

1.4. Elementy metodologii badań zawodoznawczych

Pojęcie i zadania zawodoznawstwa

Do badań związanych z szeroko rozumianym obszarem nauk pedagogicznych zaliczyć można badania z zakresu zawodoznawstwa. Problematyka związana z zawodoznawstwem bywa klasyfikowana w różny sposób, jedni autorzy traktują ją jako obszar tematyczny pedagogiki pracy, inni jako autonomiczny, interdyscyplinarny obszar wiedzy.

Pojęcia „zawodoznawstwo” używa się w literaturze przedmiotu w dwóch znaczeniach — szerokim i wąskim. W znaczeniu szerokim zawodoznawstwo traktowane jest jako interdyscyplinarny obszar wiedzy, zlokalizowany na pograniczu nauk społecznych, przyrodniczych i technicznych bądź jako ogół badań nad właściwościami i warunkami wykonywania zawodów, ich historycznym, społecznym i kulturowym znaczeniem, klasyfikacją, statystyką zawodową i ogólnymi problemami wyboru zawodu i przydatności zawodowej (Szajek, 1979, s. 161). Celem tak określonego zawodoznawstwa jest gromadzenie interdyscyplinarnej wiedzy o zawodach, badanie i określanie przemian zachodzących w strukturze zawodowej społeczności pod wpływem różnorodnych czynników. W znaczeniu wąskim zawodoznawstwo rozumiane jako wiedza o zawodach, ujmowane jest statycznie jako obejmujące wyniki czynności badawczych i informacje o znanych w społeczeństwie zawodach.

W innym ujęciu (Nowacki, 1975, s. 76) zawodoznawstwo traktowane jest jako podstawowe pojęcie, a zarazem podstawowy obszar badawczy pedagogiki pracy. Według tego autora zawodoznawstwo czyli wiedza o zawodach obejmuje historię podziału pracy, współczesny podział pracy, opisy zawodów i charakterystyki zawodowe, analizę czynności zawodowych, warunków pracy i zadań pracowniczych. Zawodoznawstwo prowadzi do ustalenia ogólnokrajowej klasyfikacji zawodów i budowania klasyfikacji zawodów szkolnych (Nowacki, 2004, s. 286–287). Natomiast Z. Wiatrowski skłonny jest traktować zawodoznawstwo jako dyscyplinę bliską pedagogice pracy, ale nie wchodzącą w jej podstawowy zakres treściowy (Wiatrowski, 1985, s. 50).

Wydaje się, że mimo licznych związków zawodoznawstwa z pedagogiką pracy nie można traktować tej dyscypliny jako jej obszaru badawczego. Zawodoznawstwo będące wiedzą o zawodach stanowi podstawę dla wielu rozstrzygnięć w obrębie pedagogiki pracy, ale z racji swej specyfiki powinno stanowić odrębną dziedzinę naukową, mającą charakter interdyscyplinarny. W zakresie działań związanych z badaniami zawodu i pracy zawodowej występują bowiem elementy takich nauk, jak: socjologia pracy, psychologia pracy, pedagogika pracy czy nauki ekonomiczne i przyrodnicze.

Nie ma jednak wątpliwości, że istnieje ścisły związek zawodoznawstwa z problematyką pedagogiki pracy. Uzyskana w wyniku badań i analiz wiedza o zawodach stanowi podstawę do określania umiejętności i wiadomości charakterystycznych dla każdego zawodu czy specjalności, co z kolei jest konieczne przy ustalaniu treści kształcenia i doskonalenia zawodowego, jak

również w działalności związanej z orientacją zawodową, poradnictwem (doradztwem) zawodowym. Wiedza o zawodach służy do konstruowania charakterystyk kwalifikacji i taryfikatorów kwalifikacyjnych występujących w kształceniu zawodowym, poradnictwie zawodowym i poszczególnych działach gospodarki narodowej. Jest ona także istotna w formułowaniu różnego rodzaju informacji zawodowej kierowanej do dzieci, młodzieży i osób dorosłych. Celem zawodoznawstwa wyznaczającym także jego zasięg i zakres jest gromadzenie interdyscyplinarnej wiedzy o zawodach, a także sformułowanie podstawowych prawidłowości odnoszących się do poszczególnych grup zawodów. Tak rozumiana wiedza zawodoznawcza powinna stanowić podstawę do określania profilu kształcenia i doskonalenia zawodowego, klasyfikacji zawodów i specjalności, charakterystyk kwalifikacji, a w konsekwencji do ustalania celów, zadań i treści nauczania w szkołach zawodowych i innych placówkach kształcenia i doskonalenia zawodowego. Wiedza o zawodach ma także olbrzymie znaczenie dla prawidłowej realizacji zadań orientacji zawodowej (Rachalska, 1982, s. 104).

