

**Recenzja książki Renaty
Tomaszewskiej-Lipiec
pt. *Edukacja w zakładzie pracy
w perspektywie organizacji uczącej się,*
Bydgoszcz 2012**

W czasach, kiedy coraz częściej i więcej mówi się i pisze o społeczeństwie wiedzy, społeczeństwie postindustrialnym, informacyjnym, czy gospodarce opartej na wiedzy wzrasta rola zakładu pracy jako instytucji edukacyjnej. Problematyka ta podejmowana jest w ostatnich latach w literaturze z zakresu ekonomii oraz organizacji i zarządzania, wobec czego dotyczy głównie roli edukacji w rozwoju zawodowym kadr pracowniczych, planowania i rozwoju ich kariery, zarządzania kapitałem intelektualnym. Pedagogika jako nauka, a szczególnie jej subdyscyplina – pedagogika pracy niezbyt często zajmują się tymi zagadnieniami. Uznać można, że wspomniana problematyka jest zaniedbanym obszarem badawczym pedagogiki pracy, a podejmowane nieliczne badania oraz publikacje mają charakter wycinkowy. Dlatego z uznaniem należy przyjąć publikację R. Tomaszewskiej-Lipiec, która edukację w zakładzie pracy ujmuje w sposób inny niż robiono to dotychczas, moim zdaniem nowoczesny, sytuując ją w perspektywie organizacji uczącej się. Prezentowane rozważania zostały oparte zarówno na analizie bogatej literatury, jak i w wynikach celowo przeprowadzonych badań empirycznych.

Całość opracowania składa się z pięciu zasadniczych części (rozdziałów) oraz przedmowy, zakończenia i bibliografii. Układ poszczególnych części jest logiczny, a treści w nich zawarte stanowią odpowiedź na problemy zaznaczone w ich tytułach.

W przedmowie uzasadnia Autorka w sposób przekonujący ważność podejmowanej problematyki, pisząc m.in.: „Wyzwania związane z rozwojem nowego typu gospodarki i nowego typu społeczeństwa powodują, iż zakłady pracy wkraczają na drogę wielkich przemian. Szczegółowe tendencje w kształtowaniu nowoczesnych przedsiębiorstw zawierają koncepcje zarządzania opierające się na wykorzystaniu wiedzy, a wśród nich szczególnie koncepcja organizacji uczącej

się. W świetle jej podstawowych założeń to edukacja umożliwia nieustanne dostosowywanie się do zmian zachodzących w otoczeniu zakładu pracy, w wymiarze ekonomicznym, technicznym, społeczno-kulturowym i polityczno-prawnym. Koncepcja organizacji uczącej się zakłada, iż na rynku może przetrwać tylko organizacja, która pomaga swoim pracownikom ulepszać wytwarzane produkty lub świadczone usługi. Organizacja ta tworzy warunki dla rozwoju wszystkich swoich członków, dzięki czemu sama nieustannie się przeobraża i doskonali”. Cytowany fragment potwierdza, jak ważnej problematyki dotyczy prezentowana książka. Sformułowania powyższe stanowią też mogą punkt wyjścia do dalszych rozważań w niej zawartych.

W rozdziale pierwszym zatytułowanym *Rozważania wstępne* autorka kontynuuje i poszerza wprowadzenie do poruszanej w publikacji problematyki, a także prezentuje założenia badawcze. Charakteryzuje teren i zakres badań, który obejmował 50 zakładów pracy funkcjonujących na terenie miasta Bydgoszcz. Badaniom poddano właścicieli, kadre kierowniczą, osoby zajmujące się edukacją pracowników, a także samych pracowników. Zakłady te różniły się między sobą profilem produkcji lub świadczonych usług, formą organizacyjno-prawną, liczbą zatrudnionych pracowników, a także typem posiadanego kapitału i zasięgiem działania. Taki dobór terenu badań uznać można za optymalny, a objęcie nimi stosunkowo szerokiego obszaru zasługuje na uznanie, szczególnie w czasach, kiedy badania w zakładach pracy nie należą do łatwych.

Dalszą część publikacji wyznaczają treści zamieszczone w czterech następujących rozdziałach:

- Zakład pracy w świetle wyzwań gospodarki opartej na wiedzy i wobec społeczeństwa uczącego się;
- Zakład pracy jako instytucja edukacyjna;
- Edukacja w zakładzie pracy w świetle badań empirycznych;
- Zakład pracy jako organizacja ucząca się – stan aktualny i perspektywy rozwoju.

W pierwszym z wymienionych rozdziałów autorka omówiła trzy zagadnienia zatytułowane:

- Zakład pracy w systemie gospodarczym;
- Rozwój zakładu pracy w gospodarce opartej na wiedzy;
- Edukacja ustawiczna pracowników w kontekście społeczeństwa uczącego się.

Treści tego rozdziału tworzą logiczną i spójną całość oraz stanowią dobrą podbudowę do prezentowanych w dalszej części opracowania wyników badań empirycznych. Obejmują one między innymi wyjaśnienia dotyczące różnych aspektów i perspektyw rozpatrywania zakładu pracy. Mowa jest też o funkcjach zakładów pracy, przemianach kształtujących ich współczesne oblicze, a także

scharakteryzowano gospodarkę opartą na wiedzy z zaakcentowaniem miejsca zakładu pracy w tej gospodarce. Rozdział dotyczy też edukacji ustawicznej pracowników.

