

Marian Piekarski

Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki

Wybrane metody badania przydatności zawodowej pracownika

Słowa kluczowe: przydatność zawodowa, metoda badawcza

Key words: professional suitability, research method

Wprowadzenie

Praca pozostaje w kręgu zainteresowania człowieka od najdawniejszych czasów. W dziejach ludzkości była opisywana przez wielu myślicieli, którzy starali się pokazać nie tylko jej rodowód, ale również proces edukacyjny przygotowujący człowieka do pracy jako głównej formy aktywności oraz do pracy zawodowej jako najlepszego sposobu na samorealizację i na zabezpieczenie ekonomiczne. Podjęcie pracy zawodowej wymaga od pracownika z jednej strony odpowiedniego poziomu kompetencji i kwalifikacji oczekiwanych przez pracodawcę, a z drugiej strony zaangażowanej postawy wobec zadań zawodowych i dobrych relacji z grupą pracowniczą. Tak rozumiane przygotowanie do pracy wyraża się w przygotowaniu zawodowym, które jest rozpatrywane jako proces i jego wynik. Istota procesu to układ działań dydaktyczno-wychowawczych, prowadzący do opanowania przez jednostkę zawodu i sprowadzający się do osiągnięcia wysokiej przydatności zawodowej. Wynik z kolei wskazuje na wykształcenie opisane kwalifikacjami istotnymi dla danego zawodu oraz na zespół cech charakteryzujących osobowość zawodową pracownika. Jego przygotowanie zawodowe oraz funkcjonowanie w trakcie pracy może być weryfikowane podczas badania przydatności zawodowej, która staje się podstawowym pojęciem i obszarem badawczym dla pedagogiki pracy.

Definiowanie przydatności zawodowej

W pedagogice pracy ustalenia terminologiczne stanowią niezbędny warunek poprawności badawczej. W odniesieniu do przydatności zawodowej są one też istotnym zadaniem, ponieważ od precyzji i jasności języka zależy późniejsza

procedura badawcza, uzyskane wyniki i ich interpretacja. Przy braku definicji pojęć w proces badawczy wkrada się swobodna interpretacja, która może być nie tylko niewłaściwa, ale również może prowadzić do fałszywego wniosku.

W rozumieniu potocznym przydatność zawodowa pracownika rozumiana jest jako spełnienie przez niego oczekiwań środowiska pracy. W rozważaniach na gruncie psychologii i pedagogiki jej znaczenie nabiera zupełnie innego wymiaru. W psychologii pracy przydatność zawodowa to zgodność cech jednostki z wymaganiami pracy zawodowej¹. Z czasem ewolucja celów i przedmiotu badań spowodowały wyłonienie się dwóch poglądów na istotę przydatności zawodowej. Pierwszy zakłada istnienie właściwych jednostce – ukrytych specjalnych zdolności decydujących o większej lub mniejszej przydatności do określonego zawodu². To gotowy konstrukt, który trzeba odkryć i poznać. Przedmiotem badań staje się poszukiwanie i tworzenie metod do określania i definiowania przydatności zawodowej już w okresie kształcenia ogólnego, jak i później zawodowego. Drugie stanowisko mówi, że przydatność zawodowa jest właściwością osobowości, która jest dynamiczna, ciągle się kształtuje, tworzy nowe formy i przejawia się w działalności człowieka, głównie w pracy zawodowej³. Warunkuje ją odpowiednia liczba zmiennych np. motywacyjnych, kwalifikacyjnych, fizjologiczno-psychicznych, osobowościowych.

Na gruncie pedagogiki spotykamy również dwojakie rozumienie zakresu i oceny poziomu przydatności zawodowej. W wąskim rozumieniu przydatność zawodowa to sprawdzony poziom wypełniania zadań zawodowych na określonym stanowisku pracy. Takie podejście odnosi się nie tyle do zawodu, ile do stanowiska pracy⁴. W ujęciu szerokim przydatność zawodowa to zawodowy i społeczny poziom funkcjonowania pracownika⁵. Jednak teoria pedagogiki pracy precyzuje dokładniej pojęcie „przydatności zawodowej”. Według *Nowego słownika pedagogiki pracy* przydatność zawodowa to sprawdzony poziom rozwiązywania zadań pracowniczych. Pedagoga pracy interesuje przydatność zawodowa jako jeden z podstawowych wskaźników skuteczności kształcenia, a także jako funkcja kwalifikacji i motywacji, którą można przedstawić wzorem:

$P = f [K/M]$, gdzie:

P = przydatność zawodowa,

K = kwalifikacje,

M = motywacja.

