



Colloquium3(51)/2023
ISSN 2081-3813, e-ISSN 2658-0365
CC BY-NC-ND.4.0
DOI: <http://doi.org/10.34813/32coll2023>

NAUCZYCIEL, NAUKOWIEC, UCZONY – TRADYCJA DOBREJ ROBOTY

Teacher, scientist, scholar – the tradition of good work

Małgorzata Obrycka
Uniwersytet Gdański
e-mail: malgorzata.obrycka@ug.edu.pl
ORCID  0000-0001-8202-4185

Streszczenie

W niniejszym artykule przedmiotem analizy uczyniono pojęcie pracy. Dla potrzeb opracowania pracę usytuowano w kilku znaczących kontekstach. Po pierwsze zwrócono uwagę na kryterium wartości, w świetle którego możemy, a nawet powinniśmy, postrzegać wiele z wykonywanych przez nas każdego dnia czynności. Następnie wyeksponowano hasło dobrej roboty, opracowane w ramach teorii sprawnego działania Tadeusza Kotarbińskiego. Rozważania powyższe poszerzono o namysł nad teorią wypracowaną w ramach pedagogiki pracy oraz koncepcją etyki zawodowej. Zagadnienia poddano także analizie w świetle problematyki zawodu nauczyciela, naukowca i uczonego, z egzemplifikacją w postaci zawodowej kariery Rudolfa Weigla.

Słowa kluczowe: praca, wartość, etyka zawodowa, tradycja dobrej roboty, pedagogika pracy, Tadeusz Kotarbiński, Rudolf Weigl.

Abstract

This article is aimed at analysing the notion of work. For the purposes of this study, work has been separated into several significant contexts. Firstly, attention is drawn to the criterion of value in the light of which we can, and even should, perceive many of the activities that we perform every day. Then, the slogan of good work, which has been developed within the framework of Tadeusz Kotarbiński's theory of efficient action, was covered. The above discussion was extended by a reflection on the theory developed within the pedagogy of work and various concepts of professional ethics. The above issues were also analysed in the light of the problems of the teacher, scientist, and scholar professions, with the exemplification of Professor Rudolf Weigl.

Keywords: work, value, professional ethics, tradition of good work, pedagogy of work, Tadeusz Kotarbiński, Rudolf Weigl.

Wprowadzenie

W niniejszym artykule zapraszam do wspólnej refleksji nad pojęciem pracy. Zjawisko to wydaje się nam pospolite, dobrze znane, ale czy na pewno tak jest? Dla potrzeb tego opracowania pracę sytuuję w kilku znaczących kontekstach. Po pierwsze zwracam uwagę na kryterium wartości, w ramach którego możemy – a nawet powinniśmy – postrzegać wiele z wykonywanych przez nas czynności. Następnie eksponuję hasło dobrej roboty opracowane w świetle teorii sprawnego działania. Rozważania poszerzam o namysł nad koncepcją etyki zawodowej, po czym analizuję powyższe zagadnienia w odniesieniu do zawodu nauczyciela, naukowca i uczonego. Jako egzemplifikację tych trzech wcieleni zawodowych przedstawiam sylwetkę profesora Rudolfa Weigla, twórcy pierwszej na świecie skutecznej szczepionki przeciw tyfusowi plamistemu.

W niniejszym tekście przedmiotem badań uczyniłam kategorię pracy. Celem poznawczym jest analiza zjawiska pracy w kontekście zawodów nauczyciela, naukowca i uczonego. Punktem odniesienia stało się dla mnie hasło dobrej roboty, którego autorem jest Tadeusz Kotarbiński. Postawione pytanie badawcze w artykule brzmi następująco: jakie wyzwania zawodowe ujawniają się w kontekście pracy nauczyciela, naukowca, a także uczonego? Jest to niezwykle istotne zagadnienie, bowiem od dekad nieustannym zmianom ulegają kryteria wyznaczające pozyskiwanie realnego sukcesu, a także poczucia satysfakcji zawodowej (Obrycka i Murawska, 2020, s. 142–159).

Bez wątplenia praca dla większości ludzi na naszej planecie jest najważniejszym rodzajem aktywności podejmowanej przez większość życia. Praca poza aspektami ekonomicznymi stanowi obecnie pewien rodzaj spełnienia, co oczywiście rezonuje z nieustającym procesem transformacji zawodowych ról społecznych, w tym tzw. mechanizmów pionowych oraz horyzontalnych – powiązanych z pojęciami kulturowymi, w ramach których punktem odniesienia jest nadal płeć (Charles i Grusky, 2004, s. 3–37). W naszych czasach praca postrzegana jest nie tylko jako profesja wykonywana w celu podtrzymania własnej egzystencji. Współcześnie wykonywana praca wymaga również od pracowników większego zakresu różnorodnych umiejętności, a także znacznie większej samodzielności (Wegman i in., 2018, s. 352–386). W miejscach realizowania pracy – od przedsiębiorstw, hal, po własne domowe salony i gabinety – dochodzi do długotrwałych i licznych interakcji pomiędzy ludźmi (i nie tylko ludźmi). Tego typu relacje zawodowe tworzą mniejsze lub większe problemy, konflikty oraz wyzwania. Stres, pogorszenie stanu zdrowia, poczucie zagrożenia, obawy o stan finansów indywidualnych, jak i firmowych, są źródłem różnego rodzaju napięć dotyczących przestrzeni rodzinne, medyczne, prawne, a nawet etyczne (Erenkfeit i in., 2011, s. 82).

Mając na uwadze powyższe aspekty, warto zaakcentować kwestie, jakie przyniosła ze sobą pandemia COVID-19 z lat 2019–2021. Implikacje w postaci zalecanego dystansu społecznego, stosowania nadzwyczajnych środków ostrożności, zamykanie licznych instytucji i miejsc pracy łącznie doprowadziły do radykalnych zmian społecznych,

kulturowych, gospodarczych, jak i zdrowotnych. Doszło do zakłócenia funkcjonowania światowych oraz lokalnych rynków pracy (Radlińska, 2020, s. 113–126). W tych nietypowych okolicznościach analiza szeroko rozumianego terminu, jakim jest praca – w kontekście zagadnienia wartości, staje się ważnym zadaniem badawczym wymagającym szerokiego horyzontu odniesienia.

Praca jako termin, hasło i zjawisko jest bardzo ważną kategorią dla pedagogiki, w tym jej subdyscypliny, jaką jest – pedagogika pracy. Narodziny tej dyscypliny powiązane są z rokiem 1972, a za twórcę tej dziedziny wiedzy przyjmuje się profesora Tadeusza W. Nowackiego (Wiatrowski, 2005, s. 17). Zygmunt Wiatrowski podkreślał w swoich pracach potrzebę upowszechniania pedagogiki pracy nie tylko jako subdyscypliny pedagogicznej, lecz również jako szeroko stosowanej specjalności pedagogicznej w znaczeniu studyjnym (np. 2005, s. 15). W ramach tego obszaru problemowego przedmiotem badań uczyniono więc pracę, mając jednocześnie na uwadze jej szerokie uwarunkowania.

W kontekście pracy nie bez znaczenia jest sposób, w jaki interpretujemy pojęcie wychowanie, w ramach którego to właśnie praca stanowi często kluczowy punkt odniesienia (Wilsz, 2009, s. 15–21). W najszerszym całościowym znaczeniu wychowanie określane jest terminem – edukacja. Zbigniew Kwieciński (1998) ujmując ową relacyjność pojęciową następująco: „tak najszerszej pojęcie edukacja (czyli wychowanie w najszerszym całościowym znaczeniu) ma wiele składających się na nią procesów. Można by je określić jako: „wychowanie dla...”, „wychowanie do...”, „wychowanie w...”, „wychowanie przez...”, dodając do słowa „wychowanie” określenie odnoszące się do jego przedmiotu, celu, środków, instytucji, ustanawiających swoistą odrębność i specjalizację” (s. 38). Stąd też budowanie jakości edukacji wiązane jest bezpośrednio ze zjawiskiem nadawania znaczeń wobec terminu pracy, rozumianej jako wartości samej w sobie. Praca widziana jest na tle pedagogiki pracy poprzez wymiar uniwersalny oraz historyczny (Wierzejska, 2017, s. 41–49). Pracy przypisuje się określone wartości, które odgrywają kluczową rolę w dziejach narodu, przy zaistniałych w danym okresie różnorodnych uwarunkowaniach społecznych, kulturowych i ekonomicznych. Aby spojrzenie na pracę było adekwatne do potrzeb rynku gospodarczego, jak również odnosiło się do aksjologicznych wymiarów tej kategorii, potrzebne jest zaangażowanie oraz współpraca wielu stron, od przywołanych w tytule niniejszego artykułu nauczycieli, naukowców i uczonych – po rodziców, pedagogów, przedstawicieli i przedstawicieli władz rządowych, samorządowych oraz oświatowych, uwzględniając jednocześnie wpływ krajowych i zagranicznych korporacji, a także prywatnych sponsorów.

