

Autoreferat

1. Norbert Gerard Piłkuła

2. Posiadane dyplomy, stopnie naukowe/ artystyczne – z podaniem nazwy, miejsca i roku ich uzyskania oraz tytułu rozprawy doktorskiej.

15 października 2007 r. – Papieska Akademia Teologiczna w Krakowie, Wydział Teologiczny – stopień doktora nauk teologicznych z zakresu katechetyki, na podstawie rozprawy *Pozaszkolne nauczanie religii dzieci i młodzieży w diecezji częstochowskiej (1961-1990)*.

13 grudnia 2011 r. - Katolicki Uniwersytet w Ružomberku (Słowacja), Wydział Pedagogiczny - stopień docenta doktora habilitowanego nauk społecznych z zakresu pracy socjalnej na podstawie dorobku i rozprawy *Zapotrzebowanie na opiekę a jakość życia osób starszych objętych opieką długoterminową* (doktor habilitowany nauk społecznych, zaświadczenie nr 7954 z dnia 20.02.2012 r. wydane przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego).

2011 r. - Studia Podyplomowe *Zarządzanie i Organizacja Pomocy Społecznej*, Akademia Polonijna w Częstochowie.

2011 r. - Studia Podyplomowe *Geriatrya i opieka długoterminowa*, Medyczne Centrum Kształcenia Podyplomowego Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie.

2010 r. – *Kurs kwalifikacyjny z zakresu oligofrenopedagogiki dla nauczycieli i wychowawców placówek dla dzieci upośledzonych umysłowo*, Regionalny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli „WOM” w Częstochowie.

3. Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych/ artystycznych

2007-2008 r. – wykłady zleczone w Papieskiej Akademii Teologicznej w Krakowie

2008-2012 r. – adiunkt, Katedra Pedagogiki Społecznej i Pracy Socjalnej, Wydział Pedagogiczny, Akademia Ignatianum w Krakowie

2012-2013 r. - profesor nadzwyczajny, Katedra Pracy Socjalnej, Instytut Nauk o Wychowaniu, Wydział Pedagogiczny, Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie

2013 r. – nadal – profesor nadzwyczajny, Katedra Gerontologii Społecznej, Instytut

Pracy Socjalnej, Wydział Pedagogiczny, Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie; pełnione funkcje: dyrektor Instytutu oraz kierownik Katedry Gerontologii Społecznej.

4. Wskazanie osiągnięcia* wynikającego z art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. nr 65, poz. 595 ze zm.):

Cykl tematycznie powiązanych publikacji składający się na projekt habilitacyjny pt. *Praca i kariera zawodowa w życiu osób starszych*. Na cykl tych publikacji składa się łącznie 25 publikacji, w tym:

- 1 monografia autorska,
- 3 redakcje prac zwartych (w tym 2 współredakcje),
- 13 artykułów w czasopismach naukowych,
- 8 rozpraw opublikowanych w recenzowanych pracach zwartych.

4.1. Lista tekstów budujących projekt habilitacyjny

Szczegółowy wykaz bibliograficzny składający się na projekt habilitacyjny:

(chronologicznie, podział według kategorii wydawniczych)

4.1.1. Monografie autorskie:

1. (1) **Pikuła N.G.** (2016), *Poczucie sensu życia osób starszych. Inspiracje do edukacji w starości*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”, ss. 218. ISBN 978-83-8095-155-6 (rec. M. J. Szymański, A.A. Zych)

4.1.2. Redakcja pracy zwartej:

1. (2) **Pikuła N.G.** (red.) (2015), *Marginalizacja na rynku pracy. Teorie a implikacje praktyczne*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 2015. ss. 210. ISBN 978-83-7850-786-4 (rec. M. J. Szymański, M. Kowalski)
2. (3) **Pikuła N.G.**, Jagielska K., Białożył K. (red.) (2016), *Rynek pracy, kariera zawodowa. Wyzwania dla edukacji*, Katowice: Wydawnictwo Naukowe Śląsk, ss. 182. ISBN 978-83-7164-948-6 (rec. E. Sałata)

3. (4) **Pikuła N.G.**, Świtała I.M., Białożył K. (red.) (2017), *Etyczne i społeczne wymiary pracy*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls” ss. 184. ISBN 978-83-8095-160-0 (rec. W. Furmanek)

4.1.3. Artykuły w recenzowanych czasopismach punktowanych z listy MNiSW:

1. (5) **Pikuła N.G.**, Jagielska K. (2014), *Ekonomia społeczna w kontekście wyzwań rynku pracy*, „Labor et Educatio”, nr 2, s. 65-78. ISSN 2353-4745. Lista B, 6 pkt.
2. (6) **Pikuła N.G.** (2015), *Value of work in the modern world*, „Family Pedagogy”, No 5(2), s. 41-52. ISSN 2082-8411. Lista B, 7 pkt.
3. (7) **Pikuła N.G.** (2015), *Znaczenie relacji społecznych w pokonywaniu samotności osób starszych*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, nr 3, s. 37-44. ISSN 1507-6563. Lista B, 14 pkt.
4. (8) **Pikuła N.G.** (2015), *Niewykorzystany potencjał osób 50 + na rynku pracy*, „Horyzonty Wychowania”, (14), nr 30. s. 185-202. ISSN 1643-9171. Lista B, 13 pkt.
5. (9) **Pikuła N.G.** (2016), *Rozwój zawodowy i zawodowa satysfakcja w perspektywie osób starszych*, „Labor et Educatio”, s. 201-217. ISSN 2353-4745. Lista B, 6 pkt.
6. (10) **Pikuła N.G.** (2016), *Potencjał osób starszych na rynku pracy*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, nr 4, s. 7-20. ISSN 1507-6563. Lista B, 14 pkt.
7. (11) **Pikuła N.G.** (2017), *Czynniki różnicujące przebieg kariery zawodowej kobiet i mężczyzn z perspektywy osób starszych*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja”, nr 2. s. 95-111. ISSN 1505-8808. Lista C, 10 pkt.
8. (12) **Pikuła N.G.** (2017), *Znaczenie pracy zawodowej dla osób po 60 roku życia*, „Studia Edukacyjne”, nr 44, s. 301-315. ISSN 1233-6688. Lista B/C, 13 pkt.
9. (13) **Pikuła N.G.** (2017), *Senior na (po)nowoczesnym rynku pracy*, „Ruch Pedagogiczny”, nr 2, s. 77-86. ISSN 0483-4992. Lista C, 10 pkt.
10. (14) **Pikuła N.G.** (2017), *Wybrane zagadnienia polityki społecznej w kontekście starzejącego się społeczeństwa*, „Praca Socjalna”, nr 1, s. 17-32. ISSN 0860-3480. Lista B, 8 pkt.
11. (15) **Pikuła N.G.**, Jagielska K. (2017), *Gerontologiczna praca socjalna jako innowacja w kształceniu pracowników socjalnych. Wybrane rekomendacje dla polityki społecznej*, „Labor et Educatio”, nr 5, s. 177-195. ISSN 2353-4745. Lista B, 6 pkt.

4.1.4. Artykuły w pozostałych czasopismach:

1. (16) **Pikuła N.G.** (2014), *The seniors: creators and leaders of contemporary culture*, "Pedagogy" (Bulgarian Journal of Education Research and Practice), nr 1, s. 95-104. ISSN 0861-3982. (czasopismo recenzowane, punktowane).
2. (17) **Pikuła N.G.**, Białożył K. (2016), *Mentoring seniorów na rynku pracy*, "Edukacja Zawodowa i Ustawiczna. Polsko - Ukraiński Rocznik Naukowy", nr 1, s. 289-304. (czasopismo recenzowane)

4.1.5. Rozprawy naukowe w recenzowanych pracach zwartych:

1. (18) **Pikuła N.G.** (2012), *Polityka społeczna względem seniorów*, [w:] A. Błasiak, E. Dybowska, N. Pikuła (red.), *Pedagog i pracownik socjalny wobec wyzwań współczesności*, Wydawnictwo WAM, Kraków, s. 247-266. ISBN 978-83-7767-094-1. (rec. I. Światała)
2. (19) **Pikuła N.G.** (2015), *Senior na rynku pracy*, [w:] N.G. Pikuła (red.), *Marginalizacja na rynku pracy. Teoria a implikacje praktyczne*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków, s. 55-70. ISBN 978-83-7850-786-4. (rec. M. J. Szymański, M. Kowalski)
3. (20) **Pikuła N.G.** (2016), *Rozwój zawodowy a aktywność emerytowanych nauczycieli*, [w:] N.G. Pikuła, J.M. Łukasik, K. Jagielska (red.), *Rozwój nauczyciela – od wczesnej do późnej dorosłości*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków, s. 159-172. ISBN 9788380951587. (rec. J. Madalińska-Michalak)
4. (21) **Pikuła N.G.**, Białożył K. (2016), *Aktywność zawodowa osób po 55 roku życia w Polsce i Unii Europejskiej – analiza porównawcza*, [w:] Pikuła N.G., Jagielska K., Białożył K., *Rynek pracy, kariera zawodowa. Wyzwania dla edukacji*, Wydawnictwo Naukowe Śląsk, Katowice, s. 123-138. ISBN 978-83-7164-948-6. (rec. E. Sałata)
5. (22) **Pikuła N.G.** (2017), *Sytuacja społeczna osób starszych w kontekście rynku pracy*, [w:] *Etyczne i społeczne wymiary pracy* (red.), I.M. Światała, N.G. Pikuła, K. Białożył, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków, s. 61-75. ISBN 978-83-8095-160-0. (rec. W. Furmanek)
6. (23) **Pikuła N.G.** (2017), *Sukcesy osobiste i zawodowe emerytowanych nauczycieli. Wskazania do doskonalenia czynnych zawodowo nauczycieli*, [w:] *Edukacja nauczycieli – z myślą o przyszłości* (red.), J. Madalińska-Michalak,

Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa, s. 309-324. ISBN 978-83-235-2981-1. (rec. S. Mieszalski)

7. (24) **Pikuła, N.G.** (2018), *Wartość pracy a poczucie sensu życia osób starszych*, [w:] *Edukacyjne konteksty współczesności z myślą o przyszłości* (red.), J. Madalińska-Michalak, N.G. Pikuła, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków, s. 283-293. ISBN 978-83-8095-418-2. (rec. R. Gerlach)

8. (25) **Pikuła, N.G.**, Białożył K. (2018), *Aktywność zawodowa jako jedna z form zaangażowania społecznego osób starszych w Polsce*, [w:] *Wybrane problemy współczesnej pedagogiki i jej subdyscyplin* (red.), B. Marcinkowska, J. Łaszczyk, U. Jeruszka, F. Szlosek, Wydawnictwo APS, Warszawa. ISBN 978-83-6603-00-0.

4.2. Omówienie celu naukowego ww. pracy/prac i osiągniętych wyników wraz z omówieniem ich wykorzystania

4.2.1. Wprowadzenie

W swoim dorobku naukowym posiadam: 4 monografie autorskie, 1 monografię współautorską (w języku włoskim), 24 monografie pod redakcją naukową (w tym 4 wydane w wydawnictwach zagranicznych), 36 artykułów w czasopismach naukowych (w tym 6 w czasopismach naukowych zagranicznych), 47 artykułów w monografiach wieloautorskich (w tym 14 w monografiach wieloautorskich zagranicznych) (pełny wykaz opublikowanych przeze mnie prac znajduje się w załączniku nr 4).

Po uzyskaniu stopnia docenta opublikowałem: 2 monografie autorskie, 4 monografie wieloautorskie pod moją redakcją, 7 monografii wieloautorskich pod współredakcją oraz 5 monografii wieloautorskich pod współredakcją wydanych w wydawnictwach zagranicznych. Ponadto opublikowałem w tym czasie: 16 artykułów autorskich w recenzowanych i punktowanych czasopismach (w tym 2 w czasopismach zagranicznych), 11 artykułów współautorskich w naukowych czasopismach recenzowanych i punktowanych (w tym 4 wydane w naukowych czasopismach zagranicznych) oraz 21 artykułów autorskich w monografiach wieloautorskich (w tym 6 wydanych za granicą) i 3 artykuły współautorskie w monografiach wieloautorskich (w tym 2 wydane za granicą). Poza tym 1 sprawozdanie z konferencji.

Prace naukowe, które opublikowałem po uzyskaniu stopnia naukowego docenta koncentrują się na problematyce wpisującej się w obszar pedagogiki pracy. Z tych publikacji

N.G. Pikuła

cykl habilitacyjny tworzy 25 oryginalnych prac naukowych (1 monografia; 1 redakcja pracy zwartej; 2 współredakcje prac zwartych; 11 artykułów w czasopismach z listy B i C; 2 artykuły w recenzowanych czasopismach; 8 rozpraw naukowych opublikowanych w recenzowanych pracach zwartych).

W przygotowanym cyklu powiązanych ze sobą publikacji zatytułowanych *Praca i kariera zawodowa w życiu osób starszych*, wyróżniam dwa wiodące tematycznie obszary:

- *Praca i rozwój zawodowy osób starszych*
- *Rynek pracy wobec osób starszych*

Składające się na ten cykl publikacje ukazują rezultaty prowadzonych przeze mnie badań naukowych po uzyskaniu stopnia docenta, a także wyznaczają podejmowane przeze mnie aktualnie nowe kierunki badań.

Celem realizowanych przeze mnie badań, których wyniki ukazuje przedkładany do oceny cykl powiązanych ze sobą tematycznie publikacji była diagnoza, opis i interpretacja specyfiki pracy i kariery zawodowej w odniesieniu do osób starszych w kontekście wykorzystania ich potencjału na zmieniającym się rynku pracy i zatrudnienia. Ponadto celem praktycznym prowadzonych badań było wypracowanie praktycznych wskazań dla polityki społecznej, szczególnie w odniesieniu do rynku pracy i zatrudnienia osób starszych, a poprzez to poprawy jakości życia osób starszych.