¹ Z. Woroniecki, *Wykształcenie a przydatność zawodowa nauczycieli*, Wyd. PWN, Warszawa 1991, s. 76.

² Ibidem, s. 77.

³ Ibidem, s. 78.

⁴ K. Korabiowska-Nowacka, *Metodyka i wyniki badań przydatności w pracy absolwentów szkół zawodowych*, Wyd. PWN, Warszawa 1980, s. 21.

⁵ Z. Woroniecki, *Wykształcenie a przydatność...*, s. 80.

Zgodnie z zasadą kształcenia w szerokim profilu, przydatność absolwentów szkoły określonego kierunku należy rozumieć jako wypadkową relacji zachodzących między wymaganiami na typowych dla zawodu stanowiskach pracy a przygotowaniem do pracy absolwentów pracujących na tych stanowiskach. Daje to możliwość ujawnienia: adekwatności treści programów szkolnych do treści aktualnych zadań zawodowych oraz adekwatności wyniku działalności szkoły w odniesieniu do założeń programów nauczania i wychowania. Pokazuje również zgodność tego, co absolwent wie, umie i potrafi z aktualnym stanem nauki i techniki. Badanie przydatności zawodowej to jedna z głównych dróg ustalania wzorców przygotowania kadr dla gospodarki, a także weryfikacja trafności i efektywności tych wzorców⁶.

Wcześniej podobną definicję zaproponował Tadeusz Tomaszewski, dla którego przydatność zawodowa to wzajemne relacje między następującymi czynnikami: 1) kwalifikacje, 2) motywacja. Przydatność zawodową przedstawił w postaci wzoru funkcyjnego:

$P = f [K/M]$, w którym przydatność zawodowa [P] jest funkcją:

- 1) kwalifikacji [K],
- 2) motywacji [M]⁷.

Z kolei Leon Wytyczak w przydatności zawodowej wyróżnił dwie strony: statyczną i dynamiczną. Strona statyczna oznacza poziom przygotowania, który cechuje absolwentów w chwili ukończenia szkoły. Absolwenta można scharakteryzować, dając odpowiedź na następujące pytania: 1) jakie wiadomości i umiejętności posiada absolwent?, 2) jaka jest jego postawa wobec zawodu? oraz 3) jakie cechy charakteru absolwenta ułatwiają lub utrudniają mu osiągnięcie wyników? Strona dynamiczna to nabyte doświadczenie absolwenta, jego umiejętności uzyskane już podczas studiów, pracy zawodowej, dążenie do samodoskonalenia się i całościowo ujęty dynamizm rozwoju młodego pracownika⁸.

W nieco inny sposób przydatność zawodową formułuje Bolesław Mazurkiewicz. Dla niego jest to wykonywanie ustawowo ustalonych działań zawodowych przez zastosowanie wiadomości, umiejętności i sprawności odpowiednimi metodami, zgodnie z obowiązkami wynikającymi ze stanowiska, a także zgodnie z zasadami etyki zawodowej. Autor zaproponował następujące mierniki przydatności zawodowej: 1) cechy umysłowe, fizyczne i etyczne, które pozwalają na dobre wykonywanie zadań zawodowych, 2) opanowanie wiadomości fachowych, gwarantujących właściwe spełnienie wszystkich czynności wynikających z istoty

⁶ T.W. Nowacki, K. Korabiowska-Nowacka, B. Baraniak, *Nowy słownik pedagogiki pracy*, Wyd. WSP TWP, Warszawa 2000, s. 215.

⁷ T. Tomaszewski, *Z pogranicza psychologii i pedagogiki*, Wyd. PZWS, Warszawa 1971, s. 80.

⁸ L. Wytyczak, *Z badań nad przydatnością zawodową absolwentów liceów pedagogicznych*, *Ruch Pedagogiczny* 2/1965, s. 55.

danego zawodu, 3) wykonywanie obowiązków zawodowych w sposób mający na uwadze dobro zakładu i gospodarki narodowej⁹.