Wielostronny rozwój człowieka wymaga baczniejszej uwagi na płaszczyźnie zawodowych wyzwań, które stawia przed każdym i każdą z nas współczesne społeczeństwo. Bez wykwalifikowanych specjalistów – edukatorów, badaczy i ekspertów – zaangażowanych w codzienną pracę w aspekcie merytorycznym, jak również etycznym

nie będzie możliwe przygotowanie młodych ludzi do świadomego oraz satysfakcjonującego wejścia w życie zawodowe, społeczne czy kulturowe. Nauczyciele, naukowcy i uczeni wykonują swoją pracę, uwzględniając konieczność dostosowania metod, treści oraz środków kształcenia do jakże szybko przekształcającej się rzeczywistości społecznej oraz technologicznej. W tych okolicznościach, jak pisze amerykański ekonomista Jeremy Rifkin (2001), „miliony młodych ludzi wchodzących na rynek pracy powiększa szeregi bezrobotnych, wielu pada ofiarą rewolucji technologicznej, która w szybkim tempie zastępuje ludzi maszynami praktycznie w każdym sektorze i gałęzi gospodarki światowej” (s. 11). W tle tych działań dają z kolei o sobie znać kwestie aksjologiczne, a także dyskursy ekonomiczne. Ponadto migracje, niż demograficzny, ideologie oraz wiele innych zjawisk wspólnie oddziałują na procesy edukacyjne i ich organizację. Kwalifikacje, predyspozycje oraz kompetencje zawodowe, wzbogacanie osobowości, rozwijanie różnorodnych zdolności, umiejętność tworzenia i przekształcania zastanej rzeczywistości, jak również umiejętność wytwarzania różnorodnych dóbr – to tematy niezwykle aktualne oraz wartościowe pod względem analiz teoretycznych, projektowania działań naprawczych czy przeprowadzania reform społeczno-ekonomicznych. W tym wymiarze ważnymi są różne aspekty, jak chociażby odczucie satysfakcji z odgrywanej roli zawodowej i wykonanej pracy. Coraz częściej wraca też temat osiągnięcia mistrzostwa w wykonywanym zawodzie.

Powyżej zasygnalizowane hasła bezpośrednio stykają się z namysłem o problematyce pracy widzianej w świetle kategorii – wartości. Płaszczyzną do działań z zakresu kształcenia i wychowania jest tutaj potrzeba przygotowania ludzi do samodzielnego życia. Dzieje się tak poprzez promowanie zasady upodmiotowienia każdej osoby, jak również kreowania alternatywnych dróg rozwoju oraz szeroko rozumianej samorealizacji. Co ważne, podkreślana jest potrzeba dosłownego uprawnienia człowieka do uznawania własnych wartości (Wołk, 2006, s. 29–43). Są to oczywiście gigantyczne wyzwania stojące przed każdym i każdą z nas w dzisiejszym nieustannie zmieniającym się świecie. Z każdym kolejnym dniem pojawiają się zupełnie nowe zawody, których jeszcze wczoraj nie było. Stąd też edukacja do pracy i poprzez pracę przenika całe nasze życie, a główną rolę odgrywają tutaj oddziaływania edukacyjne skoncentrowane na dostarczeniu profesjonalnej wiedzy oraz różnorodnych zasobów. Praca determinuje, a często nawet definiuje nasze życie. Dlatego też tak ważnym zadaniem jest umiejętność postrzegania pracy poprzez pryzmat wartości samej w sobie, wymagającej od nas niejednokrotnie zaangażowania przekraczającego wskazany pierwotnie i administracyjnie zakres obowiązków. Ponadto należy zaakcentować, że od wielu wieków pracę człowieka wspomagają zwierzęta, a obecnie także skomplikowane technologie, maszyny i narzędzia.

Dawne i dzisiejsze spojrzenie na pracę

Wizje i interpretacje pojęcia pracy zmieniały się wraz z rozwojem cywilizacyjno-kulturowym i uzależnione były (nadal niejednokrotnie są) od wielu różnorodnych kontekstów, przede wszystkim politycznych, ekonomicznych, technologicznych oraz edukacyjnych. Samo słowo „praca” zawiera w sobie kilka złożonych cech konstytutywnych. Tak więc przyjmuje się, że jest to indywidualna bądź zbiorowa działalność, a jej celem jest uzyskanie konkretnych wytworów materialnych oraz niematerialnych (Okoń, 2007, s. 327). Przyjmowane jest zatem stanowisko, zgodnie z którym – po pierwsze, procesowi pracy towarzyszy zazwyczaj przekonanie o jej społecznym pożytku; po drugie, praca skorelowana jest bezpośrednio z wynagrodzeniem opartym na rynkowej lub kontraktowej wycenie, choć i dziś coraz częściej zdajemy sobie sprawę, jak ważną rolę w rozwoju społeczeństw odgrywają nieodpłatne zajęcia, jak chociażby wychowywanie dzieci w domu, realizacja obowiązków domowych czy podejmowanie działań w zakresie wolontariatu (Piekarski, 2017, s. 57–74; ISO, 2006, s. 1–30).

To, w jaki sposób postrzegamy dziś kategorię pracy, uwarunkowane jest w dużej mierze kulturowo. Jak czytamy w fachowych doniesieniach uwzględniających analizę historyczną zjawiska pracy, „w kulturze zachodniej praca często postrzegana była negatywnie. Dla starożytnych Greków oznaczała przekleństwo, którego należało za wszelką cenę unikać, co było możliwe dzięki wykorzystaniu pracy niewolników. Chociaż szanowano rolników, pracę za pieniądze uważano za niegodną wolnego człowieka (i uznawano za specyficzną odmianę niewolnictwa)” (Jemielniak, 2008, s. 17). Warto zaakcentować, że praca fizyczna nie jest tożsama z pracą zarobkową. W starożytności raczej wskazywano pracę zarobkową jako niegodną człowieka wolnego. Zgodnie z tym rozumieniem, wykonywanie pracy miało negatywny wpływ na rozwój umiejętności związanych z prowadzeniem logicznej analizy na poziomie ideowym czy filozoficznym. Ponadto sądzono, iż wykonując pracę fizyczną, ludzie, którzy sprawują funkcje publiczne, nie będą w stanie realizować powierzonych im powinności. Natomiast o odpłatnym systemie robót publicznych możemy wspominać, odnosząc się czasów Republiki Rzymskiej (Temin, 2004, s. 513–538).

Przyglądając się wydarzeniom historycznym, warto za Dariuszem Jemielniakiem (2008) wspomnieć o nastawieniu Hebrajczyków do pracy. Autor zauważa, że choć praca była traktowana przez tę grupę religijną jako trudne wyzwanie, to mimo wszystko praca sama w sobie nie była traktowana jako ujmą dla człowieka. Nastawienie tego typu widoczne było także w postawach osób powiązanych z wczesnym chrześcijaństwem, według zasady modlitwa – wypoczynek – praca. Tak więc, „rolnik, murarz, krawiec czy szewc poprzez swoje dzieła na swój sposób naśladowali dzieło Boga, podczas gdy kupiec czy bankier, którzy nie tworzyli nic, już nie zasługiwali na podobny szacunek” (Jemielniak, s. 18). Przełom nastąpił dzięki ruchom protestanckim, które jednoznacznie ukazywały pozytywne aspekty powodzenia finansowego. Nie bez znaczenia było także

wskazanie na walory twórczości i kreatywności działań zawodowych, a równie znaczącym punktem odniesienia była także etyka (Weber, 2006, s. 11–38, 241–334, 537–720; 1994, s. 31–60). Były to poglądy, które w okresie rewolucji industrialnej ukierunkowały uwagę badaczy na potrzebę opracowania systemowych regulacji zjawiska pracy. Ciekawie podejście w tym temacie zaprezentował Maks Weber. Praca rozumiana w odniesieniu do poglądów protestanckich widziana jest w kontekście sukcesu praktycznego, jednakże nie dla celów doczesnych, lecz tych związanych ze zjawiskiem zbawienia (sakralizacja pracy). Ciekawą wskazówką jest w tym aspekcie ponownie etymologia samego słowa „praca”, bowiem „u schyłku średniowiecza, gdy słowo to pojawiło się właśnie w krajach protestanckich, etymologicznie oznaczało powołanie. Pierwszym «profesjonalistą» w tym sensie był mnich, który pracował sumiennie i rzetelnie *ad maiorem Dei gloriam*. Ten znaczeniowy odcień całkowicie niemal wyparował z pojęcia «zawód». Obecnie «powołanie» rezerwuje się dla artystów, ewentualnie tzw. wolnych zawodów; dla zwykłej reszty praca zawodowa pozostaje przykrym obowiązkiem” (Mizińska, 1994, s. 22).

Wielu autorów podejmowało temat pracy, sytuując ją w różnych kontekstach. Dużą rolę odegrały socjologiczne refleksje autorstwa Émile Durkheima (1999, s. 50), analizującego stosunki pomiędzy osobowością indywidualną a solidarnością społeczną. Z kolei Karol Marks (1980, s. 32–44) zaakcentował kwestię rozwoju osobowości robotnika jako podmiotu przyszłej rewolucji. W tym kontekście autor zwraca uwagę na konieczność zaistnienia takich warunków, aby wytworzyła się możliwość zarządzania wolnym czasem przez pracowników, oby w konsekwencji nie pozostali oni wyłącznie niewolnikami zaspokajania potrzeb fizjologicznych.

Z biegiem czasu pojawiły się teoretyczne rozważania i interpretacje takich haseł, jak: podział pracy, współpraca, wydajność, kwalifikacje, produktywność, system klasowy, zysk, wynagrodzenie, kapitalizm. Refleksje w obszarze głębokiej analizy teoretycznych zagadnień ekonomii zaczęły przenikać tematy z zakresu polityki, edukacji, teorii wartości, a nawet kultury. Z czasem ważne okazały się także opracowania nad problematyką zagrożeń związanych z uprzedmiotowieniem pracowników – autorstwa Hanny Arendt. Autorka akcentuje zagrożenia jakie niesie ze sobą era automatyzacji, która z jednej strony uwolni ludzkość od ciężaru pracy, lecz z drugiej nie zaproponuje łatwych rozwiązań jak sobie bez pracy w ogóle radzić. Warto w tym kontekście wskazać na rozróżnienia jakie podaje autorka „Kondycji ludzkiej”. Są nimi: praca (*labor*) – aktywność powiązana z biologicznym trwaniem ludzkiego ciała; wytwarzanie (*work*) – tworzenie rzeczy; oraz działanie (*action*) – czynność zachodząca pomiędzy ludźmi bez konieczności pośrednictwa rzeczy lub materii (Arendt, 2000, s. 11). Punktem odniesienia dla cytowanej filozofki i publicystki było także rozróżnienie dwóch rodzajów życia, mianowicie *bios* i *zoe*. Pierwsza kategoria symbolizuje narodziny oraz śmierć i przynależy człowiekowi, który przez swoje działania oraz stosowaną mowę upamiętnia siebie. Z kolei wskazany przez autorkę jako drugi rodzaj życia – *zoe* – niesie ze sobą znaczenie

cyklicznej budowy, jak również cyklicznego rozpadu rzeczy. Co więcej, *zoe* poprzez swoją cechę regularności charakteryzuje się brakiem początku oraz końca (Arendt, s. 107; Harabin, 2019, s. 73). Wskazane rozróżnienia są niezwykle inspirujące i nadal aktualne dla pedagogicznego problematyzowania świata.