Szczegółowe omówienie celu naukowego prac składających się na ww. cykl publikacji i osiągniętych wyników wraz z omówieniem ich wykorzystania poprzedzam wskazaniem kierunków rozwoju i momentami przełomowymi w moich naukowych dociekaniach. Stanowią one według mnie ważny punkt wyjścia w moim rozwoju naukowym i dorobku, który przedstawiam do oceny projektu habilitacyjnego.

4.2.2. Momenty przełomowe w rozwoju naukowym

Poszczególne etapy mojej pracy naukowej są zbieżne z uzyskiwaniem stopni naukowych. Korzenie sięgają do akademickich doświadczeń zdobywanych w uczelniach katolickich (PAT – obecnie UPJPII oraz Akademia Ignatianum), jak i świeckich (UP w Krakowie), w posłudze wolontariackiej (ośrodki dla osób starszych) i duszpasterskiej (osoby niewidome), a także w działalności doradczej w strukturach rządowych (RPO, RPD, MPiPS –

obecnie MRPiPS). Doświadczenia te rzutują na kierunki moich naukowych zainteresowań i zaangażowania na rzecz środowiska akademickiego.

4.2.3. Rozwój naukowy po uzyskaniu stopnia docenta

Po uzyskaniu stopnia docenta oraz zdobytych doświadczeniach podczas stażów zagranicznych i realizowanych w czasie ich trwania projektów badawczych, nadal rozwijałem i systematycznie rozwijam swoje naukowe zainteresowania. Szczególnie dużo miejsca w swojej pracy naukowo-badawczej przeznaczam (i nadal przeznaczam) na zgłębianie problematyki wchodzącej w obszar pedagogiki pracy. Zagadnienia z tej subdyscypliny łączę z problematyką procesu starzenia się polskiego społeczeństwa i starości, społecznego wykluczenia osób starszych, a także jakości życia w kontekście zadań polityki społecznej wobec osób starszych. Inspiracje do zaangażowania się w zagadnienia z zakresu pedagogiki pracy miały swoje korzenie w analizowanych kwestiach polityki społecznej w odniesieniu do zatrudnienia osób starszych i ich funkcjonowania (odnalezienia się) na współczesnym rynku pracy. Należy podkreślić, że moje zainteresowania naukowo-badawcze nie funkcjonują wyłącznie w naukowej próżni, są również inspirowane działalnością praktyczną: wolontaryjną i duszpasterską, a także współpracą z Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej (2012-2016), Rzecznikiem Praw Obywatelskich, Rzecznikiem Praw Dziecka, Gabinetem Prezydenta Miasta Krakowa oraz instytucjami i organizacjami pomocy społecznej. Świat nauki i bezpośredni kontakt ze światem działań praktycznych pozwalają mi ujmować podejmowane problemy naukowe i badawcze w szerokiej perspektywie, dając podstawy do przekładania wniosków z badań na język praktyki (nie tylko przejawiającej się w pracy np. pracownika socjalnego, ale również mających swe odzwierciedlenie w przyjmowanych strategiach działań czy w legislacyjnych rozwiązaniach na szczeblach ministerialnych).

W dalszej części przedstawię kolejno, w jaki sposób ewoluowały moje zainteresowania naukowe, przyczyniając się do mojego rozwoju naukowego. Następnie dokonam szczegółowej prezentacji dorobku przedstawionego do oceny w postępowaniu habilitacyjnym.

Po uzyskaniu stopnia docenta w swojej pracy naukowej kontynuowałem problematykę jakości życia osób starszych poszerzając pola naukowych zainteresowań. Nadal kontynuowałem zagadnienia z zakresu znaczenia obecności osób starszych dla rozwoju społeczeństwa oraz ról społecznych osób starszych. W prezentowanych pracach, artykułach oraz wystąpieniach na konferencjach ogólnopolskich i międzynarodowych, przedstawiałem te zagadnienia z dwóch perspektyw, mianowicie pozytywnych i negatywnych doświadczeń

społecznego funkcjonowania społecznego osób starszych w Polsce. W dwóch publikacjach, z których jedna jest pod moją redakcją, druga zaś jest monografią autorską: *Starość może być atrakcyjna*. Redakcja: N. Pikula, Wyd., Scriptum, Kraków 2012, ss. 178, ISBN 978-83-60163-92-4, i *Senior w przestrzeni społecznej*, Wydawnictwo Borgis, Warszawa: 2013, ss. 204, ISBN 978-83-62993-03-1, w nawiązaniu do teorii potrzeb (m.in.: systemowej T. Kocowskiego, ponadto A. H. Masłowa, Ch. Towle) i jakości życia (m.in. z nawiązaniem do koncepcji i badań A. Campbella, A. Bańki, B. Tobiasz-Adamczyk, K. de Walden-Gałuszko), skoncentrowałem się na pozytywnych aspektach starości, jej doświadczania, przeżywania. Pozytywne doświadczenia analizowałem z perspektywy czterech głównych płaszczyzn: biologicznej, psychologicznej, społecznej i duchowej. Wskazałem jakie znaczenie dla rozwoju zarówno osób starszych, jak i całego społeczeństwa (w tym najbliższych osób) ma ich społeczna obecność, aktywność, w tym szczególnie aktywność społeczna i zawodowa. Ukazując pozytywne aspekty starości i wartości płynące z aktywnego udziału w przestrzeni społecznej osób starszych, uwypukliłem znaczenie polityki społecznej w odniesieniu do tej grupy osób (co było efektem badań nad osobami starszymi prowadzonych na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Biura Rzecznika Praw Obywatelskich).

Poza tym, że analizowałem doświadczenia starości z uwypukleniem jej walorów, wraz z zaangażowaniem się w projekty badawcze (np. *Aging and Social Care of Eldery People in Canada* – finansowanego przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych Kanady, *Unheard Voices: Developing the East Central European Network for the Prevention of Elder Abuse* finansowany przez European Association of Schools of Social Work (EASSW)) oraz udziałem w rządowych gremiach, zacząłem dostrzegać wiele mankamentów szczególnie związanych ze środowiskiem społecznym, infrastrukturą, opieką zdrowotną, a także stereotypami funkcjonującymi w społeczeństwie, których wpływ działa destrukcyjnie na obraz starości, na osoby starsze, ich życie, aktywność edukacyjną, społeczną, jak i zawodową. To zadecydowało o podjęciu dyskusji w serii opublikowanych artykułów i wystąpień konferencyjnych oraz w Komisji ds. Polityki Senioralnej przy Ministrze Pracy i Polityki Społecznej na temat różnych (wymienionych wcześniej) obszarów wykluczenia społecznego i marginalizacji na tle aktualnej polityki społecznej. Warto wymienić tu przykładowe artykuły, jak: *Poverty level of senior citizens in Poland*, [w:] E. Žiaková (red.), *Ako nájsť zmysel života v sociálnej práci s rizikovými Skupinami*, Wyd. UPJŠ, Košice 2014, s. 81-87, ISBN 978-80-8152, czy *Polimorficzność starości jako czynnik sprzyjający wykluczeniu*, [w:] L. Pytka, T. Zacharuk, E. Jówko (red.), *Inkluzja społeczna jako remedium pedagogiczne w dobie kryzysu*, Wyd. UP-H, Siedlce 2014, s. 309-316, ISSN 2038-4179, w których, bazując na aktualnych

statystykach rządowych, przedstawiam mankamenty w zakresie polityki społecznej, które z powodu nie uwzględniania wydłużającego się wieku życia osób starszych oraz zróżnicowania w tej grupie społecznej (wiek, zdrowie, warunki życia, opieka itp.), jak i brak odpowiednich działań w postaci powoływania instytucji aktywizacji, wsparcia i opieki (w tym również medycznej) osób po 60 roku życia, przyczyniają się do pogłębiania zjawiska wykluczenia i marginalizowania (w tym również na rynku pracy) szczególnie tych, którzy wraz z wiekiem tracą samodzielność w funkcjonowaniu codziennym, życiowym, a więc i tym bardziej społecznym i zawodowym.

Idąc za procesem zmian – w tym również na przestrzeni ostatnich kilku lat coraz bardziej pozytywnych – w zakresie polityki społecznej wobec osób starszych, w tym odchodzących z rynku pracy oraz pobierających świadczenia emerytalne, zagadnienia z jej obszaru, w tym dzielenie się dobrymi praktykami, podejmowałem na arenie międzynarodowej. Zwieńczeniem tego są dwie monografie wieloautorskie pod moją współredakcją wydane na Mołdawii: *Evoluția mentalității tineretului în contextul integrării Molovei în UE*. Redakcja: Ș. Levința, V. Constantinov, N. Pikuła, J. Bartoszewski. Wyd. Universitatea de Stat Tiraspol cu sediul la Chișinău, Chișinău 2015, ss. 278, ISBN 978-9975-76-151-2, i *Tineretul și globalizarea. Probleme și oportunități*. Redakcja: S. Levința., V. Constantinov., J. Bartoszewski., N. Pikuła. Wyd., Universitatea de Stat Tiraspol cu sediul la Chișinău, Chișinău 2014, ss. 251, ISBN. 978-9975-76-125-3. Zagadnienia polityki społecznej oraz dyskurs na temat położenia osób starszych w różnych środowiskach życia i pracy kontynuowałem również zgłaszając wiele niedoskonałości w tym zakresie na rzecz przeciwdziałania przemocy wobec seniorów w rodzinie i w środowisku życia i pracy w społeczeństwie. Efektem zgłoszonego, a zaniedbanego obszaru był udział w grantie (którego byłem kierownikiem) *Unheard Voices: Developing the East Central European Network for the Prevention of Elder Abuse*. Jego celem było włączenie się Polski południowo-wschodniej w badania i działania na rzecz przeciwdziałania przemocy w różnych środowiskach życia i funkcjonowania osób starszych. Fundusze na realizację grantu pozyskano z European Association of Schools of Social Work (EASSW). W ramach projektu, przy współpracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, pod patronatem Komitetu Nauk Pedagogicznych PAN, w maju 2015 roku zorganizowałem konferencję naukową, w czasie której zaprezentowano aktualny stan badań nad zjawiskiem przemocy wobec osób starszych w Polsce oraz dotychczas podjęte działania na rzecz przeciwdziałania temu zjawisku, a także dostępnych form pomocy i wsparcia ofiarom przemocy. Efektem końcowym projektu była również kampania reklamowa (foldery, ulotki informacyjne, ogłoszenia w prasie lokalnej z

prawami osób starszych oraz instytucjami udzielającymi pomocy i wsparcia ofiarom przemocy) obejmująca Polskę południowo-wschodnią oraz powołanie Poradni Wsparcia Dzieci, Młodzieży i Seniorów, działającej przy Instytucie Pracy Socjalnej Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie. Ponadto efektem realizowanego projektu jest publikacja wieloautorska pod moją współredakcją pt. *Violence against the elderly. Research-Action-Challenges*, Wydawnictwo Nova Printing Inc, Toronto, 2015. Do publikacji zostali zaproszeni pracownicy naukowcy z całego świata, którzy zajmują się zjawiskiem przemocy (badania, modele teoretyczne, modele praktyczne w zakresie przeciwdziałania zjawisku) w swoich krajach. Dla jak najskuteczniejszego przeciwdziałania temu zjawisku badacze włączyli się w realizację projektu oraz w przeciwdziałanie przemocy, dzieląc się własną wiedzą i efektami podejmowanych działań (warto wymienić tu badaczy z Australii: Susan Gair, z Kanady: Judy Hughes i Hai Luo, z Izraela: Ariela Lowenstein, Tova Band-Winterstein, Sigal Naim, z Austrii: Josef Hörl, ze Słowenii: Darja Zvirsek, i inni z większości państw Europy).

Podejmując studia teoretyczne i badawcze nad jakością życia osób starszych w sposób szczególny zainteresowały mnie - za Katarzyną Baumann - aspekty decydujące o nim, a dotyczące dobrostanu osobistego, duchowego, społecznego, radości i celu życia, satysfakcji, które stanowią o sensie życia człowieka. W wyników dogłębnych studiów prowadzonych w tym obszarze od 2012 roku, po ugruntowaniu wiedzy na temat sensu życia (tu szczególnie warto wymienić teoretyczne inspiracje wpływające z lektur takich badaczy jak: V. Frankl, K. Popielski, R. Klamut, K.. Obuchowski, A. Adler) i wciąż ją zgłębiając, w 2014 roku przeprowadziłem badania wśród osób starszych, narodowości polskiej żyjących na stałe w Polsce i w Kanadzie (Polonia Kanadyjska). Pokłosiem tych badań są artykuły podejmujące zagadnienie zjawiska samotności w perspektywie jakości życia seniorów (odwołuję się tu najczęściej do założeń teoretycznych J. G. Zimmermana, H.S. Sulivana, D. Perelmana i L.A. Pelplau, A.A. Zycha, J. Stochmiałka w kontekście teorii zmiany społecznej i badań E. Dubas, E. Trafiałek, M. Halickiej i E. Kramkowskiej nad społecznym wykluczeniem seniorów) i możliwości jej pokonywania. Efekty moich naukowych działań można odnaleźć m.in. w artykułach: *Poczucie koherencji jako czynnik zdrowia psychicznego seniorów*, [w:] N. Piкуła (red.), *Starość może być atrakcyjna*, Wyd. Sciptum, Kraków 2012, s. 125-138, ISBN 978-83-60163-92-4, oraz *Zdrowie i aktywność społeczna jako determinanty jakości życia osób starszych*, [w:] A.A. Zych (red.), *Poznać zrozumieć i zaakceptować starość*, Wyd. Progres, Łask 2012, s. 255-264, ISBN 978-83-935887-0-1. Ukazuję w nich, że zaspokojenie potrzeb osób starszych szczególnie w odniesieniu do afiliacji, akceptacji i bycia użytecznym decyduje

w ich ocenie o dobrym samopoczuciu oraz dobrej jakości życia. Ponadto w artykułach np. *Senior w centrum oddziaływań edukacyjnych* „Przegląd Pedagogiczny” 2014, nr 2, s. 67-79, ISSN 1897-6557, czy *Samotność czy wykluczenie społeczne seniorów?*, „Praca Socjalna” 2015, nr 4, s. 66-80, ISSN 0860-3480, wskazuję jak ważne jest włączanie ludzi starszych, emerytów w życie społeczne czy to poprzez udział w zajęciach organizowanych przez UTW (bądź innych o charakterze edukacyjnym), czy też poprzez uaktywnianie ich w różnych obszarach życia społecznego w celu zapobiegania samowykluczaniu się osób nieaktywnych zawodowo z różnych środowisk życia i funkcjonowania. To aktywność społeczna, zawodowa daje osobom starszym szansę na zaspokojenie najważniejszych potrzeb (akceptacji, bycia użytecznym i innych), a przez to przyczynia się do lepszego subiektywnie odczuwanego stanu zdrowia. Z prowadzonych badań wynika, że czynnikiem decydującym zarówno o jakości życia, dobrym zdrowiu i poczuciu sensu życia są relacje społeczne (w rodzinie, środowisku życia i miejscu pracy) oraz potrzeba użyteczności przejawiająca się głównie poprzez wykonywanie pracy, w tym zawodowej, a nie wyłącznie na rzecz własnej rodziny.