Najbardziej rozbudowaną definicję przydatności zawodowej na gruncie pedagogiki pracy zaproponowała Kazimiera Korabiowska-Nowacka¹⁰. Przydatność zawodowa absolwentów określonej szkoły [kształcącej w konkretnym, określonym zawodzie] jest uwarunkowana relacją zachodzącą między możliwościami absolwentów zdobytymi głównie poprzez przygotowanie szkolne, akademickie a wymaganiami, jakie wynikają z zadań zawodowych. Według autorki pojęcie „przydatności zawodowej” jest pojęciem pochodnym w stosunku do dwóch pojęć: 1) przygotowanie zawodowe, 2) zadania zawodowe. Słownikowo „przygotowanie zawodowe” rozumiane jako z jednej strony proces, czyli układ działań dydaktyczno-wychowawczych prowadzących do opanowania przez jednostkę zawodu i osiągnięcia wysokiej przydatności zawodowej, a drugiej jako wynik tego procesu, czyli układ cech charakteryzujących osobowość zawodową pracownika. Z kolei „zadania zawodowe” pojmowane są jako logiczny wycinek lub etap pracy w ramach zawodu o wyraźnie określonym początku i końcu. Definiowane także jako układ czynności zawodowych, powiązany z jednym celem działania, kończący się odpowiednim wytworem, usługą lub istotną decyzją. K. Korabiowska-Nowacka formułuje definicję operacyjną, w której „przydatność zawodowa to przygotowanie zawodowe oceniane w świetle wykonywanych zadań na stanowisku pracy”¹¹.

O przydatności człowieka do pracy w głównej mierze decyduje aktualny indywidualny układ umiejętności i wiedzy zawodowej, związany i warunkowany całokształtem doświadczenia jednostki, a wspomagany cechami moralnymi, intelektualnymi i fizycznymi. Na przydatność ma również wpływ przygotowanie zawodowe, które uzależnione jest od wielu czynników: 1) przygotowania szkolnego i akademickiego, 2) stażu pracy, 3) doświadczenia zawodowego, 4) właściwości intelektualnych jednostki, 5) motywów postępowania. Jeżeli zatem szkoła kształci w „szerokim profilu”, przygotowując do pracy na wielu stanowiskach składających się na zawód, wówczas przydatność do zawodu nie może być określana wprost i bezpośrednio. Wielkością wyjściową w procesach ustalania przydatności zawodowej jest wtedy przydatność do stanowiska pracy, ponieważ absolwent pracuje na jednym stanowisku. Przydatność do pracy na danym stanowisku wyraża się stosunkiem przygotowania do stanowiska, do zadań na tym stanowisku. Z kolei przydatność do zawodu jest wielkością pochodną, wypad-

⁹ B. Mazurkiewicz, *Problem przydatności zawodowej i jego miejsce w pedagogice*, Szkoła Zawodowa 7–8/1971, s. 15–16.

¹⁰ K. Korabiowska-Nowacka, *Metodyka i wyniki badań przydatności...*, s. 19–20.

¹¹ Eadem, *Procedura badań przydatności do pracy absolwentów szkół zawodowych*, Wyd. Ossolińskich PAN, Warszawa 1974, s. 54.

kową przydatności poszczególnych absolwentów do typowych stanowisk pracy wchodzących w zakres określonego zawodu. Możemy stwierdzić, że przydatność absolwentów do określonego zawodu wyraża się stosunkiem całokształtu przygotowania do poszczególnych stanowisk, do całokształtu zadań na tych stanowiskach. Zgodnie z tym opisem przydatność zawodową można zapisać według wzoru:

$$Ps = ps/zs ,$$

$$P = \sum ps / \sum zs$$

przy czym: Ps = przydatność do stanowiska, ps = przygotowanie do stanowiska, zs = zadania na stanowisku, P = przydatność do zawodu¹².

Wybrane klasyfikacje metod badań pedagogicznych

W literaturze metodologicznej spotykamy różne kryteria podziału metod badawczych oraz różne ich klasyfikacje. Nie sposób scharakteryzować ich wszystkich. Na użytek tego artykułu przedstawię kryteria najczęściej stosowane w praktyce badawczej. W literaturze natrafiamy również na wiele kryteriów, które wyznaczają poszczególne podziały metod badawczych. Zygmunt Wiatrowski wskazuje na np. podział metod badawczych ze względu na: 1) liczbę możliwych zmiennych, 2) złożoność układu czynności, 3) dochodzenie do danych i dysponowaniu nimi, 4) sposób i czas prowadzenie badań. Autor zauważa jednak, że metody stosowane w pedagogice pracy nie różnią się zbytnio od metod stosowanych w naukach pedagogicznych czy nawet społecznych. Proponuje następującą klasyfikację metod badawczych:

- 1) krytyczną analizę literatury,
- 2) obserwację (w tym uczestniczącą),
- 3) badanie opinii (praktycznie nazywane metodą sondażu diagnostycznego),
- 4) badanie dokumentacji i wytworów,
- 5) eksperyment pedagogiczny,
- 6) testy i egzaminowanie,
- 7) monografię pedagogiczną,
- 8) analizę indywidualnych przypadków,
- 9) metody statystyczne¹³.