Z czasem ogromne reperkusje przyniosła ze sobą rewolucja informacyjna, w tym wskazane przez amerykańskiego futurologa Alvina Tofflera (1975) niebezpieczeństwa w trzech postaciach, a są nimi według pisarza: przelotność, nowość i różnorodność (s. 71–334). W tych okolicznościach wiedza stała się ważnym elementem organizacyjnym pracy (*knowledge-intensive company*). Jak zauważa Waldemar Furmanek (2013), „uczestniczymy w procesie budowania cywilizacji informacyjnej, a w konsekwencji z tym w procesach budowania społeczeństwa informacyjnego (społeczeństwa wiedzy, gospodarki opartej na wiedzy)” (s. 16). Z jednej strony widoczny stał się wyraźny wzrost roli kapitału intelektualnego, lecz w świecie konsumpcji nie bez znaczenia pozostają nadal materialne środki produkcji. Jak pisze teoretyk zarządzania Peter Ferdinand Drucker (1999), znany przede wszystkim jako twórca i jeden z najwybitniejszych przedstawicieli tak zwanej szkoły empirycznej w badaniach organizacji: „[...] rzeczywistym i kontrolującym zasoby oraz całkowicie rozstrzygającym „czynnikiem produkcji” nie jest teraz ani kapitał, ani własność ziemiska, ani siła robocza. Jest nim wiedza. Zamiast kapitalistów i proletariatu klasami społeczeństwa pokapitalistycznego są wykwalifikowani pracownicy i pracownicy świadczący usługi” (s. 13). Tak więc, pragniemy najwyższej jakości profesjonalnych usług – od kancelarii prawnych po banki inwestycyjne, a tym działaniom towarzyszą wyniki pracy z przedsiębiorstw wiedzy, zajmujących się między innymi badaniami oraz szeroko rozumianym rozwojem.

W dzisiejszych realiach praca w zakresie pojęciowym zawiera kryteria społeczne i ekonomiczne. Dlaczego doszło do takiego poszerzenia znaczeń? W toku rozwoju cywilizacyjnego nastąpiła potrzeba podziału na umiejętności, czyli specjalizacje. W obecnych warunkach nikt z nas nie jest w stanie samodzielnie wytworzyć wszystkich potrzebnych dóbr, dlatego też musimy uczestniczyć w ogólnym podziale pracy. Jak zauważył już, powołujący się na prawa natury, Adam Smith (1954), ludzka praca jest z jednej strony pierwotnym źródłem wartości dóbr, z drugiej zaś sam podział pracy jest ważnym czynnikiem bogacenia się narodów (s. 9–24). Szkocki myśliciel pisał powyższe słowa w momencie niezwykle bujnego ekonomicznego rozkwitu Wielkiej Brytanii. W wyniku podziału zostaje określony zespół czynności oraz zadań, które przypisane zostają do konkretnych zawodów. Zgodnie z tą optyką niewskazana jest ingerencja państwa w życie społeczeństwa, co za tym idzie promowana jest konieczność istnienia wolności gospodarczej. Nie bez znaczenia pozostają także motywy postępowania ludzkiego, do których Smith zalicza: egoizm, sympatię, pragnienie wolności, własność, nawyk do wykonywania pracy i chęć wymieniać się.

Właśnie w takim szerokim kontekście społeczno-ekonomicznym umiejscawia kategorię pracy Zygmunt Bauman. Analizując różnorodne zjawiska z przełomu XX i XXI wieku,

autor zwraca uwagę na niebezpieczeństwa, jakie niesie ze sobą wytworzona w tym okresie wizja pracy. Socjolog pisze: „kiedy triumfalny pochód modernizacji dotarł do najodleglejszych krańców naszej planety i praktycznie cała ludzka produkcja i konsumpcja poddane zostały prawom rynku oraz pieniądza, a procesy utowarowienia, komercjalizacji i monetaryzacji źródeł utrzymania przeniknęły do każdego zakątka globu, globalne rozwiązania lokalnych problemów, czy też globalne ujęcia dla lokalnych nadwyżek, stały się mrzonką” (Bauman, 2006, s. 14–15). Autor powyższych słów zwraca uwagę na szeroki problem związany z tragicznym losem ogromnych mas ludzkich, które w świecie funkcjonującym wyłącznie w ramach dyskursu ekonomicznego, nie są w stanie zapewnić sobie – nawet poprzez pracę i dzięki pracy – godnego oraz bezpiecznego życia (syndrom zbędności). W tym ujęciu bardzo wyraźnie widać, jak wielką rolę odgrywają wartości, które społeczeństwo mogłoby promować – poprzez edukację, oddziaływania polityczne i kulturowe – aby w rezultacie każda osoba miała szansę przetrwać oraz rozwijać własny potencjał zawodowy.

Różnego rodzaju transformacje – od gospodarczych, kulturowych, edukacyjnych do ustrojowych – przyniosły wiele nowych zjawisk. Niektóre z nich są niezwykle korzystne, inne zaś pociągają za sobą ogromne koszty społeczne. Wolny rynek i prywatyzacja licznych sektorów gospodarczych zakończyły czasy bezpieczeństwa socjalnego. Wielu z nas okazało się niezdolnych do wprowadzenia radykalnych zmian w swoim życiu. Wzięcie odpowiedzialności za siebie też nie należy do łatwych i niewymagających poświęcenia czynów. Anomia, bieda, degradacja kulturowa, apatia czy demoralizacja to tylko część zjawisk powiązanych z bezrobociem, jak również dynamicznymi zmianami na rynku pracy. Jak wskazują analizy, „część dzieci nigdy nie widziała rodziców wychodzących do pracy, bo ci pracy nie mają. W wielu wypadkach to dzieci zmuszone są do zdobywania środków niezbędnych do przetrwania rodziny” (Koźmińska i Olszewska, 2007, s. 21). Spostrzeżenia tego rodzaju powinny uzmysłwić nam, że nad rozumieniem pojęcia pracy oraz praktycznego jej zastosowania, musimy się jeszcze nieraz pochylić, aby wypracować lepsze, skuteczniejsze i nacechowane empatią interpretacje oraz regulacje etyczno-prawne.

Dobra robota według Tadeusza Kotarbińskiego a realizacja wartości

Samo pojęcie wartości jest dosyć niejednoznaczne. Zarówno w potocznym sposobie myślenia, jak i tym naukowym, na pierwszy plan wysuwa się kwestia określonej, jakże wyjątkowej własności różnorodnych przedmiotów czy zjawisk. Sam proces wartościowania podlega przeobrażeniom, na które bezpośredni wpływ mają zmiany w życiu społecznym, kulturze, a także polityce – w tym oświatowej (Okoń, 2007, s. 453). Zjawiska tego typu powiązane są bezpośrednio zarówno z wymiarem obiektywistycznym, jak i subiektywistycznym wartościowania. Pierwsze z nich kojarzymy bezpośrednio z okre-

ślonymi właściwościami przedmiotów, bez względu na to, jak owe przedmioty/rzeczy/zjawiska oceniane są przez ludzi. Z kolei stanowisko subiektywistyczne kieruje nas w stronę założenia, zgodnie z którym właściwości nadawane przedmiotom są powiązane z ludzkimi potrzebami, uczuciami czy wolą. Poprzez pracę wyrażamy i realizujemy najróżniejsze wartości. A więc przewijają się tutaj: szacunek, uczciwość, odpowiedzialność, samodyscyplina, odwaga, sprawiedliwość, solidarność, umiar. Nie bez znaczenia są na tym polu także szczęście, optymizm, pogodność czy humor. Pracy możemy realizować siebie, zaznać przyjaźni, a nawet miłości. Te wszystkie aspekty prowadzą nas do najważniejszych wartości, a są nimi: mądrość, piękno oraz dobro. Praca zgodnie z takim rozumieniem może zapewnić nam bezgraniczne rozwijanie potencjału.

Zagadnienie wartościowania przedstawię w kontekście hasła – dobrej roboty. Punktem wyjścia dla tego wyboru jest założenie, na które zwraca uwagę Artur Andrzejuk (1998) w następujących słowach: „już dawno bowiem ludzie zauważyli, że nie ma nic bardziej praktycznego niż dobra teoria” (s. 8). Przy omawianym w niniejszym artykule temacie ciekawym projektem jest w mojej opinii hasło dobrej roboty, opracowane na gruncie prakseologii autorstwa profesora Tadeusza Kotarbińskiego. Dla tego wybitnego badacza dobra robota była wartością przekraczającą konteksty utylitarne. Skuteczność zaś – jak sam pisał – „[...] polega na tym, że robi się to, co jest dobrym środkiem do postawionego celu i nie popełnia się pod tym względem błędów” (Kotarbiński, 1975, s. 13). Samą prakseologię etyk interpretował z kolei jako naukę organizacji pracy.