Podstawowe zadania szczegółowe zawodoznawstwa sformułować można następująco:

- opisywanie zawodów według analizy czynności zawodowych, warunków pracy i zadań pracowniczych,
- ustalanie wiadomości i umiejętności charakterystycznych dla poszczególnych zawodów i specjalności,
- opracowywanie charakterystyk kwalifikacji stanowiących podstawę dla orientacji zawodowej, poradnictwa zawodowego i edukacji zawodowej,
- opracowywanie taryfikatorów kwalifikacyjnych dla poszczególnych stanowisk pracy,
- dostarczanie innym naukom o pracy i gospodarce narodowej podstawowej wiedzy o strukturze zawodowej i jej przemianach,
- opis zmian zachodzących w treściach i charakterze pracy pod wpływem różnych czynników (np. postęp naukowo-techniczny, restrukturyzacja przemysłu itp.),
- stała obserwacja i określanie zmian w społecznej strukturze zawodów.

Zmiany ekonomiczne i technologiczne, które zaszły w polskiej gospodarce w ciągu ostatnich kilkunastu lat stały się przyczyną zaistnienia zjawiska i pojęcia rynku pracy. Równowaga na rynku pracy jest zjawiskiem bardzo rzadkim a przyczyną takiego stanu rzeczy są zaburzenia w strukturze zawodów w relacji do globalnych i lokalnych potrzeb gospodarki. Problem braku równowagi na rynku pracy stwarza konieczność ciągłego badania zmian w strukturze pracy i zawodów prowadzenia działań pośredniczących między pracodawcami i pracownikami oraz prowadzenia działań doradczych mających na celu wzajemne zharmonizowanie ich potrzeb. W takim aspekcie zawodoznawstwo jest podstawą skutecznych działań w kierunku realizacji postulatu pełnego zatrudnienia i równoważenia rynku pracy, a obok innych działań stanowi fundament polityki pracy i polityki społecznej (Wiatrowski, 2005, s. 104-105).

Metody badań zawodoznawczych

Metodologię badań zawodoznawczych można określić jako dział wiedzy zawodoznawczej, który zawiera założenia teoretyczne, procedurę, opis metod i technik badawczych, propozycję kryteriów i narzędzi empirycznych, służących do:

- a) analizy treści i struktury pracy, zawodów i kształcenia zawodowego,
- b) analizy przemian w treści i w strukturze pracy, zawodów i kształcenia zawodowego pod wpływem postępu technicznego,
- c) ujawniania współczesnych tendencji przemian pracy i w zawodach,
- d) opracowania kryteriów klasyfikacyjnych dla porównywalności zawodów oraz budowy nomenklatury zawodów nauczanych w szkole,
- e) analizy wymagań psychofizjologicznych i społecznych do pracy w zawodzie i na konkretnym stanowisku,
- f) analizy wymagań kwalifikacyjnych do pracy w zawodzie i na konkretnym stanowisku pracy,

- g) zbierania materiału do konstruowania charakterystyk kwalifikacji na różnych szczeblach szczegółowości, w zależności od celu, jakiemu charakterystyka powinna służyć,
- h) badania wartości informacyjnej (orientacyjnej) i propagandowej różnych form prezentacji charakterystyk kwalifikacji (Rachalska, 1980, s. 117).

Metodologia badań zawodoznawczych jest działem, który dopiero się rozwija. Niewiele jest badań, które można zaliczyć do zawodoznawczych. Należą do nich badania prowadzone przez K. Korabiowską-Nowacką czy W. Rachalską. Prace K. Korabiowskiej-Nowackiej dotyczą badania zadań zawodowych i przydatności zawodowej (Korabiowska-Nowacka, 1974 i 1978). Zaś W. Rachalska proponowała schemat analizy zawodu, pod kątem wymagań charakterystyki kwalifikacji. Według tego schematu prowadzone były badania w latach 1975-1980 przez Instytut Kształcenia Zawodowego (Rachalska, 1982, s. 102).

Od lat dziewięćdziesiątych badania nad analizą zawodów, standardami kwalifikacji zawodowych oraz kształcenia szerokoprofilowego w niektórych zawodach prowadzone są w Instytucie Technologii Eksploatacji w Radomiu.

Analiza zawodu powinna być przeprowadzona w kategoriach psychologicznych (zadania i czynności zawodowe, wymagania psychofizyczne, cechy osobowościowe), dydaktycznych (wiadomości, umiejętności sprawności zawodowe), socjologicznych (dominujący system współdziałania w pracy zawodowej) (Rachalska, 1982, s. 104-105).