Z bogatej oferty metod Z. Wiatrowski sugeruje, aby dobierać takie, które najbardziej odpowiadają istocie i specyfice problemu badawczego oraz umożli-

¹² Ibidem.

¹³ Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Wyd. AB, Bydgoszcz 2005, s. 131–132.

wiąją objęcie badaniami osób i sytuacji o szczególnym znaczeniu dla tego problemu¹⁴.

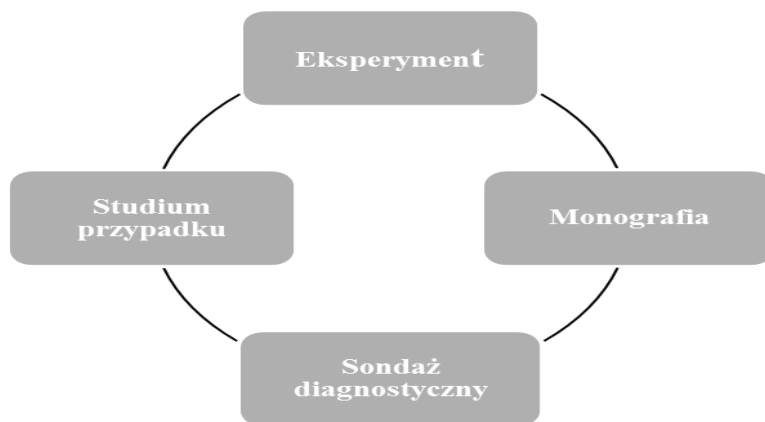
Kolejną klasyfikację metod badawczych przedstawia Władysław Zaczyński, który w swoim zestawieniu wymienia ich sześć.

Tabela 1. Klasyfikacja metod badawczych pedagogicznych według Władysława Zaczyńskiego

Metoda badawcza	Obserwacja
	Eksperyment
	Ankieta i wywiad
	Test
	Metoda socjometryczna
	Analiza dokumentów

Źródło: Opracowanie własne na podstawie W. Zaczyński, *Praca badawcza nauczyciela*, Wyd. WPiP, Warszawa 1995, s. 43.

Swoistą klasyfikację metod, często stosowaną w praktyce badawczej, zwłaszcza pedagogiki społecznej, proponują Tadeusz Pilch i Teresa Bauman. Autorzy, mając na uwadze sposób organizacji badań, mówią o czterech podstawowych metodach.



Rysunek 1. Klasyfikacja metod badawczych pedagogicznych według Tadeusza Pilcha i Teresy Bauman

Źródło: Opracowanie własne na podstawie T. Pilch, T. Bauman, *Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*, Wyd. Akademickie „Żak”, Warszawa 2001, s. 72–79.

W pedagogicznej literaturze metodologicznej bardzo mocno zarysowuje się klasyfikacja Mieczysława Łobockiego, która nie tylko współlistnieje z przytoczono-

¹⁴ Ibidem, s. 133.

nymi powyżej, ale je łączy. Autor w swoim katalogu w stosunku do innych badaczy wskazuje ich najwięcej, co sprawia, że są powszechnie stosowane w praktyce akademickiej w pracach licencjackich, magisterskich i doktorskich.

Tabela 2. Klasyfikacja metod badawczych pedagogicznych według Mieczysława Łobockiego

Metody badań
Obserwacja
Testy osiągnięć szkolnych
Metoda socjometryczna
Analiza dokumentów
Metoda sondażu diagnostycznego
Eksperyment pedagogiczny
Skale ocen
Studium indywidualnych przypadków
Metoda monograficzna

Źródło: Opracowanie własne na podstawie M. Łobocki, *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*, Wyd. Impuls, Kraków 2006, s. 232–261.

Na gruncie pedagogiki pracy na uwagę zasługuje klasyfikacja Tadeusza W. Nowackiego, ponieważ zaproponowana typologia uwzględnia swoistość pedagogiki pracy.