Odnosząc się do teorii czynu Kotarbińskiego, a więc prakseologii, Tadeusz Pszczołowski (1975) zauważa:

praca na niby, pozorowana, może się łatwo stać stałym przyzwyczajeniem. Oduczyć się pracować jest o wiele łatwiej niż nauczyć się dobrze pracować. W tych krajach, w których istnieje tradycja dobrej roboty, chociaż ludzie nie znają prakseologii, praktyczne jej zasady wpaja się i w rodzinie i w szkole i w zakładzie pracy. Sprawnego działania, dobrej roboty uczy się przez całe życie. (s. 8)

Sam Kotarbiński (1975) termin sprawności odnosi do pojęcia gospodarności. Zjawisko to dla polskiego etyka wyraża się poprzez zastosowanie oszczędności oraz wydajności wobec dostępnych nam zasobów materialnych, przestrzennych i czasowych. Sama prakseologia jest tutaj teorią służącą usprawnianiu działań (s. 33). „Wszak – jak pisze uczony – dobra robota, sprawność, obowiązuje w każdej specjalności, w każdym zawodzie, co więcej, w czymkolwiek, co robimy, również i w dziedzinie pozazawodowych, zwykłych życiowych czynności” (s. 77).

Filozof wymienia cechy jakimi powinien charakteryzować się człowiek, chcący dobrze wykonywać swoją pracę – robotę, czyli pracować po mistrzowsku. Tak więc powinien mieć naturalne uzdolnienia, które są z jednej strony wrodzone, z drugiej zaś nabywane w doświadczeniu wczesnego dzieciństwa – uzdolnienia te mają umożliwić wykonywanie określonego zawodu. U Kotarbińskiego pojawia się także pojęcie spraw-

ności zawodowej. Tego typu uzdolnienia kształtowane są w wyniku ćwiczeń i specjalizacji. Autor zwraca także uwagę na umiejętność organizowania pracy w zespole. Jak dodaje w tej sprawie Wiesław Sztumski (2011), ciekawe jest, że Kotarbiński uzależniał dobrą robotę głównie od czynników subiektywnych, a więc od predyspozycji i chęci ludzi, a nie od czynników obiektywnych, takich jak: system społeczny i ekonomiczny, środowisko oraz klimat pracy. Sztumski akcentuje, że dobra robota zależy przecież w nie mniejszym stopniu od różnorodnych czynników zewnętrznych czy środowiskowych. Stąd też, jeśli całościowość czynników obiektywnych przyjąć za warunek wystarczający, to kompleks wskazanych czynników subiektywnych przy takiej interpretacji należałoby uznać za warunek konieczny do wykonywania dobrej roboty. Można jasno wskazać, że w dobrej mistrzowskiej robocie liczą się zarówno integracja działań, prostota czynności, oszczędność sił i środków, jak również racjonalizacja pracy ze wszystkimi jej konsekwencjami.

Zgodnie z wizją tak przedstawioną ujawnia się rola nauczyciela i wychowawcy, który powinien pamiętać o kanonach sprawności, tak aby uczeń, jak i edukator, mogli wykonywać swoją pracę po prostu sprawniej. Dobra robota, czyli mistrzowsko wykonywana praca, powinna więc cechować się następującymi atrybutami: ma być skuteczna, korzystna, ekonomiczna oraz powinna charakteryzować się racjonalnością, integracją, dokładnością, czystością i prostotą działań. W ten sposób wyliczone kategorie wydają się uniwersalne, a także pożyteczne w każdych czasach, bez względu na stan zamożności czy emocjonalnego zaangażowania w wykonywany zawód. W tym wymiarze za nadal aktualne możemy uznać trzy główne nurty usprawnień wskazane przez Kotarbińskiego (1975), a są nimi: wynalazki, reorganizacje, jak również kształtowanie się coraz gorliwszego usposobienia osób działających względem działań przedsięwziętych (s. 65–66). Tak więc, dzielna postawa oraz sprawna organizacja wykonywanych przez nas prac to atrybuty wyjściowe, które powinny ponadto ujawniać takie cechy, jak: sumienność, energiczność, planowość oraz spójność. Jak dodaje w tej sprawie Anna Hildebrandt (2013), „w swych decyzjach o podjęciu pracy lub rezygnacji z niej ludzie kierują się wieloma czynnikami, ale najważniejszym z nich, w mojej opinii, jest system wartości. To normy i wartości decydują o zachowaniach ludzkich” (s. 9). Z powyższych słów można wywnioskować, iż to właśnie kategorię wartości powinno się postrzegać jako aspekt nadrzędny nad porządkiem ekonomicznym.

Jak podkreślał Kotarbiński (1975), zadaniem pedagogów jest przede wszystkim wyrabianie w uczniach różnych umiejętności praktycznych w perspektywie naturalnego toku dziejów. Co więcej, „[...] technika skutecznego działania, technika jak największej sprawności w tym, co robi, należy do warunków dzielności, o której wyrobienie w młodości chodzi tak bardzo pedagogom, i że świadomość zasad tej techniki stanowi część istotną mądrości życiowej, składnika podstawowego prawdziwej kultury intelektu, której wypracowanie w umysłach uczniów stawiają sobie za cel nauczyciele, racjonalizatorzy zadań kształcenia ogólnego” (s. 56–57). Mamy tutaj do czynienia z

przekazywaniem i przeżywaniem wartości, a także z uświadomionym (bądź często także nieświadomym) promowaniem wybranych wartości. Poprzez tego typu pracę ukazywane są więc różnorodne, często odmienne od siebie, idee czy teorie. Dzięki tym wyborom doskonałą się zarówno pracujący w tych zawodach ludzie, jak i wychowankowie oraz wszelcy odbiorcy nowinek naukowych, humanistycznych, jak również technologicznych. Należy dodać, iż najkorzystniejszą sytuację etyczną uzyskujemy w momencie, kiedy zaistnieje zgodność pomiędzy normami poszczególnych etyk zawodowych z normami etyki ogólnej, o czym będę pisać w kolejnym podrozdziale.

Etyka zawodowa w świetle teoretycznych i praktycznych wyzwań współczesności

Przy omawianym przeze mnie temacie dużą rolę odgrywa kwestia etyki zawodowej. Refleksje w tym zakresie rozwijane są na gruncie filozofii, ekonomii, socjologii, a także pedagogiki pracy, prawa czy psychologii. W ścisłym znaczeniu etyka zawodowa „[...] jest nauką filozoficzną o usprawnieniach moralnych człowieka, potrzebnych do wykonania ulubionej pracy. Zawód bowiem jest wykonywaniem tej pracy, którą najbardziej się lubi i najlepiej się umie” (Gogacz, 1998, s. 11). Można śmiało powiedzieć, że w dzisiejszych czasach nie zawsze mamy możliwość wykonywania ulubionej przez nas pracy. Rynek bardzo często sam dyktuje warunki i potrzeby zatrudnienia (Misztal i Butlewski, 2012, s. 5–9). Zachodzi również i taka konieczność, żeby pogodzić ze sobą jednocześnie kilka miejsc pracy, a nawet zawodów.

Mimo tych licznych przeobrażeń nadal aktualnym jest w opinii Mieczysława Gogacza fakt, że sama koncepcja etyki pracy powinna być powiązana z teorią odpowiedzialności za dobrze wykonaną pracę. Liczy się więc efekt, który uzyskujemy. Dlatego też istotny oraz aktualny jest w tym rozumieniu nacisk na kształcenie usprawnień. Jest to w zasadzie proces permanentny, który daje nam możliwość nieograniczonego poszerzania własnych kompetencji. A w dzisiejszych czasach, globalnego i masowego wytwarzania dóbr, przepisów czy nawet zjawisk kulturowych – zanika zjawisko wzięcia odpowiedzialności za skutki wykonanej pracy. Brakuje także refleksji nad warunkami dobrego przygotowania się do pracy, zarówno w aspekcie sprawności moralnych, jak i intelektualnych. Zagrożeniem w tym wymiarze jest także proces wydziedziczenia z kultury, a dzieje się tak szczególnie na płaszczyźnie wydziedziczenia z historii. Jak pisał Bohdan Cywiński (2010): „przeszłość nie jest nauczycielką teraźniejszości, bo jest nieznaną lub znaną pobieżnie, wyrywkowo i abstrakcyjnie. Brak nam świadomości historycznej i jako wiedzy, i jako poczucia tradycji, poczucia łączności z przeszłością, z której wyrastamy. Nie troszcząc się o ten brak, pozbawiamy się jako społeczeństwo istotnej inspiracji ideowej, a także bogatej inspiracji w dziedzinie etyki działania społecznego” (s. 18). Zadania edukacyjne, które jawią się po przypomnieniu powyższych słów warto odnieść do potrzeby organizacji procesów wychowawczych otwartych na

historię najważniejszych wydarzeń, dokonań, postaci i ich postaw, ale nie można przy tym zapominać o źródłach analizowanych wydarzeń, ich złożoności sytuacyjnej oraz kontekstowej, dramatów oraz błędów, które się z nimi wiązały. Dokonane ostatecznie wybory również stanowią mogą fundament inspiracyjny.

Istnieją odpowiednie ustawy, rozporządzenia, kodeksy, przysięgi czy ślubowania regulujące uwarunkowania etyczne konkretnego zawodu. Można tutaj mówić o zbiorze aktualnych w danym czasie norm, postulatów i zasad. Ija Lazari-Pawłowska (1969) określa etykę zawodową jako „[...] spisane normy odpowiadające na pytanie, jak – ze względów moralnych – przedstawiciele danego zawodu powinni, a jak nie powinni postępować” (s. 58). Mają one na celu określenie wzorcowych/modelowych stylów postępowania, aby w konsekwencji korygować czy nawet modyfikować zastany stan rzeczy w danym środowisku zawodowym. Zmiany tego typu – a przeobrażeń nam dzisiaj nie brakuje – wpływają bowiem nie tylko na środowisko wewnętrznie powiązane stosunkiem pracy, ale również na tych, którzy są odbiorcami wytworów naszej pracy.

