



Antropocentryczne swoistości coworkingu ***Anthropocentric Specificities of Coworking***

ABSTRACT

RESEARCH OBJECTIVE: The research objective of this article is to present the results of research on the anthropocentric specificities of coworking.

THE RESEARCH PROBLEM AND METHODS: The main research problem is the question of the anthropocentric specificities of coworking, specifically what these specificities are and what they consist of. In the study an ethnographic research model was used, and the participant observation, ethnographic interviews, analysis of photographs and existing documents as a research methods.

THE PROCESS OF ARGUMENTATION: The article begins with a brief discussion of the anthropocene, followed by a characterization of coworking as a form of organizational work popular primarily among contemporary young adults. Next, the methodological foundations of the research are presented, and the main part consists of a presentation of the results, divided into five anthropocentric specificities of coworking.

RESEARCH RESULTS: The anthropocentric characteristics of coworking include temporal and spatial flexibility, performance-based work, workplace learning, emancipation, and well-being. Coworking places people at the center of the work environment, allowing them to master their own tools and working conditions, and to become independent from their surroundings. It is guided by the logic of the Anthropocene and addresses the needs of young adults with anthropocentric worldviews.

CONCLUSIONS, RECOMMENDATIONS AND APPLICABLE VALUE OF RESEARCH: It is unclear whether temporal pedagogical findings regarding human work can be applied to such a specific and relatively new form as coworking. Therefore, further pedagogical research on coworking may shed some new light not only on the pedagogical dimension of the anthropocene, but also on the long-standing issues of informal learning, the work environment and social relations.

→ **KEYWORDS:** **ANTHROPOCENE, ANTHROPOCENTRISM, COWORKING, PROFESSIONAL WORK, YOUNG ADULTS**

STRESZCZENIE

CEL NAUKOWY: Celem naukowym artykułu jest zaprezentowanie wyników badań nad antropocentrycznymi swoistościami coworkingu.

PROBLEM I METODY BADAWCZE: Główny problem badawczy to pytanie o antropocentryczne swoistości coworkingu, w szczególności jakie to są swoistości i na czym one polegają. W badaniu zastosowano etnograficzny model badawczy, a metodami była obserwacja uczestnicząca, wywiad etnograficzny oraz analiza zdjęć i dokumentów zastanych.

PROCES WYWODU: Artykuł rozpoczyna krótki wywód na temat genezy i przyjętego rozumienia antropocenu, po czym następuje charakterystyka coworkingu jako formy organizacyjnej pracy popularnej głównie wśród współczesnych młodych dorosłych. Dalej zaprezentowane są podstawy metodologiczne badań, a główną część stanowi prezentacja wyników dokonana w podziale na pięć antropocentrycznych swoistości coworkingu.

WYNIKI ANALIZY NAUKOWEJ: Antropocentryczne swoistości coworkingu to czasowa i przestrzenna elastyczność pracy, oparcie pracy na wynikach, uczenie się w miejscu pracy, emancypacja oraz dobrostan. Coworking stawia człowieka w centrum środowiska pracy, pozwala podporządkować sobie narzędzia i warunki pracy oraz uniezależnić się do otoczenia. Kieruje się on logiką antropocenu i wychodzi naprzeciw potrzebom środowiska młodych dorosłych o antropocentrycznych światopoglądach.

WNIOSKI, REKOMENDACJE I APLIKACYJNE ZNACZENIE WPŁYWU BADAŃ: Nie wiadomo, czy dotychczasowe pedagogiczne ustalenia na temat pracy człowieka można odnosić do tak specyficznej i relatywnie nowej jej formy, jaką jest coworking. Dlatego dalsze pedagogiczne badania nad coworkingiem mogą dostarczyć nowych naukowych ustaleń na temat pedagogicznego wymiaru antropocenu, ale też na temat od dawna w pedagogice podejmowanych problemów nieformalnego uczenia się i środowiska pracy.

→ **SŁOWA KLUCZOWE:** ANTROPOCEN, ANTROPOCENTRYZM, COWORKING, PRACA ZAWODOWA, MŁODZI DOROŚLI

Wprowadzenie

Obecnie ożywiona dyskusja nad antropocenem, jego istotą i konsekwencjami prowadzona jest niemalże we wszystkich dziedzinach nauk, także w naukach społecznych i humanistycznych. Antropocen jest ciekawym wyzwaniem poznawczym, ponieważ jego logika przeniknęła niemalże wszystkie obszary życia człowieka i objawia się na różne sposoby. Jedną z egzemplifikacji antropocenu w rzeczywistości społecznej jest coworking jako środowisko pracy oraz jego dość duża i wciąż rosnąca popularność, częściowo wynikająca z antropocentrycznego światopoglądu młodych dorosłych.

Coworking – człowiek w centrum świata pracy

Zainteresowanie pedagogów pracą człowieka jest równie dawne jak sama myśl pedagogiczna, ponieważ myślenie o edukacji zawsze zawierało komponent myślenia o pracy nauczyciela/wychowawcy tę edukację realizującego i za nią odpowiedzialnego. Współczesny człowiek, prócz zaspokojenia potrzeb materialnych, poszukuje w pracy zawodowej możliwości rozwoju i satysfakcji (Solak, 2016, s. 77). Odpowiedzią na te potrzeby są nowe formy pracy, takie jak *freelancing*, praca zdalna, startupy i coworking¹. Każda z nich jest ciekawym wyzwaniem poznawczym, jednak dla pedagogicznych badań nad antropoceniem i prób jego głębszego zrozumienia to coworking wydaje się szczególnie predystynowany.