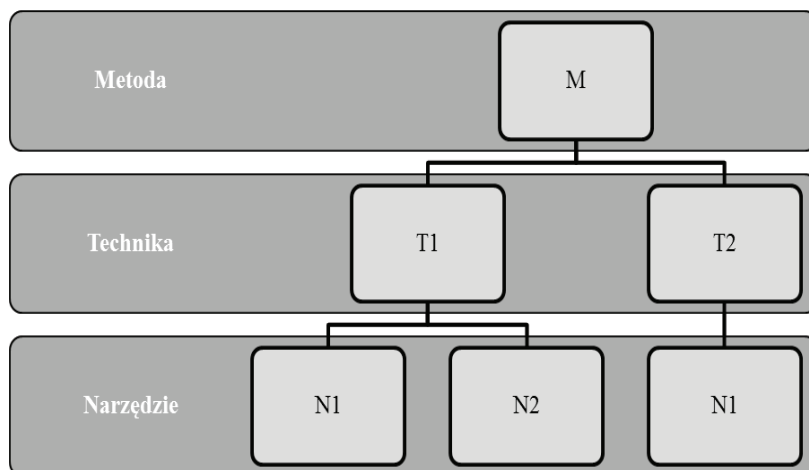


Rysunek 2. Klasyfikacja metod badawczych pedagogicznych według Tadeusza W. Nowackiego

Źródło: Opracowanie własne na podstawie T. W. Nowacki, *Metodologia pedagogiki pracy*, Wyd. WSiP, Warszawa 1978, s. 49.

Metody badawcze można rozpatrywać z dwójakiego punktu widzenia: 1) ilościowego, 2) jakościowego. Ilościowe metody badań to takie, w których badacz zakłada istnienie obiektywnego świata oraz możliwość obiektywnego poznania go za pomocą precyzyjnie skonstruowanych narzędzi. Bada więc tylko poddające się pomiarowi obiekty i poszukuje między nimi zależności przyczynowo-skutkowych. Przedmiotem tak rozumianego badania mogą być tylko fakty. Jakościowe metody badań to sposoby diagnozowania zjawisk w ich kontekście historyczno-społecznym i podmiotowym; w odróżnieniu od metod ilościowych sięgają do jednostkowych historii życia lub subiektywnych przeżyć i sądów¹⁵.

Oprócz tego warto zauważyć, że metodologia jest postrzegana także jako nauka, która opisuje i klasyfikuje metody oraz pokazuje ich relacje z technikami i narzędziami.



Rysunek 3. Relacje: metoda, technika, narzędzie

Źródło: Opracowanie własne.

Metoda jest pojęciem nadrzędnym w stosunku do techniki i narzędzia. Technika z kolei jest pojęciem podrzędnym w stosunku do metody, a nadrzędnym w stosunku do narzędzia. Narzędzie natomiast jest w tej hierarchii najniższe i jest podrzędne względem zarówno metody, jak i techniki. T. Pilch i T. Bauman metodę badań rozumieją jako „zespół teoretycznie uzasadnionych zabiegów koncepcyjnych i instrumentalnych obejmujących najogólniej całość postępowania badacza zmierzającego do rozwiązania określonego problemu naukowego”¹⁶. Luba Sołoma z kolei techniką – w odróżnieniu od metody badań – nazywa

¹⁵ T. Pilch, T. Bauman, *Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*, Wyd. Akademickie „Żak”, Warszawa 2001, s. 268.

¹⁶ T. Pilch, T. Bauman, *Zasady badań pedagogicznych, ...* s. 71.

sposób uzyskiwania (zbierania, zdobywania) danych (informacji, materiałów)¹⁷. Dla M. Łobockiego narzędzie to sposób służący do realizacji wybranej techniki badań umożliwiający rozwiązywanie problemów badawczych i weryfikację postawionych hipotez¹⁸. Badania naukowe zatem realizowane są wedle ściśle określonych reguł. Zapoczątkowuje je określenie celów, a następnie sformułowanie problemów badawczych. W dalszej części projektowania badania następuje dobór metod, technik i narzędzi. Każda metoda umożliwia uzyskanie innego materiału empirycznego, dlatego przy planowaniu badań przydatności zawodowej warto się zastanowić, jakie metody badawcze wykorzystać.

Adaptacja wybranych metod do badania przydatności zawodowej

Przydatność zawodowa była dotychczas rzadkim obiektem badań, co powoduje, że dziś jawi się jako nowy obszar badawczy. W polskiej literaturze pedagogiki pracy spotykamy rozległe badania przydatności zawodowej prowadzone przez Kazimierę Korabiowską-Nowacką w latach 70. i 80. ubiegłego stulecia¹⁹. Dlatego opierając się na jej doświadczeniach, badanie przydatności zawodowej współczesnych pracowników wymaga nowego namysłu metodologicznego. W zależności od postawionych przez badacza celów, badania przydatności zawodowej powinny realizować trzy podstawowe funkcje badań naukowych: opisać, wyjaśnić oraz zaprognozować. Przydatność zawodowa jako obszar słabo rozpoznany empirycznie zapewne generuje dużo problemów badawczych, co skłania do zastosowania badań zarówno w aspekcie jakościowym, jak i ilościowym. Pozostaje zatem zastosować badania triangulacyjne, czyli łączenie metod jakościowych i ilościowych. Przemawia za tym z jednej strony obawa, że stosowanie wybranej, jednej metody może powodować brak możliwości dotarcia do wszystkich aspektów problemu badawczego, a z drugiej nadzieja, że łączenie metod zwiększa wiarygodność badań, ponieważ stosowanie różnych metod oznacza, że jedna metoda pozwala zweryfikować wyniki uzyskane inną.