Etyka zawodowa zmienia się, tak samo jak zmienia się to, co możemy określić mianem pracy. W obecnych czasach wartością jest już sama informacja, nad którą możemy pracować – zachowując standardy etyczne, bądź je stanowczo i świadomie odrzucając. Co więcej, kiedyś komfort pracownika nie był istotny dla pracodawcy, dzisiaj słyszymy o miejscach odpoczynku, gier oraz sportu w zakładach pracy. Często jest to nawet standard etyczny. Psychologiczne, ekologiczne i metodologiczne aspekty w sposób znaczący poszerzyły współczesną wizję etyki zawodowej. Aby zobrazować owe zagadnienia w następnym podrozdziale omówię zawody nauczyciela, naukowca i uczonego.

Nauczyciel, naukowiec, uczonego – przekraczanie granic zawodowych

Zawody nauczyciela, naukowca i uczonego wymagają umiejętności podejmowania wyzwań stawianych współczesnej edukacji oraz nauce. Z jednej strony konieczne jest poznanie oczekiwań ze strony wspomnianych pracowników, ważne jest także określenie kompetencji oraz umiejętności, które mogą motywować do podejmowania trudu tego typu pracy. Nie bez znaczenia jest także motywacja, wzbudzana na różne sposoby związane z procesami psychicznymi oraz fizjologicznymi, aby w konsekwencji uzyskać wysoki poziom kompetencji (składają się na nie wiedza, umiejętności i postawy).

Ważne są także pozafinansowe wyniki wspólnie tworzące potencjał motywacyjny, na który składają się zdaniem badaczy satysfakcji między innymi: różnorodność umiejętności (*skill variety*); uzyskane wyniki w ramach wykonanego zadania (*task identity*); znaczenie zadań (*task significance*); autonomia (*autonomy*); informacje zwrotne o rezultatach pracy (*feedback*; Oldham i Hackman, 2010, s. 463–479). Znacząca jest więc zarówno możliwość wykorzystania posiadanych talentów w odniesieniu do wyzwań zawodowych, jak i poczucie pewnego rodzaju kontroli nad przebiegiem procesu pracy – od początku do momentu rozpoznania wyników. Ważne są także wpływ naszej pracy

na los innych ludzi oraz poczucie niezależności w doborze metod i środków wykonawczych. Całość tego procesu zwięzcza informacja zwrotna oraz poczucie komfortu jaki się z tym wiąże, gwarantujący w swej istocie otrzymanie bezpośrednich informacji na temat jakości wykonanej przez nas pracy.

Powyższe analizy ujawniają, jak ważne miejsce zajmuje w tym obszarze badawczym doskonalenie zawodowe, aby móc w pełni kreować atrakcyjny kapitał ludzki oraz kształtować młode pokolenie, które odnajdzie się w dynamicznie zmieniającym się rynku pracy. Rezultat tych działań wiąże się z możliwością zaistnienia aktywności, mobilności zawodowej oraz przestrzennej. Kluczowe jest także wzbudzenie potrzeby zrozumienia wartości przyjmowania otwartej postawy na poziomie społecznym i światopoglądowym. Są to umiejętności, poprzez które możliwe będzie dbanie o jakość własnego życia, jak również innych istot (ludzkich i nie-ludzkich). Te wszystkie procesy przenika także potrzeba pielęgnowania wartościowych relacji i powiązań na różnych poziomach (CDN–ODN, 2018, s. 10). Doskonalenie zawodowe wymaga od nas wręcz całożyciowego dbania o siebie i swoje zawodowe możliwości. Przyciąganie inwestycji, wysokiej jakości zasoby pracy, sektor biznesowy, infrastruktura społeczna, chłonność rynku, stan środowiska przyrodniczego, trendy demograficzne, wyzwania cywilizacyjne, postęp technologiczny, przeobrażenia w zakresie komunikacji – to obszary, na które edukacja powinna być otwarta, a przez ten szeroki wachlarz ujawniają się wielkie wyzwania dla współczesnych edukatorów i badaczy.

Zwykło się mówić, że praca nauczyciela to zawód zaufania publicznego. Ten styl myślenia niewątpliwie nadaje zawodom nauczycieli, naukowców i uczonych wyjątkową rangę społeczną oraz wyróżnia wskazany obszar aktywności spośród pozostałych. Dlaczego tak się dzieje? Skąd tak duża wartość tych aktywności zawodowych? (Obrycka, 2020, s. 157–164). Zawody, których ten podrozdział dotyczy, są niewątpliwie specyficzne oraz wyjątkowe. Mają one bowiem bezpośrednie powiązanie z wartościami rzędu najwyższego. Należą do nich: życie, zdrowie, wolność, emancypacja, wiedza, a nawet godność. Ponadto kluczowy jest tutaj wspomniany już przeze mnie wysoki stopień suwerenności związany bezpośrednio z wykonywaniem zawodu nauczyciela, naukowca i uczonego. Każdy z tych zawodów wpływa na określanie tożsamości innych ludzi, zarówno będących wewnątrz grupy zawodowej, jak i tych, którzy podlegają procesom szeroko rozumianej edukacji oraz nauki. Waldemar Furmanek (2013) kojarzy termin wychowanie pojęciem służby. Tak więc „[...] sens tego słowa zawiera się w stwierdzeniu, iż służba wiąże się z pracą na rzecz jakiejś wspólnoty, wykonywaną z poświęceniem, oddaniem, przekazaniem części samego siebie na rzecz dobra wspólnego. Mówimy wszak: służba zdrowia, służba celna, służba wojskowa, służba więzienna itd. Wychowanie jako forma działalności jest służbą ukierunkowaną na wspomaganie rozwoju, ocenę, diagnostykę i profilaktykę cech rozwoju człowieczeństwa w człowieku” (Furmanek, s. 21).

Wybór omawianych w tym rozdziale zawodów uzasadniam także ze względu na istotność pojęcia wychowania. Termin ów interpretuję przede wszystkim jako kształtowanie intelektu oraz serca, abyśmy – zarówno dzieci, jak i my, dorośli – byli mądrzy, dobrzy i szczęśliwi. Jeśli spojrzymy na wychowanie w kontekście pojęcia wartości, to warto zaakcentować jeszcze jedną kwestię, mianowicie:

żadna wartość moralna nie może się obejść bez mądrości. Mądrość jest filtrem i hamulcem dla bezwzględnego stosowania zasad i wartości bez oglądania się na ich skutki. Z drugiej strony, stosowanie wartości moralnych pomaga w dokonywaniu mądrych, służących dobru wyborów, więc służy mądrości. (Kozłowska i Olszewska, 2007, s. 220)

Są to więc te sfery życia ludzkiego, które nieustannie się wzajemnie przenikają. I dobrze jest, gdy tak się dzieje.

Kolejna uwaga, którą warto zaakcentować to konkluzja Lazari-Pawłowskiej (1969), zgodnie z którą praca nauczyciela to realizacja funkcji świadczenia dobra (s. 63). Intrygująco opisał pracę nauczycielską także Kotarbiński (1987). Według etyka,

specyfika tego zawodu jest taka, że nauczyciel, jeżeli chce być w porządku z zasadami moralnymi, nie może odchodzić od zasady niemijania się z prawdą subiektywną, to znaczy z tym, co jest prawdą wedle jego przekonania. [...] Uznajemy, iż sprzeczne jest z etyką zawodu lekarskiego, gdy lekarz szkodzi choremu. Byłoby dobrze, gdybyśmy uznali, że złamaniem etyki zawodu nauczycielskiego jest głoszeniem tego, co on sam uznaje za nieprawdę. (Kotarbiński, s. 469).

Wartość pracy naukowca ujawnia się najbardziej w umiejętności samodzielnego i krytycznego myślenia. Te cechy współtworzą tożsamość badacza, bowiem powinny zapewnić mu kolejną zdolność – niezwykle przydatną z punktu widzenia społecznego – mianowicie mowa tutaj o nieuleganiu autorytetom. Praca uczonego/badacza charakteryzuje się przede wszystkim dyrektywą poszukiwania prawdy. Z tym działaniem niewątpliwie należy połączyć postulat bezstronności. Postępowanie tego typu jest szczególne, bowiem często okazuje się, że należy być po prostu odważnym człowiekiem, gdyż rezultaty badawcze mogą być zupełnie odmienne od obowiązujących od stuleci tradycyjnych (potocznych) ustaleń. Artur Andrzejuk (1998) zwraca uwagę na trzy grupy zagadnień związanych z wykonywaniem zawodu nauczyciela akademickiego: 1) osobista moralność naukowca jako człowieka; 2) postawa naukowca wobec własnej wspólnoty uniwersyteckiej; 3) obowiązek służenia prawdzie (s. 110).

Bydgoski badacz Piotr Kostyło (2018) dodaje w tej kwestii:

rzetelna praca naukowa jest warunkiem koniecznym, ale niewystarczającym, aby objawił się nam jakiś nowy sposób postrzegania rzeczywistości. Tak jak objawił się Albertowi Einsteinowi i wielu innym, którzy nagle dostrzegli w jakimś splątaniu obowiązujących wzorów matematycznych, możliwość dowiedzenia lub wyrażenia istnienia nowego zjawiska lub prawa; to wszystko jest możliwe właśnie za sprawą owego szczególnego skupienia uwagi i dzięki wysiłkowi intelektu, który doprowadził do otwarcia się poznania intuicyjnego w naszym umyśle albo otworzenia się samego umysłu na intuicję. (s. 86)

A więc i w tym wymiarze pracy uczonego pojawia nam się kwestia intuicji, która wydaje być się dobrym fundamentem do twórczej pracy badawczej.

Z dokumentu *State of Science Index* (Globalnego raportu społecznej percepcji nauki) z 2018 roku wynika, że w skali świata 40 proc. ludzi twierdzi, że gdyby nauka zniknęła, to ich życie w ogóle by się nie zmieniło (3M, 2018). Można przypuszczać, że praca naukowca stała się niewidzialna – do tego stopnia, że ludzie przestali widzieć modele, związki, schematy i połączenia. Tego typu sytuacja daje do myślenia i sugeruje jednocześnie, że sami jako naukowcy musimy ponownie postarać się odkryć walory naszej pracy. Tym bardziej że dzisiejsze możliwości poznawania prawideł świata przekraczają już mury uczelni. Realizowane są liczne prywatne projekty (np. SpaceX Elona Reeve Muska, latająca deska Franky’ego Zapaty, udana misja lotu kosmicznego Blue Origin – przedsiębiorstwa Jeffa Bezosa), natomiast na różnorodnych kanałach internetowych nagrywane są oraz publikowane wyniki doświadczeń i refleksji teoretycznych. Działania te uczą nas wszystkich i wychowują – spełniają więc niezwykle ważną rolę edukacyjną. Procesy te sprawiają, że kategorię pracy i zawodu – w tym pracy nauczyciela, naukowca i uczonego – powinniśmy postrzegać w znacznie szerszych kontekstach społeczno-kulturowych.

Zauważmy, że sam proces edukacji niejednokrotnie przekracza działania uczniów i nauczycieli. Jak zauważa Maksymilian Chutorański (2020), jest to przenikanie przestrzeni, przedmiotów, jak również umysłów. Co więcej, nawet zamierzone intencje są tylko punktem odniesienia dla przedsięwzięć edukacyjnych, dlatego też „uznajemy, że każda interakcja edukacyjna ma charakter lokalny, ale również, że lokalne interakcje mogą tworzyć dłuższe lub krótsze sieci. Jeśli sieci są bardzo długie, relacje ustabilizowane, wtedy efekty sieci mają wymiar globalny i mamy do czynienia z efektem struktury” (Chutorański, s. 141). Pomimo nieustających procesów regulacyjnych na poziomie administracyjno-prawnym, porządkujących w swej treści znaczeniowej przestrzenie edukacyjne, warto pamiętać o dynamice życia i nowych zjawiskach, bytach, uwarunkowaniach, które zmieniają nie tylko spojrzenie na edukację, ale wymagają także bacznej naukowej oprawy i uważności (*mindfulness*). Dzięki bogatej perspektywie poznawczej rzeczywistość edukacyjna staje się przestrzenią niedomkniętą, otwartą na to, co nowe bądź przez dekady pomijane z różnych względów, np. ontologicznych, metodologicznych, społecznych czy kulturowych.

W tak szeroko widzianej przestrzeni edukacyjnej jest miejsce na pracę ludzi, którzy stają się dla kolejnych pokoleń autorytetami. Kategoria ta rozumiana w znaczeniu, jakie nadał mu profesor Lech Witkowski, odnosi się do operatora kulturowego i nie posiada skorelowanej ze sobą jednej normatywności. Autorytet nie ma również jednego typu siły oddziaływania, jak również jednego stylu czy kierunku. Ta pewnego rodzaju dwoistość powoduje zanikanie zdolności mierzenia się z lepszymi od nas samych. W tej sytuacji wielką rolę edukatorów i naukowców jest wzbudzanie takiej potrzeby, zarówno

na polu zawodowym, jak i prywatnym. Witkowski (2011) klarownie wskazuje na zagrożenia, które wiążą się z pomijaniem chociażby zwykłej refleksji na temat autorytetów, tak więc:

każdy ma oczywiście prawo wygodnie żyć w swoim świecie, w którym nigdy nie zaistniał jakiś twórca, a tym bardziej geniusz. Czym innym jednak jest uznanie tego za normatywny wzór dla innych, bez świadomości tego, że skoro w moim świecie nie ma jego impulsów, to mój świat jest okrojony, ułomny, także dlatego, że nie wiem, co tracę. Brak poczucia... braku, jako typowa skaza kondycji ludzkiej zdaje się naszym przekleństwem, skazując nas na nierozpoznane rozmiary wydziedziczenia z kultury podejmowanej jako pamięć symboliczna tekstów (jako rozmaitych postaci „tekstualizacji” doświadczenia ludzkiego). (s. 37)

W tym kontekście cytowany powyżej uczony ukazuje nam zadania edukacyjne rozumiane jako konkretne typy praktyki społecznej, będące w swej istocie odpowiedzialnymi za tworzenie pomostów, nitek, przejść przypominających nam o symboliczności, duchowości, przeżyciach i dokonaniach, jak również wiedzy, jako wartości samej w sobie. Oczekiwania rynku trzeba pogodzić ze świadomością i wiedzą na temat człowieczeństwa, uniwersum znaczeń oraz bogactwa myśli, jakie ludzkość wytworzyła i wytwarza nadal. Jest to zadanie trudne, ale stawka jest bardzo wysoka, chodzi bowiem o uniknięcie sytuacji, gdy przy nadmiernym skupieniu się na aspektach zawodowych zapominamy o zagrożeniach w postaci wydziedziczenia z kultury czy wykorzenia kapitału władzy z treści związanych z kapitałem symbolicznym.

Rudolf Weigl – egzemplifikacja zawodowa

W tym miejscu wywodu chciałabym przypomnieć jeden jakże kluczowy przykład, który w mojej opinii najlepiej unaocznia problematykę postrzegania pracy przez pryzmat kategorii wartości, jak również hasła dobrej roboty. Mowa tu o wychowanku Uniwersytetu Lwowskiego, Austriaku z urodzenia, a Polaku z wyboru, Rudolfie Weiglu – biologu i wynalazcy pierwszej skutecznej szczepionki przeciw tyfusowi plamistemu. Podkreślmy, że badacz ten nominowany był do Nagrody Nobla trzykrotnie, a zgłoszeń osoby profesora do tej nagrody było kilkadziesiąt (The Nobel Prize, 2021). Uczony ten uratował tysiące ludzi poprzez akcje szczepień przeciw durowi plamistemu oraz dając pracę w okresie okupacji lwowskiej inteligencji – od profesorów po młodzież akademicką, przedstawicielom oraz przedstawicielkom nauki, kultury, jak również osobom powiązanych bezpośrednio z ruchem oporu (Szybalski, 1999, s. 161–180; Kryński, 1978). Profesor Stefan Kryński następująco opisuje ową procedurę ratowania ludzi:

pragnąc zaszczepić jak największą liczbę ludzi, Weigl wytłumaczył Niemcom, że dla upewnienia się co do jakości szczepionki niezbędne są okresowe badania przeciwciał w organizmie już kiedyś zaszczepionym i oczywiście osoby takie można było sprytnie podstawić, byle statystyka się zgadzała. Stąd ta wielka liczba zaszczepionych: osiem tysięcy.

Nie byli to ludzie przypadkowi. Wybierano najpierw tych, którym groził obóz lub więzienie. To była gra o życie. Zaszczepiony łatwiej mógł znieść obozową gehennę (Wójcik, 2015, s. 141–142).

W tym aspekcie kategoria wartości przejawia się w pięknej postaci łączenia pracy z pomocą innym ludziom, szczególnie tym bezbronnym i zagrożonym.

Z punktu widzenia nauki oraz postępowania naukowego trzeba podkreślić kolejne aspekty związane z niezwykłą pomysłowością, wyobraźnią, techniczną zręcznością i pracowitością uczonego, które wspólnie umożliwiły utworzenie jedyne tego typu w owych czasach zakładu pracy. Dzięki takiemu podejściu do pracy profesor wskazał drogę współczesnym metodom badawczym z zakresu wirusologii – i nie tylko – o czym głośno donosiła *Gazeta Lwowska* w dniu 20 stycznia 1937 roku.

We wspomnieniach Janiny Pabian – podaje Maciej Bilek (2007) – prof. Rudolf Weigl pozostał jako człowiek wielkiej dobroci i skromności. W pracy był cichy i spokojny, nigdy nie podnosił głosu, uwagę zwracał w sposób bardzo delikatny i taktowny. Rano, po wejściu do laboratorium, witał się z każdą z pracownic z osobna, całował w czoło, pytał o codzienne problemy. Do swoich laborantek nie zwracał się nigdy inaczej, jak tylko per dzieci. Uderzała jego skromność: zagadywany o swoje wybitne osiągnięcia, zwykle milczał lub odpowiadał wymijająco. Podobnie było, gdy pracownicy Instytutu zwracali uwagę na to, z jak wspaniałym naukowcem mogą współpracować. Mimo swojej wielkiej wiedzy nie wywyższał się, ani razu nie dając do zrozumienia swoim pracownikom, że wie więcej niż oni. Nie narzekał na bardzo skromne warunki pracy przy ul. św. Sebastiana. Żył oderwany od spraw codziennych, w świetle swego zawodu. Z wielką pogardą i dezaprobatą wypowiadał się o polityce. W Instytucie panowała atmosfera wspaniałej pracy, którą zawdzięczano Weiglowi. Profesor w każdej chwili gotów był służyć uprzejmą radą i pomocą, co pracownice Instytutu skwapliwie wykorzystywały, przychodząc z najmniejszymi choćby wątpliwościami i pytając o wiele spraw dotyczących pracy laboratoryjnej. (s. 69)

Uczony jawi się nam poprzez swoje czyny i usposobienie jako człowiek wykazujący się nadzwyczajną miłością do nauki i uwielbieniem badań samych w sobie. Co więcej, traktując naukę jako służbę dla kraju, naukowiec ze Lwowa wykazywał się w tych szczególnych czasach historycznych, kiedy życie było wartością niezwykle względną, ogromną empatią społeczną, jak i patriotyzmem.