Z obszaru aktywności społecznej i zawodowej osób starszych w sposób szczególny przedmiotem moich zainteresowań stały się zagadnienia związane z aktywnością zawodową, ze stosunkiem do pracy, kariery osób starszych. To stało się podstawą rozwoju moich zainteresowań naukowych stricte w obszarze pedagogiki pracy. Podejmowana przeze mnie problematyka z zakresu pedagogiki pracy skoncentrowana jest na korespondujących ze sobą obszarach takich jak: 1) praca, rozwój zawodowy i kariera zawodowa 2) rynek pracy, 3) zarządzanie zasobami ludzkimi oraz 4) przygotowanie młodych pracowników do wejścia na rynek pracy (dwa pierwsze stanowią przedmiot oceny projektu habilitacyjnego).

Zagadnienia z zakresu problematyki pracy poza tym, że zgłębiałem (i zgłębiam) od strony teorii oraz prowadząc badania, w znacznej mierze łączą się również z moją działalnością praktyczną oraz systematyczną współpracą z Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej oraz Komendą Główną Ochotniczych Hufców Pracy, w których strukturach zasiadam w komisjach eksperckich.

Ważny z perspektywy mojego rozwoju naukowo-badawczego jest podejmowany w pracy naukowej i badawczej aspekt zarządzania zasobami ludzkimi. W pewnym zakresie zainteresowania te są pochodną ukończonych w 2010 roku studiów z zakresu *Zarządzania i Organizacji Pomocy Społecznej*. Poza zdobytą wiedzą i umiejętnościami, w czasie studiów szczególnie interesowała mnie problematyka samego zarządzania. Pierwszy artykuł z tego zakresu opublikowałem w 2012 roku: *New trends in social security management*, [w:] S. Karkošková (ed.), *Business and innovations in business activities*, Wyd., International School

of Management, Presov 2012, s. 318-323, ISBN 978-80-89372-40-9, by następnie w latach 2013-2014, jako współwykonawca z Polski, wziąć udział w międzynarodowym projekcie *Culture and leadership at educational organizations and organizations for social work*, finansowanym przez Fundusz „Naukowe Badania” Uniwersytetu św. Klimenta Ochrydzkiego w Sofii (Bułgaria). Pokłosiem tego projektu (badań przeprowadzonych w Polsce południowej) są 3 artykuły współautorskie (z J.M. Łukasik, współwykonawcą projektu z Polski), ukazujące całościowo założenia i cele prowadzonych badań oraz analizę i interpretację wyników wraz z konkluzjami dla Polski. Artykuły te – opublikowane na łamach punktowanych czasopism międzynarodowych, anglojęzycznych – układają się w całość i ukazują znaczenie pozytywnej komunikacji na poziomie dyrektor – pracownik, a także skutecznego, charyzmatycznego przywództwa oraz konsekwencji jego braku w jakościowym rozwoju instytucji/ organizacji (edukacyjnej, pomocowej) oraz ludzkiego potencjału (w tym relacji społecznych). W artykułach nawiązano do teorii i badań J. Madalińskiej-Michalak, S.M. Kwiatkowskiego, P. Maikina, R.M. Belbina oraz M. Hadfielda, są to artykuły: *Educational Leadership and Activities Promoting Development-Oriented Community*, „Pedagogy” (Bulgarian Journal of Education Research and Practice) 2015, nr 4, s. 539- 549. ISSN 0861-3982; *The Selected Aspects of School Culture in Teachers’ Perceptions*, „Pedagogy” (Bulgarian Journal of Education Research and Practice) 2015, nr 1, s. 78-92. ISSN 0861-3982; oraz *School Organizational Culture and Qualitative Development*, [w:] red. I. Nowosad, *Culture and quality of school* „International Forum for Education”, 2015, No.1 (7), ISSN 2084-4204.

W tym miejscu pragnę również dodać, że studia, zdobyta wiedza oraz przeprowadzone badania, a także współpraca z organami administracji rządowej oraz lokalnymi instytucjami i organizacjami pomocowymi umożliwiły mi podjęcie jeszcze jednego, bardziej praktycznego w swych konsekwencjach wątku z zakresu wyzwań współczesnego rynku pracy, mianowicie przygotowanie do nich pracowników. Efektem tego jest publikacja wieloautorska, której jestem współredaktorem: *Pedagog i pracownik socjalny wobec wyzwań współczesności*. Redakcja: A. Błasiak, E. Dybowska, N. Pikuła, Wydawnictwo WAM, Kraków 2012, ss. 292, ISBN 978-83-7767-094-1, monografia wieloautorska, której jestem redaktorem: *Warsztaty edukacyjne seniora*. Redakcja: N.G. Pikuła, Wyd. Scriptum, Świętochłowice-Kraków 2014, ss. 150, ISBN 978-83-64028-65-6, a także artykuły, wśród których pragnę wymienić: *Feedback w pracy socjalnej*, „Labor et Educatio” 2013, nr 1, s. 139-152, ISSN 2353-4745 oraz *Dziecko jako podmiot oddziaływań pracownika socjalnego w rodzinie XXI wieku*, [w:] Ș.Levința V. Constantinov, J. Bartoszewski, N. Pikuła (red.), *Tineretul si globalizarea. Probleme și oportunități*, Wyd. Universitatea de Stat Tiraspol cu sediul la Chișinău, Chișinău

2014 (Republic of Moldova), s. 146-157. ISBN 978-9975-76-125-3. W wymienionych publikacjach ukazuję jakie wyzwania stają przed współczesnym pracownikiem, jaka wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne są w jego pracy niezbędne oraz w jaki sposób, wykorzystując własny potencjał i wewnętrzną motywację, może on poszerzać swoje kompetencje.

4.2.4. Cykl publikacji tworzący projekt habilitacyjny

Wskazałem na kierunki i momenty przełomowe mojego rozwoju, które zadecydowały o moim rozwoju i naukowej tożsamości. One też zadecydowały o specyfice i kształcie publikacji tworzących projekt habilitacyjny *Praca i kariera zawodowa w życiu osób starszych*.

Podjęte analizy teoretyczne i badawcze w ramach realizowanego projektu były podyktowane próbą udzielenia odpowiedzi na ważne z perspektywy rozwoju pedagogiki pracy pytania badawcze:

- Jak postrzegają pracę osoby starsze?
- Jakie znaczenie ma praca dla osób starszych w perspektywie rozwoju zawodowego i zawodowej satysfakcji?
- Jakie formy aktywności na rynku pracy są pożądane przez osoby starsze?
- W jaki sposób można wykorzystać potencjał osób starszych na obecnym rynku pracy?

Odpowiedzi na postawione pytania znalazły swoje odzwierciedlenie w cyklu publikacji, który odczytuję w dwóch głównych polach tematycznych:

I. *Praca oraz rozwój zawodowy osób starszych*,

II. *Rynek pracy wobec osób starszych – konteksty i wyzwania*

W dalszej kolejności odniosę się do każdego z pól badawczych uwzględniając przyjęte podstawy teoretyczne i metodologiczne.

a) Cykl publikacji pt. *Praca oraz rozwój zawodowy osób starszych*

Monografie autorskie:

1.(1) **Pikuła N.G.** (2016), *Poczucie sensu życia osób starszych. Inspiracje do edukacji w starości*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”, ss. 218. ISBN 978-83-8095-155-6 (rec. M. J. Szymański, A.A. Zych)

Artykuły w recenzowanych czasopismach punktowanych z listy MNiSW:

1. (2) **Pikuła N.G.** (2015), *Znaczenie relacji społecznych w pokonywaniu samotności osób starszych*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, nr 3, s. 37-44. ISSN 1507-6563. Lista B, 14 pkt.
2. (3) **Pikuła N.G.** (2016), *Rozwój zawodowy i zawodowa satysfakcja w perspektywie osób starszych*, „Labor et Educatio”, s. 201-217. ISSN 2353-4745. Lista B, 6 pkt.
3. (4) **Pikuła N.G.** (2017), *Czynniki różnicujące przebieg kariery zawodowej kobiet i mężczyzn z perspektywy osób starszych*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja”, nr 2. s. 95-111. ISSN 1505-8808. Lista C, 10 pkt.
- 4.(5) **Pikuła N.G.** (2017), *Znaczenie pracy zawodowej dla osób po 60 roku życia*, „Studia Edukacyjne”, nr 44, s. 301-315. ISSN 1233-6688. Lista C, 13 pkt.

Rozprawy naukowe w recenzowanych pracach zwartych:

- 1.(6) **Pikuła N.G.** (2016), *Rozwój zawodowy a aktywność emerytowanych nauczycieli*, [w:] N.G. Pikuła, J.M. Łukasik, K. Jagielska (red.), *Rozwój nauczyciela – od wczesnej do późnej dorosłości*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków, s. 159-172. ISBN 9788380951587. (rec. J. Madalińska-Michalak)
2. (7) **Pikuła N.G.** (2017), *Sukcesy osobiste i zawodowe emerytowanych nauczycieli. Wskazania do doskonalenia czynnych zawodowo nauczycieli*, [w:] *Edukacja nauczycieli – z myślą o przyszłości* (red.), J. Madalińska-Michalak, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa, s. 309-324. ISBN 978-83-235-2981-1. (rec. S. Mieszalski)
- 3.(8) **Pikuła, N.G.** (2018), *Wartość pracy a poczucie sensu życia osób starszych*, [w:] *Edukacyjne konteksty współczesności z myślą o przyszłości* (red.), J. Madalińska-Michalak, N.G. Pikuła, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków, s. 283-293. ISBN 978-83-8095-418-2. (rec. R. Gerlach)

Cykl ten tworzy 8 tekstów: 1 monografia autorska, 4 artykuły w czasopismach punktowanych z listy MNiSW (lista B i C) oraz 3 artykuły w recenzowanych pracach zwartych. Można w nich wyróżnić dwa dominujące wątki tematyczne: 1) praca, jej znaczenie i wartość dla osób starszych oraz 2) rozwój i sukces zawodowy oraz czynniki je warunkujące. Zaprezentowane poniżej pole analiz będzie prowadzone według wymienionych wątków, tworzących spójną całość pierwszego cyklu artykułów.

Zjawisko zmian społeczno-kulturowych, gospodarczych, ekonomicznych, ale i demograficznych, uzmysławia współczesnym badaczom, że nie mogą pomijać oni zjawiska procesu starzenia jako cechy krajów rozwiniętych. Proces starzenia się bowiem jest wyzwaniem szczególnym z perspektywy aktywności zawodowej osób starszych oraz zatrudnienia ich po uzyskaniu wieku emerytalnego. Postęp technologiczny przyczynia się do tego, że część stanowisk pracy ulega całkowitej likwidacji, powodując konieczność zmiany kwalifikacji, to zaś w obecnych warunkach nierównowagi rynkowej powoduje szczególne marginalizowanie osób starszych na rynku pracy. One bowiem mają najmniejsze szanse na uzupełnianie kwalifikacji, dużą sprawność i wydajność w pracy, a także zatrudnienie. Praca, bycie aktywnym, ważnym, uznanym w strukturze społecznej jest niezwykle istotne z perspektywy funkcjonowania i aktywności życiowej osób starszych. Zwróciłem na to uwagę podczas realizacji projektu dotyczącego poczucia sensu życia osób starszych, zaś szczegółowego omówienia tego zagadnienia dokonałem w publikacji *Poczucie sensu życia osób starszych. Inspiracje do edukacji w starości*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2016, ss. 218, ISBN 978-83-8095-155-6 (rec. M. J. Szymański, A.A. Zych). Z badań wynika, że zmiana społeczna w odniesieniu do osób starszych rodzi wiele negatywnych konsekwencji, takich jak zanik więzi i relacji międzyludzkich. Brak bezpośredniego kontaktu niejednokrotnie jest przyczyną osamotnienia bądź samotności człowieka, szczególnie starszego – wychowywanego, żyjącego i pracującego (będącego w sile życia) w odmiennych niż współczesne czasach. Zaś wyjście z rynku pracy, zawodowa i społeczna izolacja łącząca się z poczuciem „bycia niepotrzebnym” w znacznym stopniu decydują o poczuciu sensu życia osób starszych. Przesłanki teoretyczne (w których odwoływałem się m.in. do koncepcji V. Frankla, K. Popielskiego, K. Obuchowskiego, R. Klamuta, A. Adlera, E. Fromma, i M.E.P. Seligmana), że sens życia jest fundamentalnym czynnikiem egzystencji człowieka i może go odkryć i poznać każdy, w każdym wieku, mimo, że dla każdego jest on inny, przyczyniły się do szczególnego zainteresowania odpowiedzią na pytanie co szczególnie osobie starszej zamieszkującej Polskę i Kanadę (Polonia Kanadyjska) nadaje sens życia. Zgodnie z przyjętym założeniem, że poszukiwanie sensu życia jest aktywnością wymagającą stałego wysiłku w ustanawianiu rozumienia znaczenia własnego życia, poddałem analizie poczucie sensu życia 240 osób, wykorzystując metody ilościowe i jakościowe w kontekście orientacji na terażniejszość i przyszłość.