Barbara Baraniak w publikacji *Edukacja i praca człowieka implikacjami dla pedagogiki pracy i pedagogiki społecznej*, wydanej 2015 roku podjęła się próby adaptacji modelu badawczego T. Pilcha i T. Bauman dla potrzeb badania pracy, wspierając go jednocześnie koncepcją T. Nowackiego.

¹⁷ L. Sołoma, *Metody i techniki badań socjologicznych*, Wyd. UWM, Olsztyn 2002, s. 20.

¹⁸ M. Łobocki, *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Wyd. Impuls, Kraków 2006, s. 39.

¹⁹ K. Korabiowska-Nowacka, *Badanie przydatności zawodowej absolwentów technikum*, Wyd. PWZS, Warszawa 1967; K. Korabiowska-Nowacka, *Procedura badań przydatności do pracy absolwentów szkół zawodowych*, Wyd. Ossolińskich, PAN, Warszawa 1974; K. Korabiowska-Nowacka K., *Metodyka i wyniki badań przydatności w pracy absolwentów szkół zawodowych*, Wyd. PWN, Warszawa 1980.

Tabela 3. Metody, techniki i narzędzia badawcze w modelu T. Pilcha i T. Bauman oraz T. Nowackiego z adaptacją do potrzeb badania pracy

Lp.	Nazwa			Zastosowanie w badaniu przydatności zawodowej
	Metody	Techniki	Narzędzia	
1	Eksperyment (badanie umiejętności na stanowisku pracy)	Obserwacja	Arkusze obserwacji	Mierzenie poziomu kompetencji i umiejętności nowo przyjętego pracownika mierzone umiejętnościami, np. po stażu
		Badanie dokumentów	Instrukcje	
		Ankieta, wywiad	Kwestionariusz ankiety i wywiadu	
		Poziom umiejętności	Testy sprawdzające	
2	Monografia pedagogiczna (zakładu pracy)	Badanie dokumentów	Dokumenty zakładu, Pracownicy i ich kwalifikacje, Statut itp.	Zbieranie danych o zakładzie pracy poprzez badanie dokumentów, opinii i zachowania grup pracowniczych
		Obserwacja uczestnicząca	Arkusze obserwacji pracy pracowników na stanowisku pracy	
		Ankieta	Kwestionariusz ankiety	
		Wywiad	Kwestionariusz wywiadu	
3	Metoda sondażu diagnostycznego	Wywiad	Kwestionariusz wywiadu	Zbieranie danych do: 1) zmiany profilu przedsiębiorstwa, 2) oceny pracowników, przeszerowania itp.
		Ankieta	Kwestionariusz ankiety	
		Analiza dokumentów	Badanie dokumentów (różnej korelacji)	
		Techniki statystyczne	Adekwatne do danych	
4	Metoda indywidualnych przypadków	Wywiad	Kwestionariusz wywiadu	Zatrudnienie kadry kierowniczej, Zatrudnienie osób szczególnej troski (zakłady ze stanowiskami dla niepełnosprawnych)
		Obserwacja	Kwestionariusz obserwacji	
		Analiza dokumentów	Teczki osobowe	
		Techniki projekcyjne, testy	Pomiary różnych cech, np. zachowań, umiejętności	

Źródło: Opracowanie B. Baraniak *Edukacja i praca człowieka implikacjami dla pedagogiki pracy i pedagogiki społecznej*, Wyd. UKSW, Warszawa 2015, s. 91.

Powyższe propozycje umożliwiają badanie różnych przypadków zachowania człowieka w sytuacji pracy, a także samych cech charakteryzujących procesy pracy. Jednak dobór odpowiednich metod pozwala na badanie przydatności zawodowej jako stosunku wiedzy, umiejętności, właściwości fizycznych i moralnych jednostki do zadań, jakie ma wykonać, czyli zbadaniu kwalifikacji w świetle wymagań stanowiska pracy²⁰. Na bazie adaptacji metod badawczych dla potrzeb badania pracy, zaproponowanych przez B. Baraniak, możemy postawić pytanie: w jaki sposób przystosować i wykorzystać metody T. Pilcha i T. Bauman do badania przydatności zawodowej?

Eksperyment pedagogiczny jest metodą naukowego badania określonego wycinka rzeczywistości, np. wychowawczej, polegającą na wywoływaniu lub tylko zmienianiu przebiegu procesów przez wprowadzenie do nich jakiegoś nowego czynnika i obserwowaniu zmian powstałych pod jego wpływem²¹. Jako metoda badawcza może być bardzo pomocna przy badaniu przydatności zawodowej. Dzięki wprowadzaniu np. nowych rozwiązań organizacyjnych, nowych metod pracy możemy badać wpływ zmian zmiennej niezależnej pod wpływem nowo wprowadzonego czynnika. Tego typu eksperymenty mogą być realizowane w zakładzie pracy na konkretnych stanowiskach, w naturalnych warunkach pracy. Uzyskane w badaniu wyniki mogą posłużyć jako dane określające przydatność zawodową pracownika w sytuacji zmiany.

Monografia pedagogiczna to metoda postępowania, która prowadzi do opisu instytucji wychowawczych np. (szkoły). Przedmiotem badania są instytucje wychowawcze lub instytucjonalne formy działalności wychowawczej. Prowadzi ono do gruntownego rozpoznania struktury instytucji, zasad, efektywności działań wychowawczych oraz opracowania koncepcji ulepszeń i prognoz rozwojowych²². Monografia może mieć również zastosowanie do badania przydatności zawodowej. Technikami badawczymi będą tutaj: obserwacja, ankieta, wywiad, analiza dokumentów zarówno instytucjonalnych, jak i osobistych. Z jednej strony przedmiotem badań może być instytucja edukacyjna, np. szkoła czy uczelnia, a z drugiej strony zakład pracy, firma, w której pracuje badany. W szkole czy na uczelni możemy badać programy nauczania, organizację i miejsce praktyk zawodowych lub wyniki egzaminów zawodowych. W zakładzie pracy z kolei możemy analizować zakresy obowiązków pracownika, listy obecności, akta osobowe, regulaminy pracy, różnorodne oceny pracownika oraz system nagród i awansów.

Sondaż diagnostyczny to najpopularniejsza metoda w grupie badań ilościowych. „Jest sposobem gromadzenia wiedzy o atrybutach strukturalnych i funkcjonalnych oraz dynamice zjawisk społecznych, opiniach, poglądach wy-

²⁰ T. Nowacki, K. Korabiowska-Nowacka, B. Baraniak, *Nowy słownik pedagogiki...*, s. 24.

²¹ T. Pilch, T. Bauman., *Zasady badań pedagogicznych...*, s. 73.

²² Ibidem, s. 76.

branych zbiorowości, nasilaniu się i kierunkach rozwoju określonych zjawisk i wszelkich innych zjawiskach instytucjonalnie nie zlokalizowanych, posiadających znaczenie wychowawcze w oparciu o specjalnie dobraną grupę reprezentującą populację generalną, w której badane zjawisko występuje²³. Badania tą metodą przydatności zawodowej mogą dotyczyć całego szeregu problemów badawczych o charakterze diagnostycznym. Do podstawowych można zaliczyć pytanie o przydatność zawodową konkretnych osób na określonych stanowiskach pracy, o poziom przydatności w poszczególnych zawodach, o przydatność pracowników na poziomie zakładu pracy czy całej branży. Do tego możemy dodać pytania o przydatność przedstawicieli różnych grup wiekowych, różnych środowisk, kobiet, mężczyzn itp. Zastosowanie odpowiednich metod pozwoli na pozyskanie informacji na temat przebiegu pracy, współpracy ze współpracownikami i przełożonymi, zadowolenia z pracy, oczekiwań wobec zakładu pracy a także na temat możliwości rekonstrukcji procesu pracy.