T. Nowacki uważa, że istotę każdego zawodu stanowią czynności zawodowe, które są rodzajem zachowania się pracownika i jego aktywności, który odpowiada wymaganiom i wyposażeniu technicznemu stanowiska pracy. Stąd wynikają następujące etapy procedury opracowania obrazu zawodu:

1. Analiza czynności istotnych dla danego zawodu.
2. Przegląd stanowisk odpowiadających danemu zawodowi (na których wykonuje się czynności istotne dla danego zawodu) w różnych zakładach pracy.
3. Dokładny opis czynności zawodowych przez obserwację, obserwację uczestniczącą, wywiad z pracownikami.
4. Analiza wymagań na stanowisku pracy i sformułowanie wniosków w zakresie kształcenia ogólnego i zawodowego pracowników danej specjalności.
5. Ustalenie miejsc w procesie pracy, w których występują stanowiska charakterystyczne dla opisywanego zawodu.
6. Opis typowego wyposażenia technicznego i określenie ewentualnych zmian w tym wyposażeniu.
7. Analiza sytuacji w pracy i czynności zawodowych ze względu na określenie koniecznych cech psychicznych pracownika, jego układu nerwowego, intelektualnego przetwarzania niezbędnych informacji, cech motorycznych i fizycznych (Nowacki, 1999, s. 183-184).

W pedagogice pracy za szczególnie istotną uważa się umiejętnościową stronę badania zawodu. Najczęściej bywa ona poprzedzona analizą zadań i czynności istotnych dla danego zawodu, jak i warunków jego wykonywania. Przy analizie umiejętnościowej strony działania w danym zawodzie można korzystać z dorobku psychologii pracy w zakresie badania czynności roboczych na stanowisku pracy. Jako podstawowe metody badania zawodu można zatem wymienić:

- analizę dokumentacji dotyczącej zawodu i stanowiska pracy, jak również i wytworów samej pracy,
- metodę obserwacji, w drodze której uzyskuje się informacje o badanym procesie pracy i jego przebiegu; jedną z technik tej metody jest technika kart i wykresów przebiegu pracy,
- metodę badania opinii, która spełnia rolę pomocniczą; zdobywa się tą drogą informacje od pracowników na temat przebiegu pracy (Lisiński, Martyniak, Potocki, 1979, s. 4).

Standardy kwalifikacji zawodowych

W końcu lat dziewięćdziesiątych podjęto w Polsce prace badawcze nad standardami kwalifikacji zawodowych. W badaniach zawodoznawczych przyjmuje się, że standard kwalifikacji zawodowych to akceptowana przez przedstawicieli pracodawców, pracobiorców i innych kluczowych partnerów społecznych partycypujących w gospodarce i rynku pracy norma minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, w układzie pięciu poziomów kwalifikacji, z podziałem na kwalifikacje związane z typowymi stanowiskami pracy lub zadaniami zawodowymi, kwalifikacje ponadzawodowe, ogólnozawodowe, podstawowe i specjalistyczne dla zawodu opisujące zbiory niezbędnych umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych odpowiadających zadaniam zawodowym i kwalifikacjom wyodrębnionym w zawodzie i gwarantujących jakość wykonywania zawodu (Kwiatkowski, Woźniak, 2003, s.9). Standard w zakresie kwalifikacji zawodowych tworzą trzy podstawowe komponenty :

- umiejętności ($U_1 - U_N$),
- wiadomości ($W_1 - W_N$),
- cechy psychofizyczne ($P_1 - P_N$).

Standard kwalifikacji zawodowych jest złożoną strukturą hierarchiczną, w której występują określone relacje między wymaganiami kwalifikacyjnymi w układzie umiejętności, wiedzy i cech psychofizycznych, rodzajem kwalifikacji i poziomami kwalifikacji zawodowych. Badania prowadzone w celu opracowania standardu kwalifikacji w danym zawodzie przebiegają zazwyczaj w dwóch etapach :

1. Identyfikacja zadań zawodowych i wstępne przyporządkowanie im odpowiednich zbiorów umiejętności i wiadomości; wstępne określenie cech psychofizycznych związanych ze zidentyfikowanymi zadaniami i z całym zawodem (eksperci).
2. Weryfikacja empiryczna propozycji ekspertów (badania przy pomocy kwestionariusza ankiety w przedsiębiorstwach) (Kwiatkowski, 2006 s. 39-45).

Opracowane w przedstawiony sposób standardy rynkowe kwalifikacji zawodowych stanowią punkt wyjścia w procesie tworzenia standardów kwalifikacji szkolnych.

Przedstawione tu elementy metodologii badań zawodoznawczych stanowią jedynie krótki przegląd dorobku z tego zakresu. Jak już wspomniano, dziedzina ta jeszcze się rozwija, badania z tego zakresu obecnie związane są z konstruowaniem standardów kwalifikacji zawodowych, rynkowych i szkolnych. Wykorzystuje się w nich niewątpliwie wiele elementów opracowanych i sprawdzonych w badaniach zawodoznawczych w latach wcześniejszych. Badania z tego zakresu są niewątpliwie potrzebne i konieczne, chociażby ze względu na nieustannie zmieniającą się strukturę zawodów, zanikanie jednych zawodów i specjalności i powstawanie nowych, dotychczas nieznanych.

Streszczenie

W opracowaniu przedstawiono wybrane problemy metodologii badań zawodoznawczych. Zawodoznawstwo w znaczeniu szerokim jest interdyscyplinarnym obszarem wiedzy, zlokalizowanym na pograniczu nauk społecznych, przyrodniczych i technicznych traktowanym jako ogół badań nad właściwościami i warunkami wykonywania zawodów, ich historycznym, społecznym i kulturowym znaczeniem, klasyfikacją, statystyką zawodową i ogólnymi problemami wyboru zawodu i przydatności zawodowej. Celem tak określonego zawodoznawstwa jest gromadzenie interdyscyplinarnej wiedzy o zawodach, badanie i określanie przemian zachodzących w strukturze zawodowej społeczeństwa pod wpływem różnorodnych czynników. Metodologię badań zawodoznawczych można zaś określić jako dział wiedzy zawodoznawczej, który zawiera założenia teoretyczne, procedurę, opis metod i technik badawczych, propozycję kryteriów i narzędzi empirycznych, służących, najogólniej ujmując, do badania zawodów, ich struktury i zmian.

Abstract

This article introduced the chosen problems of the methodology of investigations in vocational science. Vocational science in the wide meaning is the interdisciplinary area of knowledge, situated on the borderland of social, natural and technical sciences treated as the totality of investigations over the properties and the conditions of executing the contest, their historical, social and cultural meaning, classification, professional statistics and the general problems of the choice of occupation and professional usefulness. The aim so definite vocational science is accumulating interdisciplinary knowledge about the contest, the investigation and defining alternatively setting in the professional structure of the society under the influence of varied factors. Can the methodology of investigations in vocational science meanwhile qualify as the section of the knowledge of occupations which capturing the most generally contains theoretical foundations, procedure, the description of methods and investigative techniques, the proposal of criteria and empirical tools, servants, to the investigation the contest, them the structure and changes.

Bibliografia:

1. Korabiowska-Nowacka K., *Metodyka badania zadań zawodowych*, [w:] *Metodologia pedagogiki pracy*, pod redakcją T. Nowackiego, Warszawa 1978.
2. Korabiowska- Nowacka K., *Procedura badań przydatności do pracy absolwentów szkół zawodowych*, Ossolineum 1974.
3. Kwiatkowski S.M., *Standardy kwalifikacji zawodowych: rynkowe i szkolne*, [w:] *Szkoła a rynek pracy*, pod redakcją A. Bogaja i S.M. Kwiatkowskiego, Warszawa 2006.
4. Kwiatkowski S.M., Woźniak I., *Budowanie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych w oparciu o analizę stanowisk pracy*, [w:] *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Projektowanie i stosowanie*, pod redakcją S.M. Kwiatkowskiego i I. Woźniaka, Warszawa 2003.
5. Lisiński M., Martyniak Z., Potocki A., *Badanie pracy*, Warszawa 1979.
6. Nowacki T.W., *Leksykon pedagogiki pracy*, Radom 2004.
7. Nowacki T., *Pedagogika pracy jako dyscyplina pedagogiczna*, „*Pedagogika Pracy*” 1975, Nr 1
8. Nowacki T., *Zawodoznawstwo*, Radom 1999
9. Rachalska W., *Charakterystyki zawodowe – niektóre problemy metodologiczne*. [w:] *Szkoła-Zawód-Praca*, Kalisz 1980.
10. Rachalska W., *Elementy badań zawodoznawczych*, „*Pedagogika Pracy*”, 1982, Nr 8
11. Szajek S., *Orientacja i poradnictwo zawodowe*, Warszawa 1979.
12. Wiatrowski Z., *Pedagogika pracy w zarysie*, Warszawa 1985.
13. Wiatrowski Z., *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 2005.