W tej perspektywie trzeba zwrócić uwagę na jeszcze jeden aspekt związany z rzeczywistością edukacyjną, międzygatunkową i osobą profesora Weigla, bowiem to właśnie wszy, które były punktem odniesienia w pracy badacza, reprezentują z jednej strony specyficzny wymiar edukacyjny, z drugiej zaś one w roli głównej – gdy służą do wytworzenia szczepionki lub gdy oblegają głowy uczniów i uczennic – stanowią realnych aktorów mających bezpośredni wpływ na przebieg oddziaływań związanych z kształceniem.

[Owe małe pasożyty] [...] wpływają na organizację przestrzeni szkoły, zachowań uczniów i nauczycieli, wywołują rozmowy rodziców, ich niepokój, są omawiane na wywiadówkach,

powodują określone czynności sanitarne, uruchamiają stereotypy etc. Powodują wprowadzenie zasad, które obowiązują nawet po ich zniknięciu ze szkolnej przestrzeni, wpływają na toczące się tam życie. (Chutorański, 2020, s. 139)

Zazwyczaj nie chcemy określać tych stworzeń konkretnym aspektem oddziaływań związanych z szeroko rozumianym nauczaniem, lecz one bez wątpienia niejednokrotnie na różnych etapach kształcenia są edukacyjnie istotne. Na przykładzie pracy Rudolfa Weigla wszy stały się istotne także naukowo.

Tylko wszy – pisał Arthur Allen (2016) – pozostały po fantastycznym laboratorium badawczym, w którym Weigl, stosując niemal surrealistyczny ciąg technik produkcyjnych, wynalazł szczepionkę przeciw tyfusowi. Podczas II wojny światowej laboratorium Weigla stało się duchowym centrum miasta i schronieniem dla tysięcy bezbronnych ludzi, którzy znaleźli tam zatrudnienie. (s. 13)

Działanie zawodowe profesora zmieniło świat na wielu poziomach, w tym: w przestrzeni pedagogicznej (uczył i kształcił kolejne pokolenia specjalistów/specjalistek w zakresie szczepień); etycznej (ratował życie ludziom zagrożonym sankcjami wojennymi); ontologicznej (pokazał wymiar międzygatunkowej relacyjności, bez wskazywania ontologicznej przepaści). W tym świetle praca Rudolfa Weigla jako naukowca jawi się nam wręcz jako egzemplifikacja działalności sieciowej, kolektywnej, splatającej ludzi i nie-ludzi, co w konsekwencji przekształca relacje pomiędzy praktyką naukową a jej kontekstem – *krążeniowy model nauki* (Abriszewski, 2010, s. 55–70; 2013; Latour, 2010; 2013, s. 113–149; Nowak 2016, s. 36).

Proponowane przez Kotarbińskiego hasło dobrej roboty Weigl realizował każdego dnia, pracując w swoim instytucie, ale również wtedy, gdy należało zabrać głos w publicznej dyskusji. Najlepszą egzemplifikacją tej zasady było wyrażenie zgody na włączenie jego osoby do składu polskiej delegacji na światowy Kongres Intelktualistów w Obronie Pokoju (Urbanek, 2018, s. 283–284). Warto nadmienić, że wśród delegatów znajdował się również Tadeusz Kotarbiński – jakże piękne koleje losu.

Ku wnioskowi ogólnemu

Wartość każdej pracy zawodowej jest ogromna. Na każdą tego typu aktywność składają się nie tylko zastosowane środki, narzędzia, techniki, ale również konkretne oraz wyjątkowe konteksty sytuacyjne czy stosunki w środowisku pracy. Z racji faktu, iż wykonujemy różne zawody, musimy pamiętać, że praca wytwarza nie tylko stosunki międzyludzkie, ale także międzygatunkowe (Braidotti, 2004, s. 317–323; Haraway, 2008, s. 3–42). Podczas wykonywanych przez nas obowiązków ujawniamy bliskie nam zasady, wartości, przekonania i poglądy etyczne (zarówno w stosunku do ludzi, jak i innych istot żywych).

Oprócz potrzebnej wiedzy demonstrujemy swoje postawy moralne, wybory, a nawet uczuciowość. Tak rodzą się autorytety, które:

[...] są nie po to, aby usypiać czujność i zwalniać z myślenia, ale by budzić powagę i generować impulsy dojrzenia, wręczać kolejnym sztafetom pokoleniowym pałeczkę odpowiedzialności za własną przyszłość, czego nie da się zrobić bez wykształcenia zdolności czytania z przeszłości tego, co nas zakorzenia, buduje tożsamość, kształtuje poczucie wspólnoty wokół wartości i celów niebędących doraźnym wymysłem z powodu chwilowego zapamiętania się w genialnie rozpoznanym przez Stanisława Wyspiańskiego chocholim tańcu jako typowej pułapce niemocy zdobycia się na czyn na miarę czasu. (Witkowski, 2011, s. 39)

Mając powyższe na uwadze, zaakcentować należy konieczność widzenia swoich działań w szerokim kontekście socjo-przestrzenno-czasowym, a więc nie bez znaczenia pozostają kwestie związane z przestrzenią publiczną, jak również z mechanizmami społecznymi czy – ogólnie rzecz ujmując – jakością funkcjonowania poszczególnych instytucji (w tym edukacyjnych) oraz jakością chociażby kultury debaty publicznej.

Okresy wojenne, kryzysy społeczno-kulturowe czy pandemie wymuszają konieczność podejmowania heroicznych czynów, także w wymiarze pracy zawodowej. Są to wyzwania natury etycznej, przed jakimi musiał stanąć Weigl, a więc chociażby dylemat, czy udzielać pomocy także tym, którzy są okupantami. Zwykły zakres obowiązków nie wskaże klarownej odpowiedzi. Wiedza, fachowość, rzetelność czy kwalifikacje, a nawet emocje to cechy, które pomogą nam osiągnąć zamierzony efekt w pracy, czyniąc ją jednocześnie potrzebną oraz wartościową. Natomiast kultura pracy, bliskie nam normy, zasady, dyrektywy i poglądy budują atmosferę podczas wykonywania obowiązków, tworzą relacje partnerskie, a nawet przyjacielskie. Dzięki tym nieformalnym aspektom nadajemy swojej pracy dodatkowe wymiary, które odnoszą się do tego, co etyczne, moralne i społeczne. Nie bez znaczenia jest także nasza własna intuicja, kiedy wyczuwamy, jakie zachowania podczas wykonywania obowiązków zawodowych są – mówiąc językiem Kotarbińskiego – haniebne, a jakie są właściwe (Obrycka, 2017, s. 15–49; 2018, s. 21–30).

Praca sama w sobie stanowi więc wartość, a każda z grup zawodowych stoi na straży odmiennych wartości, które dla społeczeństwa mogą być kluczowe dla przetrwania, dla godności życia ludzkiego i międzygatunkowego, dla istnienia, zaspokojenia potrzeb, tworzenia oraz zachowania różnorodnych dóbr materialnych czy kulturowych. Jak dodaje Bohdan Cywiński (2010),

wyzysk człowieka pracy przez człowieka interesu jest na nowo polskim problemem społecznym. Uzależniona od rynku – i przez to sprowadzona wyłącznie do wymiaru rozrywki – kultura nie znajduje w sobie dostatecznej energii, by pobudzić zbiorowe myślenie. W sumie – polska codzienność gwałtownie potrzebuje ludzi zdolnych do przyjęcia postawy służby. Ludzi nieprzekupnych i niepokornych. (s. 14)

Rodzący się często w procesie realizacji owych najróżniejszych ról zawodowych – konflikt – tym bardziej unaocznia wielkość poszczególnych wartości i może być źródłem poszukiwania sensownych, być może zupełnie nowych dróg postępowania oraz rozwiązywania problemów w wymiarze lokalnym i globalnym (Dahrendorf, 1961, s. 112–131).

Środowiska pracy nie są więc wolne od strukturalnych konfliktów społecznych, a sam proces socjalizacji do pracy jest ważnym komponentem przyszłych zachowań pracowników zarówno na rynku pracy, jak i w miejscu wykonywania pracy (Kozek, 1994, s. 8).

Uczennica Kotarbińskiego, Lazari-Pawłowska (1969), konstatuje ową problematykę następująco:

nasuwa się pytanie, czy całe nasze życie rozkłada się na pełnienie poszczególnych ról, z których zazwyczaj jakaś jedna, często właśnie zawodowa, dominuje nad wszystkimi innymi? Czy nie ma niczego takiego jak po prostu rola człowieka? Myślę, że w aspekcie moralnym można mówić o roli człowieka. Nakazuje ona we wszelkim działaniu liczyć się z dobrem innych ludzi i nie przysparzać nikomu zbędnego cierpienia. (s. 78)

Nietrudno przyznać autorce rację. Choć rola zawodowa jest niezwykle istotna w ludzkim życiu, to jednak korzystnym zjawiskiem jest harmonijne wkomponowanie jej w cały zakres naszych oddziaływań, odczuć oraz myśli. Ponadto współczesna ekonomia w świetle kryterium systemowego wymusza potrzebę ciągłego doskonalenia się w dobrej robocie, zarówno w zakresie wydajności pracy, jak również jej optymalizacji, a są to procesy bezpośrednio powiązane z dyskursem edukacyjnym.

BIBLIOGRAFIA

- 3M. (2018). *State of Science Index. Global Report 2018*. 3M Science Applied to Life. <https://multimedia.3m.com/mws/media/15152950/presentation-3m-state-of-science-index-2018-global-report-pdf.pdf>
- Abriszewski, K. (2013). *Kulturowe funkcje filozofowania*. Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
- Abriszewski, K. (2010). *Wszystko otwarte na nowo: teoria aktora sieci i filozofia kultury*. Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
- Allen, A. (2016). *Fantastyczne laboratorium doktora Weigla. Lwowscy uczeni, tyfus i walka z Niemcami*. Wydawnictwo Czarne.
- Andrzejuk, A. (1998). Uwagi na marginesie „Dobrych obyczajów w nauce”. W: A. Andrzejuk (red.), *Zagadnienie etyki zawodowej* (s. 109–116). Oficyna Wydawnicza „Navo”.
- Andrzejuk, A. (1998). Wprowadzenie. W: A. Andrzejuk (red.), *Zagadnienie etyki zawodowej* (s. 7–9). Oficyna Wydawnicza „Navo”.
- Arendt, H. (2000). *Kondycja ludzka*. Aletheia.
- Bauman, Z. (2006). *Życie na przemiał*. Wydawnictwo Literackie.
- Bilek, M. (2007). Krakowskim szlakiem profesora Rudolfa Weigla. *Alma Mater*, 96, 66–70. <http://web.archive.org/web/20160817062003/http://www2.almamater.uj.edu.pl/96/23.pdf>.
- Braidotti, R. (2004). *Po człowieku*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Centrum Edukacji Nauczycieli w Gdańsku, Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Słupsku [CEN–ODN]. (2018). *Kondycja pomorskiego nauczyciela. Raport z badań*. Gdańsk. <https://www.pcen.gda.pl/files/userfiles/2021-09/5492.pdf>
- Charles, M., Grusky, D. B. (2004). *Occupational ghettos: the worldwide segregation of women and men*. Stanford University Press.
- Chutorąński, M. (2020). *Nie(tylko) ludzkie wymiary edukacji. W stronę pedagogiki nieantropocentrycznej*. Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.
- Cywiński, B. (2010). *Rodowody niepokornych*. PWN.

- Dahrendorf, R. (1961). *Gesellschaft und Freiheit. Zur soziologischen Analyse der Gegenwart*. R. Piper & Co.
- Drucker, P.F. (1999). *Spoleczeństwo pokapitalistyczne*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Durkheim, É. (1999). *O podziale pracy społecznej*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Erenkfeit, K., Dudzińska, L., Indyk, A. (2011). Mobbing w środowisku pracy – opis zjawiska oraz jego skutki. *Medycyna Środowiskowa*, 14(4), 81–89.
- Furmanek, W. (2013). *Humanistyczna pedagogika pracy. Charakterystyka dyscypliny naukowej*. Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Gogacz, M. (1998). Czym jest etyka zawodowa. W: A. Andrzejuk (red.), *Zagadnienie etyki zawodowej* (s. 11–14). Oficyna Wydawnicza „Navo”.
- Harabin, R. (2019). *Kryzys naszych czasów. Totalitaryzm i demokracja w myśli Hannah Arendt*. Wydawnictwo Społecznej Akademii Nauk.
- Haraway, D.J. (2008). *When Species meet*. University of Minnesota Press.
- Hildebrandt, A. (2013). *Koniec z pracą?*. Difin.
- Instytut Spraw Obywatelskich [ISO]. (2006). *Nieopłacana praca domowa – jak ją traktować, żeby skutecznie tworzyć podstawy opiekuńczego społeczeństwa?*. https://domtopraca.pl/wp-content/uploads/2017/09/Nieoplacana_praca_domowa_raport.pdf.
- Jemielniak, D. (2008). *Praca oparta na wiedzy. Praca w przedsiębiorstwach wiedzy na przykładzie organizacji high-tech*. Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Kostyło, P. (2018). Intuicja jako nagroda za wysiłek intelektualny. *Karto-Teka Gdańska*, 1(2), 76–87. [http://karto-teka.ptft.pl/images/biezace_numery/2018/KARTO-TEKA-1\(2\)2018.pdf](http://karto-teka.ptft.pl/images/biezace_numery/2018/KARTO-TEKA-1(2)2018.pdf).
- Kotarbiński, T. (1975). *Hasło dobrej roboty*. Wiedza Powszechna.
- Kotarbiński, T. (1987). Wypowiedź w dyskusji o etyce zawodowej. W: P. J. Smoczyński (red.), *Tadeusz Kotarbiński. Pisma etyczne* (s. 467–469). Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Kozek, W. (1994). *Praca w warunkach zmian rynkowych: wybrane zagadnienia*. First Business College Prywatne Policealne Studium Handlowe.
- Koźmińska, I., Olszewska, E. (2007). *Z dzieckiem w świat wartości*. Świat Książki.
- Kryński, S. (1978). Był w nauce artysta. *Polityka*, 24(1111), 114. <https://www.lwow.home.pl/artysta.html>.
- Latour, B. (2013). *Nadzieja Pandory: eseje o rzeczywistości w studiach nad nauką*. Wydawnictwo Naukowe Mikołaja Kopernika.
- Latour, B. (2010). *Splatając na nowo to, co społeczne: wprowadzenie do teorii aktora-sieci*. Universitas.
- Lazari-Pawłowska, I. (1969). Etyka zawodowa. *Etyka*, 4, 58–80. <https://etyka.uw.edu.pl/index.php/etyka/article/view/232/194>.
- Kwieciński, Z. (1998). Dziesięciościan edukacji (składniki i aspekty – potrzeba całościowego ujęcia). W: T. Jaworska, R. Leppert (red.), *Wprowadzenie do pedagogiki. Wybór tekstów* (s. 37–48). Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Marks, K. (1980). *Placa, cena, zysk*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Misztal, A., Butlewski, M. (2012). *Life improvement at work*. Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej.
- Mizińska, J. (1994). Przedmowa. W: M. Weber, *Etyka protestancka a duch kapitalizmu* (s. 7–22). Test.
- Nowak A.W. (2016). *Wyobrażenia ontologiczne. Filozoficzna (re)konstrukcja fronetycznych nauk społecznych*. Instytut Badań Literackich PAN.
- Obrycka, M. (2017). Etyczny intuicjonizm – dylematy etyki niezależnej. W: S. Dąbrowski, M. Obrycka (red.), *Edukacja – Wartości – Kontrowersje* (s. 15–49). Wydawnictwo „Katedra”.
- Obrycka, M. (2018). Intuitive law in the light of independent ethics. *Studia Humana*, 7(3), 21–30.
- Obrycka, M., Murawska, E. (2020). Pedagogdy na rynku pracy w świetle badań losów absolwentów. *Przegląd Pedagogiczny*, 2, 142–159.

- Obrycka, M. (2020). *W stronę posthumanizmu. O wychowaniu do humanitaryzmu międzygatunkowego*. Wydawnictwo „Adam Marszałek”.
- Okoń, W. (2007). *Nowy słownik pedagogiczny*. Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Oldham, G. R., Hackman, J. R. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2–3), 463–479.
- Piekarski, G. (2017). Teoretyczne podstawy wolontariatu (w polu pracy socjalnej) w koncepcjach działania społecznego. *Praca Socjalna*, 1(32), s. 57–74.
- Pszczółowski, T. (1975). Wstęp. W: T. Kotarbiński, *Hasło dobrej roboty* (s. 5–9). Wiedza Powszechna.
- Radlińska, K.M. (2020). Pandemia Covid-19 implikacje dla polskiego rynku pracy. *Zeszyty Naukowe Wydziału Nauk Ekonomicznych*, 1(24), 113–126.
- Rifkin, J. (2001). *Koniec pracy: schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*. Wydawnictwo Dolnośląskie.
- Smith, A. (1954). *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów* (tom I). Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Szybalski, W. (1999). Maintenance of human-fed live lice in the laboratory and production of Weigl's exanthematous typhus vaccine. W: K. Maramorosch, F. Mahmood (red.), *Maintenance of Human, Animal, and Plant Pathogen Vectors* (s. 161–180). Science. <https://www.lwow.home.pl/Weigl.html>.
- Sztumski, W. (2011). *Blaski i cienie dobrej roboty, czyli czy Kotarbiński miał rację*. Sprawy Nauki. <https://www.sprawynauki.edu.pl/archiwum/dzialy-wyd-elektron/288-filozofia-el/1935-blaski-i-cienie-dobrej-roboty-czyli-czy-kotarbiński-miał-rację>.
- Urbanek, M. (2018). *Profesor Weigl i karmiciele wszy*. Wydawnictwo Iskry.
- Temin, P. (2004). The Labor Market of the Early Roman Empire. *Journal of Interdisciplinary History*, 34(4), 513–538.
- The Nobel Prize. (2021). Nomination archive. <https://www.nobelprize.org/nomination/archive/country-people.php?country=169&city=288&university=417&person=nominee>.
- Toffler, A. (1975). *Szok przyszłości*. Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Weber, M. (1994). *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*. Test.
- Weber, M. (2006). *Socjologia religii. Działa wybrane. Etyka gospodarcza religii światowych*. Nomos.
- Wegman, L. A., Hoffman, B. J., Carter, N. T., Twenge, J. M., Guenole, N. (2018). Placing job characteristics in context: Cross-temporal meta-analysis of changes in job characteristics since 1975. *Journal of Management*, 44(1), 352–386.
- Wiatrowski, Z. (2005). *Podstawy pedagogiki pracy*. Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego.
- Wierzejska, J. (2017). Nowe obszary i problemy badawcze pedagogiki pracy. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska*, 30(2), 41–49.
- Wilsz, J. (2009). *Teoria pracy. Implikacje dla pedagogiki pracy*. Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Witkowski, L. (2011). *Historie autorytetu wobec kultury i edukacji*. Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Wołk, Z. (2006). Pedagogika pracy wobec zmian zachodzących w pracy zawodowej. *Problemy Profesjologii*, 1, 29–43.
- Wójcik, R. (2015). *Kapryśna gwiazda Rudolfa Weigla*. Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.