Metoda indywidualnych przypadków „polega na analizie jednostkowych losów ludzkich uwikłanych w określone sytuacje wychowawcze lub na analizie konkretnych zjawisk natury wychowawczej poprzez pryzmat jednostkowych biografii ludzkich z nastawieniem na opracowanie diagnozy przypadku lub zjawiska w celu podjęcia działań terapeutycznych²⁴. Stosowanie tego rodzaju metody do badania przydatności zawodowej wydaje się też zasadne, ponieważ człowiek jako podmiot wychowania a później pracy jest niepowtarzalną indywidualnością, której drogi edukacyjne, zawodowe i drogi kariery przebiegają w bardzo różny i często w niepodobny do siebie sposób. Poznanie tych indywidualnych decyzji, dróg wyboru, wyzwań i szans życiowych jest sposobem na poznanie i zrozumienie losów życiowych i zawodowych oraz mechanizmów decyzyjnych zarówno samej jednostki, jak i tych płynących ze środowiska. Może służyć do pozyskania pogłębionej wiedzy na temat kształtowania się i rozwoju przydatności zawodowej. Może także być podstawą do stworzenia typologii przydatności zawodowej np. w ramach zawodu lub branży. Wykorzystanie odpowiednio dobranych metod pozwoli na stworzenie swoistego „portretu osobowościowego” pracownika, który może być podstawą do analizy tak indywidualnych osiągnięć pracownika, jak jego porażek zawodowych.

²³ Ibidem, s. 80.

²⁴ Ibidem, s. 78.

Zakończenie

Pedagogika pracy jako subdyscyplina pedagogiczna we wszystkich swoich obszarach badawczych rozpoznaje szeroko rozumiany potencjał ludzki, jego przygotowanie i funkcjonowanie w pracy zawodowej, najpierw ucznia, potem studenta aż wreszcie pracownika. Potencjał ludzki jest ściśle związany z przydatnością zawodową, która kształtuje się przez cały czas realizacji drogi edukacyjnej i zawodowej człowieka. Pedagoga pracy interesuje kształtowanie się przydatności zawodowej w środowisku domowym, szkolnym, akademickim, a następnie w środowisku pracy zawodowej.

Podjęte rozważania potwierdzają, że metody, techniki i narzędzia stosowane w naukach pedagogicznych są również użyteczne dla pedagogiki pracy i mogą mieć zastosowanie w badaniu przydatności zawodowej. Badania naukowe nad przydatnością zawodową i jej różnymi aspektami mogą wzbogacić o nową wiedzę nie tylko pedagogikę pracy, ale także inne dyscypliny, np. psychologię, socjologię czy ekonomię.

Bibliografia

1. Baraniak B., *Edukacja i praca człowieka implikacjami dla pedagogiki pracy i pedagogiki społecznej*, Wyd. UKSW, Warszawa 2015.
2. Korabiowska-Nowacka K., *Metodyka i wyniki badań przydatności w pracy absolwentów szkół zawodowych*, Wyd. PWN, Warszawa 1980.
3. Korabiowska-Nowacka K., *Procedura badań przydatności do pracy absolwentów szkół zawodowych*, Wyd. Ossolińskich PAN, Warszawa 1974.
4. Łobocki M., *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Wyd. Impuls, Kraków 2006.
5. Łobocki M., *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*, Wyd. Impuls, Kraków 2006.
6. Nowacki T., Korabiowska-Nowacka K., Baraniak B., *Nowy słownik pedagogiki pracy*, Wyd. WSP TWP, Warszawa 1999.
7. Mazurkiewicz B., *Problem przydatności zawodowej i jego miejsce w pedagogice*, Szkoła Zawodowa 1971, nr 7–8.
8. Pilch T., Bauman T., *Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*, Wyd. Akademickie „Żak”, Warszawa 2001.
9. Sołoma L., *Metody i techniki badań socjologicznych*, Wyd. UWM, Olsztyn 2002.
10. Tomaszewski T., *Z pogranicza psychologii i pedagogiki*, Wyd. PZWS, Warszawa 1971.
11. Wiatrowski Z., *Podstawy pedagogiki pracy*, Wyd. AB, Bydgoszcz 2005.

12. Woroniecki Z., *Wykształcenie a przydatność zawodowa nauczycieli*, Wyd. PWN, Warszawa 1991.
13. Wytyczak L., *Z badań nad przydatnością zawodową absolwentów liceów pedagogicznych*, *Ruch Pedagogiczny* 1965, nr 2.
14. Zaczyński W., *Praca badawcza nauczyciela*, Wyd. WPiP, Warszawa 1995.

Streszczenie

Celem artykułu jest pokazanie klasyfikacji wybranych metod badawczych stosowanych w naukach pedagogicznych z próbą adaptacji do potrzeb badania przydatności zawodowej na gruncie pedagogiki pracy.

Selected methods of determining the professional suitability of an employee

Summary

The aim of the article is to present the classification of selected research methods used in pedagogical areas with an attempt to adapt them to the needs of professional suitability research on the basis of labour pedagogy.