Z przeprowadzonych badań wynika, że osoby żyjące w Polsce poczucie sensu życia uważają za spełnione, zakończone, co udało się osiągnąć już jest i niekoniecznie wymaga formułowania nowych celów i planów na przyszłość. Polacy z Polonii Kanadyjskiej, którzy

„dokonali milowego skoku” (wyjazd do innego kraju do pracy, lepsza pozycja ekonomiczna i społeczna, spełnienie swoich planów, zapewnienie lepszego życia własnym dzieciom i wnukom), mając satysfakcję z własnych dokonań i poczucie spełnienia, są bardziej odważni i widzą sens w ustanawianiu celów i planów na przyszłość. Dla nich wiek, koniec aktywności zawodowej jest pojawieniem się nowych możliwości i nowych pomysłów na życie, których nie ogranicza ani dotychczasowe spełnienie, ani zbliżający się kres życia. Zarówno dla osób zamieszkujących Polskę jak i Kanadę praca oraz relacje w niej nawiązane przyczyniły się do tego, że ich życie ma sens, czują się w tym obszarze spełnieni i w większości usatysfakcjonowani. Jednakże należy zauważyć, że osoby żyjące w Polsce chętnie podjęłyby aktywność zawodową, ale nie mają kwalifikacji, nie nadążają za zmianami, raczej w jej poszukiwaniu są bierni. Osoby żyjące w Kanadzie ze względu na sytuację, w jakiej znaleźli się na emigracji (nowe warunki życia, nowe zadania, inna rzeczywistość społeczna, inne wymagania rynku pracy) są otwarte na zmiany (często zmieniali miejsca pracy i zatrudnienia), częściej same organizują sobie pracę i podejmują aktywność (społeczną, wolontaryjną, zawodową) nie oczekując, że ktoś im to zaproponuje, stworzy, zainicjuje. Wartość pracy w perspektywie trwałych relacji społecznych szczególnie uwidoczniła się w badaniach nad znaczeniem relacji społecznych 120 osób starszych zamieszkujących Polskę jako antidotum na samotność (artykuł: *Znaczenie relacji społecznych w pokonywaniu samotności osób starszych*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2015, nr 3, s. 37-44, ISSN 1507-6563). Wychodząc z założenia, że przejście na emeryturę nie jest równoznaczne z wycofywaniem się z życia społecznego (tu odwoływałem się do stanowisk prezentowanych m.in. przez Zycha, Szymańskiego, Dubas, Halicką i Halickiego i innych), ukazałem znaczenie relacji społecznych dla budowania sensu życia osób starszych. W przypadku badanych poza dobrymi relacjami z rodziną ważne były relacje z czasów pracy zawodowej. To one są podtrzymywane i pielęgnowane przez osoby starsze (spotkania osobiste lub rozmowy telefoniczne). Kontakty międzyludzkie, możliwość udzielania wsparcia i uzyskiwania pomocy od osób, z którymi badani są w bliskiej relacji pozwala im czuć się kimś ważnym, znaczącym, czuć się bezpiecznie, a także pokonywać pojawiające się w psychice osoby starszej zacieśnianie zainteresowań do spraw wyłącznie osobistych, narastające poczucie bycia nikomu niepotrzebnym, itp.. Wobec tego, że dla badanych seniorów relacje zawodowe i doświadczenia w tym zakresie z czasów zawodowej aktywności były niezwykle ważne i znaczące dla obecnego okresu życia, podjąłem w dalszych działaniach naukowo-badawczych próbę określenia wartości pracy dla osób starszych. Przegląd badań i dotychczasowych analiz w tym zakresie przedstawiłem w artykule *Wartość pracy a poczucie sensu życia osób*

N-4116

starszych, [w:] *Edukacyjne konteksty współczesności z myślą o przyszłości*, (red.) J. Madalińska-Michalak, N.G. Pikuła, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2018, s. 283-293, ISBN 978-83-8095-418-2 (rec. R. Gerlach). W artykule tym dążyłem do zaprezentowania stanowiska (bazując na wypracowanych koncepcjach oraz badaniach m.in. takich badaczy jak: Szukalski, Baładynowicz-Pamfil, Myjak, Herzog), że osoba starsza może nie tylko skutecznie przystosować się do nowych warunków, zmian społecznych, ale ma również niepowtarzalną szansę rozwoju szczególnie poprzez różne formy aktywności, a więc i aktywność zawodową, aktywność przez pracę. Ukazałem, że praca dla osób starszych jest istotnym elementem życia umożliwiającym zaspokojenie potrzeb życiowych, w tym dla ich aktywności, społecznego funkcjonowania, poczucia użyteczności, przynależności, itp. (odniesienia do stanowisk takich badaczy, jak: Szukalski, Błędowski, Super, Abramowska-Komon, Osiecka-Chojnacka). Zatem bez względu na to, czy człowiek jest aktywny zawodowo, czy też przebywa na emeryturze, praca stanowi jego podstawową aktywność, której podejmowanie umożliwia zaspokajanie potrzeb oraz przyczynia się do rozwoju człowieka w różnych sferach. To zaś zapobiega utracie sensu życia, pojawiającej się często w momencie przejścia na emeryturę i zaprzestania aktywności zawodowej. Wartość pracy dla człowieka starszego, jak i sama praca oraz podejmowana w jej ramach aktywność są niezwykle ważnymi elementami autoidentyfikacji jednostki i określenia jej społecznej pozycji przez innych, zaś pozytywna, prorozwojowa postawa pracodawcy wobec osoby starszej wpływa bezpośrednio na jej rozwój. Nawet po zaprzestaniu pracy zawodowej pozostaje ona podstawowym czynnikiem społecznej samoidentyfikacji człowieka. Zatem wartość pracy tkwi w tym, że pozwala na utrzymanie aktywności, mobilizuje do niej, porządkuje życie, organizuje czas w życiu człowieka starszego, nadaje mu sens. Potwierdzeniem powyższych rozważań są wyniki badań zaprezentowane w artykule: *Znaczenie pracy zawodowej dla osób po 60 roku życia*, „Studia Edukacyjne” 2017, nr 44, s. 301-315, ISSN 1233-6688. W odniesieniu do holistycznego ujęcia pracy, a także jej rozumienia w ujęciu Sauvy’ego, Kwiatkowskiego, Furmanka, Trafiałek przeprowadziłem badania wśród osób starszych w celu poznania i określenia, jakie znaczenie i wartość osoby emerytowane przypisują pracy w dwóch perspektywach: czasu aktywności zawodowej i czasu przejścia na emeryturę. W wyniku badań i przeprowadzonych analiz okazało się, że w odniesieniu do czasu aktywności zawodowej dominują pozytywne aspekty pracy (praca: źródło satysfakcji, spełnienia, sprzyjające zaangażowaniu w pracę i możliwość postrzegania jej jako pasji; misja - daje ludziom radość i uszlachetnia ich (służenie innym); wyzwanie, żywioł, który pozwala osiągać sukces i spełnienie; szansa na edukację i rozwój; spełnienie zawodowych ambicji (dla

kobiet); kształtuje cechy osobowe i postawy (pewność siebie, cierpliwość, skrupulatność, dokładność, szacunek do siebie); źródło relacji interpersonalnych, kontaktów, szansa na budowanie i podtrzymywanie więzi towarzyskich; źródło zaspokojenia potrzeby akceptacji i użyteczności; gwarant bezpieczeństwa ekonomicznego (wszyscy badani mężczyźni)). Negatywne aspekty pracy w okresie zawodowej aktywności dostrzegały tylko kobiety (praca: konieczność i przykry obowiązek, przymus, ciężar; źródło utraty zdrowia; przyczyna zaniedbania rodziny). Z perspektywy emeryta praca jest dla badanych źródłem przyjemnych skojarzeń i odczuć. Kobiety dzięki pracy zawodowej na emeryturze: czują się wolne i szczęśliwe; mogą podejmować różne formy aktywności, pasji i zainteresowań, na które nie miały czasu w okresie aktywności zawodowej; mają czas dla siebie; czują się potrzebne i wartościowe (i to nie tylko jako opiekunki wnuków); pracują wolontaryjnie. Badani mężczyźni zaś dzięki pracy na emeryturze: mają dostatnie życie; są usatysfakcjonowani i zadowoleni z życia; aktywność na emeryturze byłaby niemożliwością bez doświadczenia z pracy zawodowej; niektórzy pracują i pobierają emeryturę ze względu na społeczne relacje oraz aspekty przyjemnościowe (nie ekonomiczne). Zatem praca dla badanych osób jest wartością, która nadawała kształt ich życiu w czasie aktywności zawodowej, a także na emeryturze. W większości przypadków badani potwierdzili, że samodzielna decyzja dotycząca przejścia na emeryturę przekłada się na ich aktywność życiową, na dostrzeganie pozytywnych walorów życia na emeryturze oraz znaczenia doświadczeń zawodowych w codziennym życiu emeryta. Badani, którzy zostali „zmuszeni” do odejścia na emeryturę, przeżywają więcej nieprzyjemnych emocji związanych z obecnym życiem. Jeden z istotnych elementów pracy, jakim jest możliwość rozwoju zawodowego, będącego szansą na osobiste, spełnienie, satysfakcję, czy zawodowy awans, stał się przedmiotem moich zainteresowań badawczych opisanych m.in. w artykułach *Rozwój zawodowy i zawodowa satysfakcja w perspektywie osób starszych*, „Labor et Educatio”, 2016, nr 4, s. 201-217, ISSN 2353-4745 oraz *Rozwój zawodowy a aktywność emerytowanych nauczycieli* [w:] N.G. Piłkuła, J.M. Łukasik, K. Jagielska (red.), *Rozwój nauczyciela – od wczesnej do późnej dorosłości*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2016, s. 159-172, ISBN 978-83-8095-158-7 (rec. J. Madalińska-Michalak). W pierwszym z nich, w odniesieniu do założeń koncepcyjnych rozwoju zawodowego i zawodowej satysfakcji (m.in. Czarnecki, Wołk, Plewka, Kukła, Boniecka-Liberska, Stoner, Freeman, Gilbert) oraz badań własnych, przedstawiłem wyniki koncentrując się na: etapach rozwoju, motywatorach, czynnikach ułatwiających i utrudniających rozwój, a także na określeniu zadowolenia z rozwoju i odczuwanej satysfakcji. Z przeprowadzonych badań wynika, że osoby starsze dzięki pracy zawodowej i przez nią

mogły rozwijać się. Wykorzystały własny potencjał i możliwości zawodowe dzięki czemu mają subiektywne poczucie zawodowej satysfakcji i spełnienia. Na rozwój zawodowy badanych najsilniejszy wpływ miała sytuacja społeczno-gospodarczo-kulturowa Polski lat powojennych oraz czynniki rodzinne. Zdaniem badanych w rozwoju zawodowym ważne było ich zaangażowanie, motywacja wewnętrzna, chęć osiągnięcia dobrego statusu materialnego oraz stałość pracy i gwarancja zatrudnienia (brak umów krótkoterminowych, zmiana miejsca zatrudnienia jako własny wybór, a nie konieczność, badani najczęściej pracowali w jednym zakładzie pracy przez cały okres aktywności zawodowej). W miejscu pracy badani cenili: relacje, pracowitość, uczciwość w wykonywanej pracy, zaangażowanie, uznanie przez dyrekcję (jako czynnik motywujący do pracy i rozwoju). Zauważają również, że ich doświadczenia z pracy zawodowej są zupełnie różne od tego, co jest charakterystyczne dla współczesnego rynku pracy i zatrudnienia. Niekoniecznie umieliby się w nim odnaleźć. Ogólnie należy stwierdzić, że praca, która była wartością dla badanych, umożliwiła im możliwość samorealizacji w sferze zawodowej oraz poczucie dobrego wypełnienia zawodowych obowiązków. W drugim artykule, bazując na teoriach rozwoju zawodowego i aktywności, podjęto próbę opisu, jakie znaczenie dla nauczycielek będących na emeryturze miała aktywność i rozwój zawodowy, i jaki ma ona sens w kreowaniu ich aktualnej aktywności i preferowanym stylu życia. Badania (z wykorzystaniem metody wywiadu biograficznego) wykazały, że w przypadku nauczycielek aktywność zawodowa przekłada się na aktywność w czasie pobytu na emeryturze. Z przebiegu życia oraz rozwoju zawodowego badanych kobiet wyłania się obraz kobiet aktywnych, dynamicznych, skoncentrowanych na rozwoju zawodowym, osobistym (kolejne studia, kolejne kwalifikacje, kolejne awanse w strukturach szkoły i poza nią, nowe funkcje organizacyjne) oraz kobiet mocno zaangażowanych w rozwój innych – zarówno w wymiarze formalnym wynikającym z charakteru pracy, jak i pozaformalnym. Dzięki dynamice, nastawieniu na rozwój radzą sobie z różnymi sytuacjami trudnymi w życiu, potrafią być skoncentrowane na działaniu, ale i zdystansowane do pracy, nowych nieprzewidywanych doświadczeń. Doświadczenia związane z rozwojem zawodowym przekładają się na sposób funkcjonowania podczas emerytury - wykorzystują w tym doświadczenie zawodowe oraz zdobytą umiejętność planowania przyszłości, wytyczania sobie nowych celów, nowych zadań dla spełnienia, dla własnej satysfakcji oraz dla własnego rozwoju. Wśród czynników sprzyjających aktywności i rozwojowi całożyciowemu, które pojawiały się w życiu badanych kobiet wyróżnić można m.in.: silną motywacją do działania, do bycia aktywnym, do rozwoju osobistego (troska o siebie); systematyczność w pracy nad sobą, w poszerzaniu wiedzy, umiejętności;

refleksyjność; wizję własnej przyszłości (formułowanie i określanie celów krótko- i długoterminowych); ewaluacja własnych działań i zdobytych umiejętności potwierdzających rozwój i sprzyjających dalszemu rozwojowi.

Rozwój zawodowy i zawodowa aktywność bardzo często korespondują z poczuciem sukcesu zawodowego, co stało się punktem analiz w artykule *Sukcesy osobiste i zawodowe emerytowanych nauczycieli. Wskazania do doskonalenia czynnych zawodowo nauczycieli*, [w:] J. Madalińska-Michalak (red.), *Edukacja nauczycieli – z myślą o przyszłości*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2017, s. 309-324, ISBN 978-83-235-2981-1 (rec. S. Mieszalski). Bazując na teoriach i badaniach dotyczących sukcesu (m.in. prezentowanych przez takich badaczy, jak: Michalak, Żechowska, Balicki, Gliszczyńska, Hirszel, Sarapata, Black), określiłem czynniki decydujące o sukcesie i spełnieniu emerytowanych nauczycielek. Wśród nich najważniejsze to: rozumienie siebie, swoich możliwości i potrzeb (świadomość siebie) oraz spełnienie zarówno w sferze osobistej, jak i zawodowej (badane nie postrzegają siebie wyłącznie jako nauczycieli i swoich działań nie ograniczają jedynie do tych związanych z pracą zawodową); wewnętrzna motywacja do ciągłego rozwoju i nastawienie na rozwój przez całe życie, w tym uczenie się od innych (bez względu na wiek); aktywność osobista w różnych obszarach: zawodowym, osobistym, społecznym, posiadanie pasji, relacje interpersonalne z różnymi grupami wiekowymi; nastawienie na spełnienie, życiową satysfakcję (wewnętrzna motywacja); częste zmiany przyjęte w pewnym sensie jako norma (nie mają lęku przed nowymi zadaniami, wyzwaniem, zmiana działa motywująco, mobilizuje do działania, kreatywności, nie podlegają rutynie i schematom), w tym: zmiana miejsca pracy, zmiana pełnionych funkcji i stanowisk, zmiana środowiska pracy, a w konsekwencji poznawanie nowych osób, nawiązywanie nowych relacji, społecznego klimatu; cechy osobowe; przekonanie o dużych możliwościach i odkrywaniu ich oraz potencjału przez całe życie; pokora do życia i wdzięczność za otrzymane wsparcie i wszelkie dobro od innych osób, szacunek do każdego człowieka. Z badań wynika, że o sukcesie emerytowanych nauczycieli, którzy czują się spełnieni zadecydowało nie tylko profesjonalne przygotowanie do pracy w zawodzie nauczyciela, ale również ich system wartości, cechy osobowe, umiejętności planistyczne, organizacyjne i przywódcze. W konkluzjach końcowych zwróciłem uwagę, że należy wykorzystać ich potencjał dla doskonalenia zawodowego aktywnych zawodowo osób, chociażby poprzez klasyczny mentoring. Doświadczenia sukcesu emerytowanych nauczycieli przyczyniły się do przeprowadzenia badań nad czynnikami, które decydują o sukcesie i różnicują wzory karier kobiet i mężczyzn. Znalazło to swoje odzwierciedlenie w artykule *Czynniki różnicujące*

przebieg kariery zawodowej kobiet i mężczyzn z perspektywy osób starszych, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja”, 2017, nr 2, s. 95-111, ISSN1505-8808. Ujmując karierę zawodową zgodnie z rozumieniem Brown i Brooks, McDanielsa, Hall oraz Wołka przeprowadzono badania, których celem było poznanie i inwentaryzacja czynników wpływających na przebieg kariery zawodowej kobiet i mężczyzn przebywających obecnie na emeryturze. Przyjmując, że kariera zawodowa każdego człowieka ma charakter indywidualny i wyjątkowy, zależy od wielu czynników, w tym od dokonywanych wyborów, łączy w sobie nie tylko sprawy zawodowe, ale także umiejętność integrowania ról zawodowych z tymi, które pełni człowiek w rodzinie, w społeczeństwie czy też modelami spędzania czasu wolnego i niejednokrotnie wyraża osobiste i naturalne pragnienia każdego człowieka dążącego do osiągnięcia określonych celów czy miejsca w hierarchii społecznej i zawodowej, określono czynniki decydujące o przebiegu kariery zawodowej kobiet i mężczyzn. Z badań wynika, że osoby badane rozwój kariery zawodowej postrzegają w kontekście pracy w różnych miejscach (zakładach pracy, urzędach, szkołach) oraz na różnych stanowiskach. Wiążą ją z mobilnością charakteryzującą się zdobywaniem coraz to wyższej pozycji zawodowej, a przez to finansów i prestiżu. Określają ją przez pryzmat biografii zawodowej włączając w nią awanse, jak i utratę pracy czy pozycji. Wartością dla badanych w czasie kariery była możliwość edukacji, która karierę zawodową przyspieszała, czy autoedukacji i doskonalenia własnego, wiedzy zdobywanej dzięki doświadczeniu. Wzory karier badanych seniorów kształtowały głównie czynniki społeczne, kulturowe (w przypadku kobiet wynikające z tradycyjnego rozumienia i pełnienia ról matki i żony) oraz historyczne (osoby te rozpoczynały pracę w okresie socjalizmu, „rozkwitu” komunizmu). W toku analiz poza czynnikami decydującymi o rozwoju kariery zawodowej wyróżniono wzory karier charakterystyczne dla mężczyzn i dla kobiet (m.in. wzory karier prezentowane przez badanych mężczyzn można zakwalifikować do wzoru wielokrotnych prób, w przypadku kobiet były to m.in. typ kariery stabilnej pracy oraz typ kariery stabilnej i przerywanej).

Praca, bez względu jaką wartość znaczeniową jej przypisujemy, dotyka niezwykle ważnej dla człowieka dziedziny jego aktywności. Zarówno aktywności fizycznej, jak i poznawczej, emocjonalnej, społecznej, itp., co w efekcie nadaje życiu człowieka określony sens i wyznacza jego cele w tym obszarze przez okres kilkudziesięciu lat. Dla osób starszych nie ma ona znamion aspiracji prestiżowych, a raczej wynika ze zwiększonego zapotrzebowania na akceptację otoczenia, potrzebę poczucia bycia użytecznym, wartościowym człowiekiem, którego doświadczenie i mądrość życiowa w odniesieniu do zawodowych działań jest tak samo ważna, jak nowoczesne rozwiązania technologiczne.

b) Cykl publikacji pt. *Rynek pracy wobec osób starszych – konteksty i wyzwania*

Redakcja pracy zwartej:

1.(1) **Pikuła N.G.** (red.) (2015), *Marginalizacja na rynku pracy. Teorie a implikacje praktyczne*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”, 2015. ss. 210. ISBN 978-83-7850-786-4 (rec. M. J. Szymański, M. Kowalski)

2.(2) **Pikuła N.G.**, Jagielska K., Białożył K. (red.) (2016), *Rynek pracy, kariera zawodowa. Wyzwania dla edukacji*, Katowice: Wydawnictwo Naukowe Śląsk, ss. 182. ISBN 978-83-7164-948-6 (rec. E. Sałata)

3.(3) **Pikuła N.G.**, Światała I.M., Białożył K. (red.) (2017), *Etyczne i społeczne wymiary pracy*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls” ss. 184. ISBN 978-83-8095-160-0 (rec. W. Furmanek)

Artykuły w recenzowanych czasopismach punktowanych z listy MNiSW:

1.(4) **Pikuła N.G.**, Jagielska K. (2014), *Ekonomia społeczna w kontekście wyzwań rynku pracy*, „Labor et Educatio”, nr 2, s. 65-78. ISSN 2353-4745. Lista B, 6 pkt.

2.(5) **Pikuła N.G.** (2015), *Value of work in the modern world*, „Family Pedagogy”, No 5(2), s. 41-52. ISSN 2082-8411. Lista B, 7 pkt.

3.(6) **Pikuła N.G.** (2015), *Niewykorzystany potencjał osób 50 + na rynku pracy*, „Horyzonty Wychowania”, (14), nr 30. s. 185-202. ISSN 1643-9171. Lista B, 13 pkt.

4.(7) **Pikuła N.G.** (2016), *Potencjał osób starszych na rynku pracy*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, nr 4, s. 7-20. ISSN 1507-6563. Lista B, 14 pkt.

5. (8) **Pikuła N.G.** (2017), *Senior na (po)nowoczesnym rynku pracy*, „Ruch Pedagogiczny”, nr 2, s. 77-86. ISSN 0483-4992. Lista C, 10 pkt.

6.(9) **Pikuła N.G.** (2017), *Wybrane zagadnienia polityki społecznej w kontekście starzejącego się społeczeństwa*, „Praca Socjalna”, nr 1, s. 17-32. ISSN 0860-3480 . Lista B, 8 pkt.

7.(10) **Pikuła N.G.**, Jagielska K. (2017), *Gerontologiczna praca socjalna jako innowacja w kształceniu pracowników socjalnych. Wybrane rekomendacje dla polityki społecznej*, „Labor et Educatio”, nr 5, s. 177-195. ISSN 2353-4745. Lista B, 6 pkt.

Artykuły w pozostałych czasopismach:

1.(11) **Pikuła N.G.** (2014), *The seniors: creators and leaders of contemporary culture*, „Pedagogy” (Bulgarian Journal of Education Research and Practice), nr 1, s. 95-104. ISSN 0861-3982. (czasopismo recenzowane, punktowane).

2.(12) **Pikuła N.G.**, Białożył K. (2016), *Mentoring seniorów na rynku pracy*, "Edukacja Zawodowa i Ustawiczna. Polsko - Ukraiński Rocznik Naukowy", nr 1, s. 289-304. (czasopismo recenzowane)

Rozprawy naukowe w recenzowanych pracach zwartych:

- 1.(13) **Pikuła N.G.** (2012), *Polityka społeczna względem seniorów*, [w:] A. Błasiak, E. Dybowska, N. Pikuła (red.), *Pedagog i pracownik socjalny wobec wyzwań współczesności*, Wydawnictwo WAM, Kraków, s. 247-266. ISBN 978-83-7767-094-1. (rec. I. Świtała)
- 2.(14) **Pikuła N.G.** (2015), *Senior na rynku pracy*, [w:] N.G. Pikuła (red.), *Marginalizacja na rynku pracy. Teoria a implikacje praktyczne*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków, s. 55-70. ISBN 978-83-7850-786-4. (rec. M. J. Szymański, M. Kowalski)
3. (15) **Pikuła N.G.**, Białożył K. (2016), *Aktywność zawodowa osób po 55 roku życia w Polsce i Unii Europejskiej – analiza porównawcza*, [w:] Pikuła N.G., Jagielska K., Białożył K., *Rynek pracy, kariera zawodowa. Wyzwania dla edukacji*, Wydawnictwo Naukowe Śląsk, Katowice, s. 123-138. ISBN 978-83-7164-948-6. (rec. E. Sałata)
- 4.(16) **Pikuła N.G.** (2017), *Sytuacja społeczna osób starszych w kontekście rynku pracy*, [w:] *Etyczne i społeczne wymiary pracy* (red.), I.M. Świtała, N.G. Pikuła, K. Białożył, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków, s. 61-75. ISBN 978-83-8095-160-0. (rec. W. Furmanek)
- 5.(17) **Pikuła, N.G.**, Białożył K. (2018), *Aktywność zawodowa jako jedna z form zaangażowania społecznego osób starszych w Polsce*, [w:] *Wybrane problemy współczesnej pedagogiki i jej subdyscyplin* (red.), B. Marcinkowska, J. Łaszczyk, U. Jeruszka, F. Szlosek, Wydawnictwo APS, Warszawa. ISBN 978-83-66030-00-0

Cykl ten tworzy 17 tekstów: 1 redakcja pracy zwartej, 2 współredakcje prac zwartych, 8 artykułów w czasopismach punktowanych z listy MNiSW (lista B i C), 1 artykuł w czasopiśmie recenzowanym oraz 5 artykułów w recenzowanych pracach zwartych. Można w nich wyróżnić trzy dominujące wątki tematyczne: 1) rynek pracy wobec osób starszych 2) aktywność zawodowa osób starszych 3) wyzwania polityki społecznej wobec osób starszych na rynku pracy. Prezentacja drugiego cyklu będzie poddana analizie według wymienionych wątków, układających się w całość.

W odniesieniu do warunków zmiany społecznej można zauważyć, że na przestrzeni ostatnich lat zmienia się sposób ujmowania pracy, a także zmienia się rynek pracy i zatrudnienia. Ma na to wpływ przede wszystkim szereg procesów związanych z postępowaniem

naukowo-technicznym, globalizacją, procesami transformacji ustrojowej. Zmiany zachodzące w tych obszarach implikują zmiany świadomości społecznej, nowe style życia i życiowe orientacje. Współczesny rynek pracy różni się znacznie od tego, który był charakterystyczny dla czasów powojennych, czy też lat ważnych z perspektywy przemian społeczno-gospodarczo-politycznych przełomu lat 80./90., jak również i tych nawet z ostatnich kilku lat. Zniknął z rynku masowy popyt na pracę, co wymusza zwiększoną aktywność tych, którzy chcą pracować, a także gotowość do zmiany kwalifikacji oraz nastawienie na proces całościowego uczenia się. Sytuacja taka zwiększa odpowiedzialność na osobie pracującej za utrzymanie zatrudnienia oraz własny rozwój, pozbawia niestety poczucia bezpieczeństwa, trwałości pracy, przywiązania do miejsca pracy oraz współpracowników.

Podążanie tropem wytyczonym przez zmiany na rynku pracy zaowocowało tym, iż podjąłem liczne studia, badania, a także wystąpienia konferencyjne w tym zakresie. Fakt życia w świecie zmiany i procesy jemu towarzyszące narzucają sposób ujmowania pracy oraz rynku pracy. Poza znacznymi różnicami ekonomicznymi będącymi efektem pracy, widoczna jest też nowa specyfika związana ze stałością i stabilnością, na rynku zaczynają funkcjonować „pracownicy z portfolio”, co pociąga za sobą wiele obaw, jak np. dowolne zatrudnianie i zwalnianie z pracy przez pracodawców, niepokój pracowników wynikający z niepewności zatrudnienia, z niepewności pracy, a wraz z nimi negatywne konsekwencje w aspekcie wartości i sensu pracy, jak np. demotywacja do rzetelnej pracy, celowa indolencja w kreatywnym działaniu, bezwzględna rywalizacja o utrzymanie miejsca pracy, brak więzi, brak relacji pomiędzy pracownikami i inne. O tych i innych negatywnych aspektach zmian społecznych (tu odwołałem się do teorii A. Giddensa, P. Sztompki, M.J. Szymańskiego, C. Millsa, R. Sennetta) w zakresie rozumienia pracy, zatrudnienia oraz rynku pracy napisałem w artykule *Value of work in the modern world*, „Family Pedagogy” 2015, nr 5(2), s. 41-52, ISSN 2082-8411. Podjęte tu analizy i refleksje dotyczące takich kwestii, jak życie pracą, dla pracy, częsta zmiana miejsc pracy i zamieszkania, brak stałości pracy, szybki awans zawodowy, szybka kariera, duże zyski ekonomiczne oraz wiele innych kwestii, przeciwstawiam takim wartościom, jak rodzina, życie osobiste, rozwój pasji życiowych, wykluczanie osób starszych z rynku pracy, itp.. To podejście znalazło swoją kontynuację w kilku publikacjach, w tym m.in. w redakcji dwóch prac zwartych. W nich koncentruję się na analizie czynników sprzyjających zjawiskom negatywnym, jak marginalizacja osób po 50. i 60. roku życia na rynku pracy: *Marginalizacja na rynku pracy. Teorie a implikacje praktyczne*, N.G. Pikuła (red.), Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2014, ss. 210, ISBN 978-83-7850-786-4, a także *Etyczne i społeczne wymiary pracy*, Oficyna Wydawnicza

„Impuls”, Kraków 2017, ss. 184, ISBN 978-83-8095-160-0 (rec. W. Furmanek) (współredaktor: I.M. Światała, K. Białożyt). W celu przełamania impasu podjąłem badania nad zagadnieniem przyczyn braku zatrudniania osób po 50 roku życia i starszych na rynku pracy oraz przyczyn ich wykluczania (odwołanie do teorii i badań m.in. następujących badaczy: Nyce i Schieber, Perek-Białas, Kwiatkowski, Schimanek, Abramowska-Komon, Jaroszevska-Ignatowska, Jurek), aby znaleźć przestrzeń tworzenia miejsc pracy dla tych osób. Tu odwoływałem się niejednokrotnie do propozycji Börsch-Supan, Düzgün, i Weiss, którzy twierdzą, że doświadczenie zawodowe starszych pracowników jest istotnym elementem efektywności ich pracy, co należy wykorzystać dla efektywności i rozwoju osób, jak i miejsca pracy czy propozycji mentoringu i/lub shadowingu (m.in. Jurek). Zasygnalizowane powyżej efekty analiz przyczyniły się do powstania dwóch artykułów: *Niewykorzystany potencjał osób 50 + na rynku pracy*, „Horyzonty Wychowania” 2015, (14), nr 30, s.185-202, ISSN 1643-9171 oraz *Sytuacja społeczna osób starszych w kontekście rynku pracy*, [w:] Etyczne i społeczne wymiary pracy (red.) I.M. Światała, N. G. Pikuła, K. Białożyt, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2017, s. 61-75, ISBN 978-83-8095-160-0 (rec. W. Furmanek).

Pozytywne aspekty i nowe trendy pojawiające się na współczesnym rynku pracy, a pozwalające na włączenie osób starszych, bądź utrzymanie ich jak najdłużej na rynku pracy, jako kontynuacja powyżej omówionych analiz, znalazły swoje odzwierciedlenie w kolejnej pracy pod moją współredakcją *Rynek pracy, kariera zawodowa. Wyzwania dla edukacji*, Wydawnictwo Naukowe Śląsk, Katowice 2016, ss. 182, ISBN 978-83-7164-948-6 (rec. E. Sałata) (współredakcja: Jagielska K., Białożyt K.), a także w trzech artykułach *Senior na rynku pracy*, [w:] N.G. Pikuła (red.), *Marginalizacja na rynku pracy. Teoria a implikacje praktyczne*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2014, s. 55-70, ISBN 978-83-7850-786-4 (rec. M. J. Szymański, M. Kowalski), *Potencjał osób starszych na rynku pracy*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2016, nr 4, s.7-20, ISSN 1507-6563 oraz *Senior na (po)nowoczesnym rynku pracy*, „Ruch Pedagogiczny” 2017, nr 2, s. 77-86, ISSN 0483-4992. W wymienionych pracach (bazując na przesłankach teoretycznych i empirycznych takich badaczy jak: Piorunek, Kwiatkowski, Furmanek, Szlosek, Jurek) zwracam uwagę na to, że mimo zmieniającego się modelu zatrudniania oraz zmieniających się wymogów stawianych przez pracodawców, istnieje do zagospodarowania przestrzeń, w której swoje miejsce mogą odnaleźć osoby starsze, których aktywność zawodowa ustawowo została zakończona. Szczególnie mocno akcentuję tu potencjał, jakim te osoby dysponują, a którego brakuje młodym osobom, pracownikom np. na starcie zawodowym. O potencjale tym mówią między innymi osoby starsze, co potwierdzają prowadzone przeze mnie badania, których celem było poznanie ich

opinii na temat ich potencjału oraz możliwości psychofizycznych w kontekście zatrudnienia na współczesnym, zmieniającym się rynku pracy. Z badań tych wynika, że prawie wszyscy badani seniorzy deklarują chęć zatrudnienia w miejscu pracy (dotychczasowym bądź nowym), gdzie nie będą musieli niczego nowego się uczyć, a jedynie wykorzystywać dotychczasowe umiejętności i doświadczenie. W pewnym sensie przekłada się to zarówno na charakter zatrudnienia (osoba przyuczająca nowego pracownika, opiekun, doradca, konsultant), jak i typ działań podejmowanych w miejscu pracy (doradztwo, wspomaganie w pracy, koordynowanie, asystowanie). Osoby starsze koncentrują się na posiadanych umiejętnościach oraz dotychczasowym doświadczeniu w wykonywaniu określonej pracy. Jako osoby, które przepracowały w większości całe „życie zawodowe” w jednym miejscu pracy, czasami na różnych stanowiskach, oferują w momencie zatrudnienia kilkudziesięcioletnie doświadczenie zawodowe. Mają również świadomość, że brak ciągłego doskonalenia zawodowego, rozwoju, może przyczynić się do tego, że nie będą mogli sprostać oczekiwaniom pracodawcy, pracowników czy zmieniającego się rynku pracy. Najchętniej zajęliby się doradzaniem czy wspomaganiami innych pracowników w wykonywanych działaniach, natomiast nie uczestniczyliby w konsultacjach czy instruktażach. Wśród cech decydujących o ich zatrudnieniu poza kwalifikacjami i kompetencjami zawodowymi wymieniają: doświadczenie zawodowe i życiowe oraz życiową mądrość, zaś wśród cech indywidualnych: dyspozycyjność i punktualność. Niestety potencjał ten nie jest wykorzystywany na rynku pracy, a jeśli już, raczej jest on wykorzystywany w stopniu minimalnym w odniesieniu właśnie do posiadanego doświadczenia, a także potrzeby aktywności osób starszych. Podkreślam to w artykułach współautorskich (współautor: K. Białożył) *Aktywność zawodowa osób po 55 roku życia w Polsce i Unii Europejskiej – analiza porównawcza*, [w:] Pikuła N. G., Jagielska K., Białożył K., *Rynek pracy, kariera zawodowa. Wyzwania dla edukacji*, Wydawnictwo Naukowe Śląsk, Katowice 2016, s. 123-138, ISBN 978-83-7164-948-6 (rec. E. Sałata) oraz (współautor: K. Białożył) *Aktywność zawodowa jako jedna z form zaangażowania społecznego osób starszych w Polsce*, [w:] Wybrane problemy współczesnej pedagogiki i jej subdyscyplin (red.), B. Marcinkowska, J. Łaszczyk, U. Jeruszka, F. Szlosek, Wydawnictwo APS, Warszawa. 2018, ISBN 978-83-66030-00-0. Ukazuję tu, jak ważna jest potrzeba aktywności, uznania oraz zaangażowania w działania użyteczne. Aktywność jest naturalną potrzebą każdego człowieka, szczególnie zaś dla zdrowia i jakości życia jest ważna dla osób starszych. Dlatego istotne jest, aby tą naturalną cechą człowieka wykorzystywać do utrzymania jego aktywności społecznej i zawodowej jak najdłużej. Kraje Zachodu UE mają w tym znacznie większe doświadczenie (dłuższa aktywność na rynku pracy osób starszych), z którego warto korzystać. Niestety

p. 410

rzadko dzieje się tak, że polscy seniorzy mogą podejmować aktywność zawodową, poprzez np. dzielenie się doświadczeniem, czy edukacyjno-zawodową, zorientowaną na zdobywanie nowej wiedzy i umiejętności. Brak postrzegania seniorów jako tych, którzy mogą zdobyć nową wiedzę, umiejętności (jest to jeden z efektów tego, że pracodawcy sporadycznie inwestują w doskonalenie i rozwój osób już po 45 roku życia, to zaś przekłada się na to, że im pracownik starszy tym większe jego przekonanie, że nie jest w stanie niczego się nauczyć – co, jak potwierdzają badania psychologiczne, jest nieprawdą), rozwijać się (choćby w minimalnym stopniu, na miarę możliwości) powoduje, że niechętnie są zatrudniani, szczególnie zaś do zadań odpowiedzialnych. Dlatego też, w efekcie moich badań formułuję wnioski dla praktycznych przesłanek pedagogiki pracy oraz rekomendacje do edukacji osób do pracy i rozwoju przez całe życie, zaś kadr zarządzających do motywowania, aktywizowania i wykorzystywania potencjału, doświadczenia i możliwości rozwojowych osób starszych. Szczególnie unaoczniam to w dwóch artykułach wprost odnoszących się do konkretnych sposobów wykorzystania zasobów osób starszych w miejscu pracy i zatrudnienia. Pierwszy to artykuł autorski: *The seniors: creators and leaders of contemporary culture*, „Pedagogy” (Bulgarian Journal of Education Research and Practice) 2014, nr 1, s. 95-104, ISSN 0861-3982, a drugi współautorski (z K. Białożyt): *Mentoring seniorów na rynku pracy*, „Edukacja Zawodowa i Ustawiczna. Polsko - Ukraiński Rocznik Naukowy” 2016, nr 1, s. 289-304. W pierwszym z nich ukazuję osobę starszą jako naturalnego lidera w środowisku lokalnym, który, wykorzystując swoją wiedzę i życiowe doświadczenie, staje się nieformalnym przywódcą inicjującym działania o charakterze społecznym i kulturalnym w środowisku życia. W tym celu odwołuje się on do sił tkwiących w zasobach środowiska lokalnego i dzięki przywódczym zdolnościom wydobywa je od innych członków społeczności, aby zmienić, zmodyfikować lub wywołać zjawiska charakterystyczne dla niego. W drugim zaś w odniesieniu do idei zarządzania różnorodnością, a tu szczególnie wiekiem, ukazuję wartość mentoringu jako podstawowego narzędzia w kształtowaniu rynku pracy. Odnosząc się do teorii i badań Liwińskiego i Sztanderskiej, Urbaniaka, Baran, Sidor-Rządkowskiej, Moczydłowskiej, Clutterbuck’a, Dobrzyńskiak, opisałem zasadność wykorzystania mentoringu w odniesieniu do utrzymania osób starszych na rynku pracy, dzięki wykorzystaniu potencjału tkwiącego w różnicach pomiędzy pracownikami (koncepcja zarządzania różnorodnością odnosi się do takich cech jak: płeć, wiek, pochodzenie etniczne i narodowe, wykształcenie, orientacja seksualna, niepełnosprawność, doświadczenie zawodowe oraz życiowe). Zarządzanie wiekiem przyczynia się bowiem do wzrostu zatrudniania osób starszych, utrzymania zatrudnienia osób w wieku przedemerytalnym do emerytury (lub

dłużej), waloryzacji cech starszego pracownika, niwelowania stereotypowego wyobrażenia na temat starszych pracowników, niwelowania dyskryminacji wiekowej. Uwypuklam również, że wykorzystanie mentoringu przyczynia się do transferu wiedzy oraz wymiany rzadkich umiejętności, które stanowią cenny kapitał dla instytucji zatrudniającej, bowiem jego celem jest kształtowanie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji, w tym: procesu samodoskonalenia (zarówno młodszego pracownika, jak i mentora); rozwijania umiejętności i kompetencji charakterystycznych dla danego stanowiska; efektywnego uczenia się; refleksji nad ścieżką zawodową; czy poszerzania horyzontów myślowych. Szansę na wykorzystanie potencjału osób starszych na współczesnym rynku pracy poza nieformalnym przywództwem, mentoringiem czy edukacją upatruję również w możliwościach tkwiących w ekonomii społecznej. W artykule współautorskim (z K. Jagielską): *Ekonomia społeczna w kontekście wyzwań rynku pracy*, „Labor et Educatio” 2014, nr 2, s. 65-78, ISSN 2353-4745, ukazują możliwości jej wykorzystania w celu zapobiegania destrukcyjnym zjawiskom społeczno-ekonomicznym obserwowanym na rynku pracy w odniesieniu do osób defaworyzowanych, szczególnie zaś osób starszych.

Ukoronowaniem dyskusji w zarysowanym powyżej obszarze są artykuły wpisujące się w praktyczną i teoretyczną aplikację dotychczasowych badań nad pracą osób starszych oraz utrzymania ich i zatrudnienia na rynku pracy do polityki społecznej. W artykule *Polityka społeczna względem seniorów*, [w:] A. Błasiak, E. Dybowska, N. Pikuła (red.), *Pedagog i pracownik socjalny wobec wyzwań współczesności*, Wyd. WAM, Kraków 2012, s. 247-266, ISBN 978-83-7767-094-1, nawiązując do przyjętej przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej *Strategii Polityki Społecznej na lata 2007-2013* oraz badań prowadzonych przez B. Tobiasz-Adameczyk, S. Steuden, M. Marczuk, B. Synaka, S. Kawulę, B. Szatur-Jaworską, A. Leszczyńską-Rejchert, ukazują niezagospodarowane obszary w zakresie wsparcia i pomocy osobom starszym, w tym na rynku pracy i zatrudnienia. W kolejnym artykule, wpisującym się w politykę rynku pracy, pt. *Wybrane zagadnienia polityki społecznej w kontekście starzejącego się społeczeństwa*, „Praca Socjalna”, nr 1, s. 17-32, ISSN 0860-3480, odwołując się do najnowszych diagnoz społecznych i ekonomicznych ukazują zadania polityki społecznej niezbędne do praktycznego zastosowania, szczególnie w kontekście rynku pracy, starzejącego się społeczeństwa, zmieniającego się wieku emerytalnego i innych. Ponadto widząc niezagospodarowany obszar w przygotowaniu różnych grup zawodowych do pracy z osobami starszymi (np. pracownicy socjalni), w tym w zakresie motywowania osób starszych do aktywności edukacyjnej, zawodowej i społecznej, przygotowałem artykuł (wraz z K. Jagielską) *Gerontologiczna praca socjalna jako innowacja w kształceniu pracowników*

socjalnych. Wybrane rekomendacje dla polityki społecznej, „Labor et Educatio” 2017, s. 178 – 195, ISSN 2353-4745. Zwróciłem w nim uwagę, że absolwenci pracy socjalnej sporadycznie wybierają pracę z osobami starszymi (podobnie jak specjalność w ramach kierunku). Wynika to z tego, że nie posiadają wiedzy oraz narzędzi do pracy z osobami starszymi. Ich lęk przed osobami starszymi, bądź w przypadku podjęcia pracy niska jej efektywność (co wpływa pośrednio na niską jakość życia osób starszych), przyczynia się do odchodzenia z pracy z tą grupą odbiorców świadczeń socjalnych. W odpowiedzi na ten brak, poza przygotowanym artykułem naukowym, uruchomiłem w ramach kierunku praca socjalna specjalność: praca z osobą starszą i niepełnosprawną.

Dokonujące się zmiany, szczególnie demograficzne, wymuszają refleksję nad przyszłym wizerunkiem rynku pracy. Zmniejszająca się liczba zasobów ludzkich generuje potrzebę działań skoncentrowanych na wydłużeniu aktywności zawodowej najstarszych pracowników. Wcześniejsza dezaktywizacja zawodowa, oprócz skutków w wymiarze ekonomicznym, związana jest również z negatywnym przystosowaniem do starości. Człowiek, który pracuje czuje się potrzebny, pomimo pojawiających się wraz z wiekiem zmian zdrowotnych, i in., odczuwa satysfakcję życiową, to zaś pozwala mu na przeżywanie starości w sposób konstruktywny i akceptację roli emeryta, który spełnił się zawodowo. Te przesłanki utwierdzają w przekonaniu, że pedagogika pracy jako subdyscyplina naukowa powinna podejmować badania nad pracą, karierą, zatrudnieniem osób starszych na rynku pracy oraz formułować i stwarzać praktyczne możliwości wykorzystania zdobytej wiedzy do przedłużania aktywności zawodowej osób starszych wraz z wykorzystywaniem jej potencjału.

Pragnę dodać, że swoje doświadczenia naukowo-badawcze w obszarze wskazanym do oceny w postępowaniu habilitacyjnym zgłębiałem nie tylko poprzez studia literaturowe i badania w odniesieniu do osób starszych. Poza tym bowiem współrealizowałem projekt (byłem jego kierownikiem naukowym) „Gwarancje dla młodzieży” (projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego), a także projekt „Jaka Unia?” (projekt współfinansowany przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych w ramach konkursu „Wsparcie wymiaru samorządowego i obywatelskiego polskiej polityki zagranicznej 2015”) oraz współpracowałem z Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej i Komendą Główną Ochotniczych Hufców Pracy w trakcie realizacji tych projektów. Ich efekty zostały przedstawione w monografii wieloautorskiej pod moją redakcją: *Polityka społeczna gwarancją ludzi młodych*. Redakcja: N.G. Piкуła, Wyd. OHP, Warszawa 2014, ss. 324, ISBN 978-83-60398-13-5, zaś rekomendacje wypracowane przez zespół ekspercki, którego byłem członkiem i

zaprezentowane podczas konferencji związanych z efektami realizacji projektu, zostały uwzględnione w zadaniach Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w odniesieniu do zatrudniania młodych osób wchodzących na rynek pracy.

W tym miejscu wspomnę o dokonaniu ważnym dla mojego rozwoju naukowego z zakresu pedagogiki pracy. Wymagało ono podjęcia nowych wyzwań, działań zespołowych z pracownikami naukowymi z pedagogiki, w tym właśnie pedagogiki pracy. Dokonaniem tym jest powołanie i wprowadzenie na rynek czasopism naukowych w 2013 roku recenzowanego rocznika „Labor et Educatio” (czasopismo spełnia wszystkie wymogi czasopisma naukowego wytyczone przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego). Jestem założycielem i redaktorem naczelnym, a także naukowym tego czasopisma, a jego tytuł nie jest przypadkowy. Wynika on właśnie z zafascynowania zagadnieniami pracy, rynku pracy, zarządzania zasobami ludzkimi oraz edukacyjnych wyzwań w tym obszarze, do których zaliczam przygotowanie człowieka (w tym też osoby starszej) do adaptacji do życia w zmianie. Do tej pory ukazało się 5 numerów czasopisma. Obecnie trwają prace nad zamknięciem numeru 6 (problematyka tego numeru oscyluje wokół pracy jako wyznacznika egzystencji człowieka).

Dla podniesienia jakości i efektywności w zakresie przygotowania pracowników socjalnych do zmieniającego się wciąż rynku pracy, w 2013 roku uruchomiłem cykl wydawniczy Biblioteka Instytutu Pracy Socjalnej (BIPS), którego jestem założycielem, redaktorem serii oraz członkiem rady naukowej. Systematycznie w każdym roku ukazują się publikacje, w których pedagogzy pracy, pracownicy socjalni oraz studenci przygotowujący się do pracy w tym zawodzie mogą zgłębiać wiedzę z obszaru nowych trendów na rynku pracy i szukać inspiracji do rozwoju swoich kompetencji zawodowych. Wychodząc naprzeciw wyzwaniom rynku pracy w odniesieniu do pracownika socjalnego, jako dyrektor Instytutu Pracy Socjalnej przyczyniłem się do utworzenia studiów drugiego stopnia z pracy socjalnej (pełniłem funkcję przewodniczącego zespołu opracowującego studia II-go stopnia) oraz jestem współorganizatorem studiów podyplomowych *Animator życia seniora*. Studia te zostały objęte patronatem Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Ponadto perspektywy teoretyczne i założenia praktyczne studiów były prezentowane na arenie międzynarodowej podczas Międzynarodowej Konferencji Naukowej *EASSW 2015: Social Work Education in Europe: towards 2025*, w Mediolanie (Włochy) w dniach 29. 06. - 02. 07. 2015 roku, jako innowacja (odpowiedź na potrzeby współczesnych seniorów żyjących w Europie środkowo-wschodniej).

Konkluzje

Pragnę podkreślić, że zgłębiając wartości pracy i przemian cywilizacyjnych rzutujących na przemiany rynku pracy, podjąłem próbę odkrywania, opisywania i interpretowania specyfiki poruszanych zagadnień, a także możliwości budowania i pomnażania zasobów wiedzy dla rozwoju pedagogiki jako dyscypliny naukowej. Podejmując zagadnienia, które są ważne i mało zbadane (szczególnie w odniesieniu do osób starszych), często docierałem w obszary intymne, trudno uchwytny, aby ukazać jak najwięcej szczegółów dotychczas niezbadanych, nieznanych, niepodejmowanych.

Prezentując dorobek naukowy pragnąłem ukazać etapy mojego rozwoju jako pracownika naukowego i udowodnić, że podejmowane przeze mnie zagadnienia naukowo-badawcze nie są odrębne, przypadkowe, ale mają swoją logiczną strukturę, ewoluują wraz ze zgłębianiem meandrów wiedzy w interesujących mnie obszarach. Potwierdzeniem tego jest chociażby fakt, że niektóre kategorie teoretyczne czy interpretacyjne splatają się, bądź wynikają z siebie, ubogacając się wzajemnie i uzupełniając, co daje mi również możliwość oglądu poruszanych problemów z różnych, wciąż nowych perspektyw.

Pragnę również dodać, że niezwykle wiele cennych doświadczeń i możliwości rozwoju naukowego i badawczego dał mi udział w projektach badawczych zarówno ogólnopolskich, jak i międzynarodowych. Dzięki współpracy z pracownikami naukowymi z wielu uczelni i z różnych państw świata (S. M. Kwiatkowski, M.J. Szymański, A.A. Zych, Z. Marek, Lee McDonalds, A. Byszewski, M. Kasprzak, Ch. Czarnecki) mogłem nie tylko czerpać z ich dokonań, ale również nabierać oglady badacza, rzetelnego pracownika naukowego, który potrafi dostrzegać pojawiające się problemy w obszarze własnej dyscypliny, by poprzez rozwiązywanie ich przyczyniać się do rozwoju własnego oraz prezentowanej dyscypliny. Stąd też moje zaangażowanie w badania nad przemocą wobec seniorów w Polsce oraz przygotowania organizacyjne do zaadoptowania do polskich warunków izraelskiego modelu przeciwdziałania zjawisku przemocy wobec osób starszych.

Ponadto moja działalność naukowa jest ściśle powiązana z aktywnością społeczną (współpraca z Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej, Rzecznikiem Praw Obywatelskich, Rzecznikiem Praw Dziecka, Urzędem Miasta Krakowa) oraz aktywnością i obecnością na międzynarodowych i krajowych konferencjach. Po uzyskaniu stopnia docenta wzięłem aktywny udział w: 38 konferencjach naukowych, w tym w 26 międzynarodowych, 4 ogólnopolskich, 4 lokalnych i 4 seminariach, podczas których wygłosiłem referaty. Ponadto zorganizowałem 4 międzynarodowe konferencje naukowe oraz 1 kampanię na rzecz przeciwdziałania przemocy wobec osób starszych. Konferencje, w których uczestniczyłem

były organizowane w większości przez pedagogów pracy, socjologów, gerontologów. Wszystkie były powiązane z obszarem moich zainteresowań naukowych i zawsze były dobierane w sposób celowy.

Obszary moich działań, a więc naukowy, dydaktyczny, organizacyjny i społeczny, korespondują z obszarem moich zainteresowań naukowo-badawczych, są ze sobą powiązane i wzajemnie uzupełniają się. Moja praca naukowa w wyniku wewnętrznej oceny parametrycznej za rok 2013 została doceniona przez Dziekana Wydziału Pedagogicznego. Mianowicie za umocnienie naukowej pozycji Wydziału Pedagogicznego uzyskałem pozycję lidera oraz dodatek motywacyjny w 2014 roku, zaś w 2016 roku została mi przyznana przez Rektora nagroda indywidualna II stopnia za osiągnięcia naukowe. Ponadto w 2015 roku otrzymałem również od Rektora nagrodę za działalność organizacyjną na rzecz Uczni.

5. Omówienie pozostałych osiągnięć naukowo - badawczych (artystycznych)

Na mój dorobek naukowy składają się łącznie 94 pozycje naukowe, w tym po uzyskaniu stopnia docenta: 54. Jako docent uczestniczyłem aktywnie w 26 konferencjach (w tym 18 międzynarodowych), ponadto zasiadałem w międzynarodowych komitetach organizacyjnych i naukowych konferencji.

Mój Indeks Hirscha według bazy Google Scholar: wynosi 4, zaś liczba cytowań według tej bazy: 103.

Systematycznie współpracuję z pracownikami naukowymi z Kanady, Izraela, Bułgarii, Mołdawii, Czech, Słowenii, Słowacji, Ukrainy, Wielkiej Brytanii poprzez realizację projektów: *Aging and Social Care for Elderly People in Canada*, (2011/2012) finansowanego przez Government of Canada (kierownik i realizator), *Culture and leadership at educational organizations and organizations for social work* (2013/2014), finansowanego przez Fundusz „Naukowe Badania” Uniwersytetu św. Klimenta Ochrydzkiego w Sofii, Bułgaria (współrealizator), oraz realizowanego obecnie: *Unheard Voices: Developing the East Central European Network for the Prevention of Elder Abuse* (2014/2015/2016), finansowanego przez European Association of Schools of Social Work (kierownik naukowy, realizator). Ponadto współpraca na polu naukowo-badawczym przejawia się w realizacji zagranicznych pobytów naukowych na University of Ottawa (2012, 2013, 2014) i Ryerson University w Toronto (2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2018). Wykłady realizowałem także w ramach program ERASMUS w Instytucie Juraja Palesa w Levocy (2014), Uniwersytecie Karola w Pradze (2015), a także w cyklu wykładów wygłoszonych na zaproszenie Tiraspol State University w

Andrzej

Kiszyniowie (2014, 2015, 2016, 2017, 2018). Współpracuję również z pracownikami naukowymi z różnych ośrodków akademickich w Polsce oraz z różnych innych instytucji i organizacji. Przejawia się to między innymi w realizacji projektów krajowych, wśród których należy wymienić zakończone: *Wsparcie osób ze stwardnieniem rozsianym, w tym niepełnosprawnościami sprzężonymi na rynku pracy*, finansowany ze środków Unii Europejskiej (kierownik zespołu naukowo-badawczego i realizator projektu) (2013/2014); *Gwarancje dla młodzieży*, współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Zleceniodawca: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Komenda Główna Ochotniczych Hufców Pracy (kierownik naukowy i realizator projektu) (2014); *Letnie warsztaty edukacyjne seniora*, finansowany w ramach Rządowego Programu Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014-2020. Zleceniodawca: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Projekt realizowany z Uniwersytetem Trzeciego Wieku w Świętochłowicach (kierownik naukowy i współrealizator projektu) (2014) oraz realizowany obecnie: *Starzejmy się w dobrym stylu*, finansowany w ramach Rządowego Programu Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014-2020. Zleceniodawca: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Projekt realizowany z Uniwersytetem Trzeciego Wieku w Świętochłowicach (kierownik naukowy i współrealizator projektu).

Wychodząc naprzeciw potrzebom rozwoju pedagogiki oraz kadry naukowej w 2013 roku zainicjowałem i wprowadziłem do cyklicznego wydawnictwa serię wydawniczą: Biblioteka Instytutu Pracy Socjalnej Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie. Jestem redaktorem naczelnym serii. Do tej pory ukazało się 10 monografii wieloautorskich. Uruchomienie serii wydawniczej sprzyja wymianie myśli, teorii naukowych w zakresie pedagogiki także umożliwia wymianę wiedzy i dzielenie się wynikami prowadzonych badań naukowców z Polski oraz z całego świata.

Poza członkostwem w stowarzyszeniach i organizacjach naukowych pełnię również funkcję eksperta w zespołach eksperckich i konkursowych (załącznik nr 4). Zasiadanie w komisjach konkursowych i pełnienie funkcji eksperta przyczyniło się do przygotowania kilkunastu ekspertyz i ocen wniosków projektowych. Tu pragnę wymienić: ocenę projektu *Respite Care Center for Terminally and Incurable Ill Children Małopolska Hospice for Children Foundation*, na zlecenie the Velux Foundation Project (2014, 2015) oraz recenzję 23 wniosków projektowych dla Biura Rzecznika Praw Obywatelskich (2014, 2015, 2016).

W roli nauczyciela akademickiego pracę dydaktyczną i organizacyjną systematycznie wykonuję w sposób ciągły od 2008 roku. W latach 2008-2012 związany byłem z Katedrą

Pedagogiki Społecznej i Pracy Socjalnej Wydziału Pedagogicznego w Akademii Ignatianum na stanowisku adiunkta, by w kolejnych latach (i nadal) kontynuować pracę w roli nauczyciela akademickiego w Katedrze Gerontologii Społecznej Instytutu Pracy Socjalnej Wydziału Pedagogicznego na Uniwersytecie Pedagogicznym w Krakowie na stanowisku profesora nadzwyczajnego oraz pełniąc funkcję kierownika Katedry i dyrektora Instytutu. Prowadziłem i prowadzę wykłady i ćwiczenia z: Gerontologii społecznej, Holistycznego modelu opieki nad seniorem, Aktywizacji społecznej, Globalizacji i teorii zmian, Polityki społecznej, Rynku pracy i bezrobocia, a także seminaria licencjackie i magisterskie. Pod moim kierunkiem zostało napisanych i obronionych 71 prac magisterskich (w tym 9 w Akademii Ignatianum, zaś 62 na Uniwersytecie Pedagogicznym) oraz 102 prace licencjackie (Uniwersytet Pedagogiczny). Systematycznie pracuję nad doskonaleniem procesu dydaktycznego poprzez tworzenie programów autorskich, modernizację istniejących programów, aktualizację literatury, a także przygotowywanie profesjonalnych materiałów do wykładów, ćwiczeń i seminariów, jak np. opracowanie haseł słownikowych (załącznik nr 4).

Chciałbym także zwrócić uwagę na moje zaangażowanie w prace na rzecz Wydziału i Uniwersytetu Pedagogicznego. Rektor Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie w roku 2013 zlecił mi misję organizacji i tworzenia struktur Instytutu Pracy Socjalnej i powołał mnie na stanowisko dyrektora. Na wniosek Rady Wydziału Pedagogicznego zostałem również poproszony o opracowanie i przygotowanie Międzywydziałowych Studiów Doktoranckich, których byłem opiekunem w roku akademickim 2013/2014.

Jako dyrektor Instytutu zainicjowałem oraz doprowadziłem do uruchomienia w roku akademickim 2014/2015 studiów II stopnia (magisterskie) na kierunku: praca socjalna, także opracowałem wraz z dr K. Jagielską studia podyplomowe *Animator życia seniora* objęte honorowym patronatem Ministra Pracy i Polityki Społecznej, a ich innowacyjność była dyskutowana na Międzynarodowej Konferencji Naukowej *EASSW 2015: Social Work Education in Europe: towards 2025*, w Mediolanie w dniach 29. 06. - 02. 07. 2015 r.. Ponadto wychodząc naprzeciw potrzebom środowiska lokalnego oraz w celu umożliwienia studentom nabywania umiejętności praktycznych powołałem w 2015 roku Pracownię Wsparcia Dzieci, Młodzieży i Osób Starszych, w której raz w tygodniu studenci mogą asystować: psychologom, prawnikom, pedagogom, pracownikom socjalnym i terapeutom.

Ponadto w strukturze Uniwersytetu Pedagogicznego zasiadam w senackiej komisji ds. jakości kształcenia. W działalności Wydziału Pedagogicznego pracuję w komisjach: Komisja ds. Badań Statutowych, Wydziałowa Komisja ds. Rozwoju, Wydziałowa Komisja ds. przewodów doktorskich.

W swojej działalności naukowej koncentruję się również na działaniach społecznie użytecznych. Toteż podejmowaną - poza pracą naukowo-badawczą - aktywność społeczno-edukacyjną adresuję od różnych grup odbiorców poprzez podejmowanie różnych inicjatyw oraz regularną działalność edukacyjną na terenie Instytutu Pracy Socjalnej, jak i poza nim zarówno w Polsce, jak i na świecie.

Od 2012 roku współpracuję z Uniwersytetami Trzeciego Wieku (UTW). W ramach wykładów dla słuchaczy tych Uniwersytetów prowadziłem cykliczne wykłady w UTW w Chrzanowie i w Świętochłowicach, regularne wykłady w roku akademickim, a także wykłady inauguracyjne w UTW w Kętach, Chrzanowie, i Myszkowie. Od 2015 roku współpracuję również z Polskim Uniwersytem Na Obczyźnie w Londynie (PUNO), gdzie w dn. 16.04.2016 r. wygłosiłem wykład na temat: *Osoba starsza w nauczaniu Jana Pawła II*. Ponadto podczas pobytu w 2015 roku na Ryerson University prowadziłem cykl audycji radiowych nt. *Edukacji seniorów* w Catholic Family Radio w Toronto.

Włączając się w działalność na rzecz edukacji i dobrych praktyk w odniesieniu do osób starszych zrealizowałem (i realizuję) trzy projekty: *Wsparcie osób ze stwardnieniem rozsianym, w tym niepełnosprawnościami sprzężonymi na rynku pracy* - kierownik zespołu naukowo-badawczego i współrealizator projektu finansowanego ze środków Unii Europejskiej (2013); *Letnie warsztaty edukacyjne seniora* - kierownik naukowy i współrealizator projektu finansowanego w ramach rządowego Programu Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014-2020, projekt realizowany był z Uniwersytetem Trzeciego Wieku w Świętochłowicach. Zleceniodawca: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (2014); *Starzejmy się w dobrym stylu* - kierownik naukowy i współrealizator projektu finansowanego w ramach Rządowego Programu Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014-2020, projekt realizowany jest z Uniwersytetem Trzeciego Wieku w Świętochłowicach. Zleceniodawca: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (2015 – w trakcie realizacji). Ich efektem poza popularyzowaniem wiedzy podczas wykładów dla osób starszych są publikacje zawierające popularyzatorską wiedzę na tematy poruszane w ramach realizowanych działań edukacyjnych (tu wymienić można wydaną pod moją redakcją książkę: *Warsztaty edukacyjne seniora*. Wyd., Scriptum Świętochłowice-Kraków 2014, ss. 150, ISBN 978-83-64028-65-6). Ponadto w ramach dzielenia się wiedzą opublikowałem kilka artykułów popularno-naukowych w czasopismach popularyzujących wiedzę (np. współautorski z K. Jagielską i J.M. Łukasik *Przemoc wobec osób starszych* „Głos Seniora” wrzesień 2015). W ramach aktywności popularyzatorskiej i edukacyjnej zasiadam również w Radzie Ekspertkiej czasopisma dla osób starszych „Głos Seniora” oraz współpracuję z biuletynem „Uniwersytety

Trzeciego Wieku. Ogólnopolski Biuletyn UTW”.

Ważnym akcentem w działalności społecznej oraz unaocznieniem zaangażowania w publiczny dyskurs jest mój udział w konferencjach lokalnych, środowiskowych poruszających problematykę korespondującą z obszarami moich zainteresowań naukowo-badawczych, a więc zagadnień dotyczących osób starszych oraz rynku pracy (można tu wymienić konferencje: *Pomoc dla osób niepełnosprawnych w nowej perspektywie finansowej na lata 2014-2020*, Kraków 19 stycznia 2015 r. (współorganizator konferencji wraz ze Stowarzyszeniem na Rzecz Osób z Zespołem Aspergera i ich Rodzin „Jestem ZA” oraz prelegent); *II Małopolski Kongres Uniwersytetów Trzeciego Wieku*, Kraków 6 czerwca 2015r. (moderator panelu nt. *Jakość życia seniorów. Kierunki zmian w perspektywie starzejącego się społeczeństwa*); *Jaka Unia? Debaty w Małopolsce*, Brzesko 25 maja 2015; *Międzynarodowy Przegląd Umiejętności Artystycznych Amatorskich Zespołów Seniorów i Osób Niepełnosprawnych PUMA 2015*, Dąbrowa Górnicza 29 września - 9 października 2015 r. (wiceprzewodniczący komitetu organizacyjnego). Aktywność społeczną potwierdza również mój aktywny udział w działalności edukacyjnej i popularyzatorskiej w: Klubie Seniora Karino w Krakowie, w Klubie Seniora Wersalik w Krakowie, w Klubie Seniora Swarni w Missisagua i Toronto (Kanada), zrzeszających osoby starsze, a także z Ośrodkiem Wsparcia Osób Starszych Caritas Archidiecezji Krakowskiej, z Domem dla Osób Starszych Copernicus w Toronto (Kanada), oraz z Domem Seniora Wawel Willa w Missisagua (Kanada). W instytucjach tych poza tym, że prowadziłem wykłady i warsztaty dla seniorów, prowadziłem również szkolenia (działalność edukacyjna) dla pracowników tych instytucji – zarówno w Polsce i w Kanadzie.

W tym miejscu pragnę dodać, że systematycznie współpracuję ze Stowarzyszeniem MANKO działającym na rzecz osób starszych, ze Stowarzyszeniem na Rzecz Osób z Zespołem Aspergera i ich Rodzin „Jestem ZA”, z Fundacją na Rzecz Chorych na SM im. bł. Anieli Salawy, z Fundacją „Porozumienie bez Barier” oraz z Grodzkim Kołem Osób Niewidomych i Niedowidzących w Częstochowie. Jestem również Społecznym Doradcą Rzecznika Praw Dziecka (od 2014 roku). W latach 2010-2014 pełniłem również funkcję wiceprzewodniczącego Polskiego Komitetu Pomocy Społecznej o/Częstochowa, inicjując i włączając się w wiele akcji charytatywnych, dobroczynnych na rzecz dzieci, osób starszych i uchodźców. Za swoją działalność społeczną otrzymałem Srebrną Odznakę „Przyjaciół Niewidomych” przyznaną przez Polski Związek Niewidomych, natomiast w 2012 roku za działalność społeczną otrzymałem Nagrodę Prezydenta Miasta Częstochowy. Natomiast w

2016 roku zostałem uhonorowany statuetką przez Polski Komitet Pomocy Społecznej o. Częstochowa.

6. Plany naukowo-badawcze

W swoich dalszych pracach badawczych zamierzam podjąć analizy w obszarze obydwu nurtów badawczych, w których poruszam się od momentu uzyskania docentury, a więc:

- w obrębie pedagogiki pracy – tu nadal pozycją seniora na rynku pracy oraz polityką społeczną w odniesieniu do osób odchodzących z rynku pracy, jak i wchodzących na rynek pracy osób młodych, szczególnie ze środowisk społecznie zaniedbanych oraz
- nad jakością i sensem życia, które chcę połączyć z wykonywaną pracą, a także potrzebami religijnymi i duchowymi osób starszych oraz ich znaczeniem w podejmowanej pracy (obecnie realizuję dwa projekty badawcze: „Nasze potrzeby” z Urzędem Miasta Krakowa oraz CIRCULATE *Strategmed2/265761/10/NCBR/2015*).

Robert G. Piwni