Równie pozytywnie ocenić należy zawartość kolejnego rozdziału opracowania. Autorka omawia w nim:

- Zakład pracy w kontekście teorii organizacji;
- Organizację ucząca się jako optymalny model zakładu pracy;
- Ewolucję zakładu pracy w kierunku organizacji uczącej się.

W sposób interesujący prezentuje szczególnie zagadnienia dotyczące zakładu pracy jako organizacji uczącej się. Jest to pierwsze opracowanie dotyczące pedagogiki pracy, w którym to zagadnienie ujęto tak szeroko i przejrzyście. Zgodzić się należy ze stwierdzeniem, że „koncepcja organizacji uczącej się wymaga nowego spojrzenia na sposób zarządzania zakładem pracy. Lata 80-te XX wieku rozpoczęły dominację zarządzania zasobami ludzkimi, które stało się postulowaną formułą funkcji personalnej. W nowoczesnych organizacjach proponuje się odejście od tego typu polityki kadrowej. Zarządzanie zasobami ludzkimi podchodzi do personelu mechanistycznie i nadaje się głównie do stosowania w przedsiębiorstwach tradycyjnie zhierarchizowanych. Ponadto, o ile przywiązuje ono wielką wagę do doskonalenia i rozwoju zawodowego, to nie kładzie nacisku na konieczność wykorzystania zgromadzonej przez pracowników wiedzy i zdobytych umiejętności. Dlatego też obecnie proponuje się stosowanie dwóch wzajemnie uzupełniających się sposobów realizowania zadań z zakresu funkcji personalnej: zarządzania kompetencjami i zarządzania talentami”. Warto też podkreślić, że autorka zwraca uwagę, „iż koncepcja organizacji uczącej się to według większości badaczy zarządzania obowiązujący kierunek w gospodarce opartej na wiedzy”. Akcentuje też konieczność uczenia się, co jest trwałym warunkiem rozwoju, który dotyczy wszystkich współcześnie istniejących organizacji.

Treści zawarte w dwóch omawianych rozdziałach stanowią, co warto jeszcze raz podkreślić, dobrą podbudowę teoretyczną dla prezentacji wyników badań własnych, zamieszczonej w dalszej części publikacji. Pierwszy z nich zawiera prezentację i analizę danych dotyczących:

- Organizacji i przebiegu edukacji w zakładzie pracy;
- Uwarunkowań aktywności edukacyjnej pracowników;
- Barrier w realizacji edukacji w zakładach pracy.

Z kolei drugi rozdział obejmuje zagadnienia określone jako:

- Edukacja w zakładzie pracy w aspekcie podstawowych kryteriów organizacji uczącej się;
- Proces organizacyjnego uczenia się jako główny wyznacznik organizacji uczącej się;
- Współpraca z partnerami wspierającymi zakład pracy w edukacji pracowników.

Zaprezentowane wyniki są interesujące i zostały w sposób poprawny omówione. Autorka, odwołując się do koncepcji organizacji uczącej się, dokonała diagnozy edukacji realizowanej w badanych zakładach pracy w aspekcie jej najważniejszych kryteriów. Kryteria te zostały dokładnie przeanalizowane w oparciu o wyniki badań własnych. Wyniki te pozwoliły między innymi stwierdzić, że „edukacja realizowana w badanych zakładach pracy w niewielkim zakresie uwzględnia założenia koncepcji organizacji uczącej się”. Zgodnie bowiem z przyjętym określeniem „organizacja ucząca się realizuje i doskonali proces organizacyjnego uczenia się, w którym z pełną świadomością uczestniczą wszyscy jej członkowie”. Uzyskane wyniki pozwalają zauważyć, że badane zakłady prowadzą działalność edukacyjną, angażują własne środki, umożliwiając proces doskonalenia kompetencji i kwalifikacji zawodowych pracowników. Działalność ta nie pozwala jednak uznać zakładów pracy za organizacje uczące się, ponieważ nie zostało spełnionych szereg kryteriów w tym zakresie.

Podsumowując, uznać należy, że publikacja R. Tomaszewskiej-Lipiec w sposób znaczący wzbogaca wiedzę na temat działalności edukacyjnej zakładów pracy, szczególnie w kontekście kryteriów organizacji uczącej się. W sposób istotny wypełnia też lukę w problematyce wchodzącej w zakres subdyscypliny pedagogicznej, pedagogiki pracy. Treści w niej zawarte mogą też być inspiracją do dalszych badań i refleksji. Dlatego polecić ją warto pracownikom naukowym, szczególnie młodym adeptom nauki, zajmującym się problematyką pedagogiki pracy oraz nauk o pracy, praktykom zajmującym się w zakładach pracy działalnością edukacyjną, a także studentom studiów pedagogicznych, szczególnie specjalności związanych z szeroką problematyką pedagogiki pracy oraz innych kierunków i specjalności związanych z funkcjonowaniem współczesnych zakładów pracy.

Ryszard Gerlach

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy