Z życiem gospodarczym kraju, a także z układami międzynarodowymi.

2. Z okresem aktywności zawodowej człowieka dorosłego, nasyconym znaczącymi cechami ciągle kształtowanej osobowości zawodowej i kariery zawodowej.
3. Z wiekiem senioralnym oceniającym dalszą potrzebę i możliwości bycia aktywnym oraz nadal troskliwym w kontekście podmiotowości ludzkiej.
4. Z nieustanną dążnością do traktowania swego życia i sposobu bytowania w każdym okresie swego rozwoju w sposób humanistyczny i godny człowieka.

Zakończenie

Kończąc rozważania wyznaczone tematem opracowania skłonny jestem stwierdzić, że współczesne nauki o pracy traktowane dyscyplinarnie w sposób zintegrowany oraz globalny gwarantują, a przynajmniej stwarzają szansę dochodzenia do rozwiązywania coraz bardziej złożonych problemów wynikających z relacji człowiek – praca. Oczywiście chodzi o nauki o pracy traktowane w wymiarach wieloprotblemowych, wieloaspektowych i nasyconych humanistycznie (Wiatrowski, 2015, s. 13-24).

Referencje

- Bańka, J. (1970). *Narodziny filozofii nauki o pracy w Polsce*. Warszawa: KiW.
- Czarnecki, K. (2016). *Profesjologia*. Sosnowiec: Humanitas.
- Erikson, E.H. (1997). *Dzieciństwo i społeczeństwo*. Poznań: REBIS.
- Jan Paweł II (1983). Encyklika o pracy ludzkiej *Laborem exercens*. Tekst i komentarz ks. Jan Krucina (red.). Wrocław: TUM.
- Kotarbiński, T. (1970). *Sprawność i błąd*. Warszawa: PZWS.
- Kotarbiński, T. (1975). *Traktat o dobrej robocie*. Warszawa: Ossolineum.
- Krasucki, P. (2002). *Ergonomia*. W: Wielka Encyklopedia PWN, t. 8. Warszawa: Wyd. Nauk. PWN.
- Kwiatkowski, S.M. (red.). (2012). *Pedagogika pracy – tradycja i wyzwania współczesności*. Radom – Warszawa – Bydgoszcz: ITeE-PIB.
- Nowacki, T.W. (1999). *Zawodownawstwo*. Radom: ITeE.
- Nowacki, T.W. (2004). *Leksykon pedagogiki pracy*. Radom: ITeE-PIB.
- Pocztowski, A. (2003). *Zarządzanie zasobami ludzkimi – strategie – procesy – metody*. Warszawa: PWE.
- Pszczołowski, T. (1976). *Zasady sprawnego działania*. Warszawa: WP.
- Rosner, J. (1983). *Podstawy ergonomii*. Warszawa: PWN.
- Rosner, J. (1985). *Ergonomia*. Warszawa: PWE.

- Szarota, Z., Szlosek, F. (red.). (2013). *Interdyscyplinarność pedagogiki i jej subdyscypliny*. Kraków – Warszawa – Radom: UP im. KEN, APS, ITeE-PIB.
- Wiatrowski, Z. (2005). *Podstawy pedagogiki pracy*, wyd. IV. Bydgoszcz: AB.
- Wiatrowski, Z. (2009). *Dorastanie, dorosłość i starość człowieka w kontekście działalności i kariery zawodowej*. Radom: ITeE – PIB.
- Wiatrowski, Z. (2015). *Wieloprotymowy i integracyjny wymiar współczesnych nauk o pracy*. *Problemy Profesjologii*, 1 (2015).
- Wiatrowski, Z., *Edukacja w wieku senioralnym*. *Edukacja Zawodowa i Ustawiczna*, 1 (2016a).
- Wiatrowski, Z., Recenzja książki Kazimierza M. Czarneckiego *Profesjologia*, *Oficyna Wydawnicza „Humanitas” Sosnowiec 2016*. *Problemy Profesjologii*, 2 (2016).
- Witkowski, L. (2022). *Rozwój i tożsamość w cyklu życia. Studium koncepcji Erika H. Eriksona*. Toruń: Wit-Graf.
- Wyszyński, S. (1964). *Duch pracy ludzkiej. Konferencje o pracy*. Włocławek: Księgarnia Powszechna.
- Wyszyński, S. (2001). *Duch pracy ludzkiej. Myśli o wartości pracy*. Warszawa: Pax.