Coworking ma dość krótką historię, ale bogatą teraźniejszość i perspektywiczną przyszłość (por. Rojek, 2024, s. 173–175). W 1995 roku w Berlinie powstało niekomercyjne miejsce badawczo-kreatywne nazwane *C-base*, które funkcjonowało na zasadach coworkingu, choć słowo „coworking” jeszcze wówczas nie było używane. W 1999 roku projektant i teoretyk gier Bernard DeKoven jako jeden z pierwszych użył terminu „coworking” na określenie „pracy razem na równych prawach”, którą zaobserwował podczas projektowania gier komputerowych wśród ludzi, których łączyła „głęboka pasja” i docenianie radości z uczestnictwa w kreatywnej społeczności. W 2011 roku istniało na świecie prawie 1200 coworków, w 2012 roku było ich już ponad 2000, a w 2025 roku około 41 000. Szacuje się, że co czwarty młody człowiek pokolenia Z rozpoczyna pracę jako coworker lub po krótkim doświadczeniu pracy na etacie przejdzie na coworking.

Choć rozumienie coworkingu nie jest ujęte w jedną powszechnie akceptowaną definicję, to współcześnie najczęściej przyjmuje się, że oznacza on „pracę wykonywaną osobno, a jednak razem” (*working alone together*) (Spinuzzi, 2012, s. 405–412).

Coworking ugruntował się jako powszechnie na świecie rozpoznawany trend nowego podejścia do pracy uosabianego głównie przez pokolenie millenialsów, skoncentrowany na człowieku, jego potrzebach, możliwościach i marzeniach. Socjolożka, badaczka coworkingu Katarzyna Rabiej-Sienicka dostrzega jego pozytywną rolę w czasie pandemii (2022, s. 139–145) i uznaje go za „przejaw zaradności społecznej w stanie chronicznej niepewności prekarnego świata” (Rabiej-Sienicka, 2016, s. 189–198).

Metodologiczne podstawy badań własnych

Celem projektu naukowego *Edukacyjne właściwości coworkingu* (Narodowe Centrum Nauki, Miniatura 8, 2024/08/X/HS6/00142) była identyfikacja edukacyjnych właściwości coworkingu. Zastosowany został etnograficzny model badawczy, łączący podejście partycypacyjne i „zaangażowanie” teoretyczne w celu zobrazowania i opisanie codziennej przeżywanej

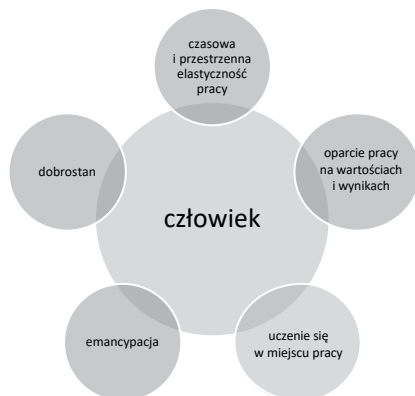
¹ Obecnie przemiany pracy są szybkie i głębokie, znacznie wykraczają poza pojawienie się jej nowych form organizacyjnych (por. Rollnik-Sadowska, 2024; Moilanen i Alasoini, 2023; Braesemann i in., 2020; Hardy i in., 2018; Tomaszewska-Lipiec, 2016; Wysocka, 2016; Węgrzyn, 2015; Gerlach, 2014, 2016; Katz i Margo, 2014; Malik, 2018).

złożoności procesów edukacyjnych we wszystkich ich formach (Angrosino, 2010, s. 44). Metodami badań były obserwacja czynna uczestnicząca, wywiad etnograficzny, analiza dokumentów i analiza zdjęć. Terenem badań były trzy coworki w trzech miastach: w Warszawie (w okresie 17 marca – 16 kwietnia 2025), w Toruniu (w okresie 15 stycznia – 15 lutego 2025) roku oraz w Łodzi (w okresie 1–31 grudnia 2024 roku)². Uzyskanym materiałem badawczym było kilkadziesiąt stron notatek z obserwacji, 10 godzin wywiadów, ponad 1000 zdjęć przestrzeni coworkingowych³, 3 umowy wynajmu miejsc pracy w coworkach i 3 regulaminy. Podczas analizy zebranych danych badawczych uwidoczniła się – niezakładana pierwotnie – problematyka antropocentrycznego charakteru coworkingu. Przyjmując, że w badaniach jakościowych możliwe jest wyłonienie (wcześniej niezakładanego) rozumienia przedmiotu badań (Jurgiel-Aleksander, 2013, s. 66–70), ten wątek badawczy został wyodrębniony, a zebrane dane badawcze zostały ponownie przeanalizowane według schematu redukcja danych – reprezentacja – weryfikacja (Miles i Huberman, 2000, s. 11–12).

Antropocentryczne swoistości coworkingu

Analiza danych uzyskanych w badaniu etnograficznym pozwoliła zidentyfikować i wstępnie scharakteryzować takie antropocentryczne właściwości coworkingu, jak czasowa i przestrzenna elastyczność (środowiska) pracy, oparcie pracy na wartościach i wynikach, uczenie się, emancypacja i dobrostan.

Rycina 1. Antropocentryczne swoistości coworkingu – człowiek w centrum świata pracy



Źródło: opracowanie własne.

² Głównym kryterium wyboru coworków w tych miastach była intensywność ich działalności, oceniana na podstawie ich stron internetowych i mediów społecznościowych oraz opinii użytkowników zamieszczonych w Internecie.

³ Transkrypcje wywiadów i zdjęcia wykonane w ramach badań własnych są zdeponowane i udostępnione w Repozytorium Uniwersytetu Łódzkiego.

Wyróżnione tu i scharakteryzowane antropocentryczne właściwości coworkingu były z różną intensywnością reprezentowane w poszczególnych i zróżnicowanych rodzajach danych pozyskanych w podejściu etnograficznym⁴.

Tabela 1. Reprezentacja antropologicznych właściwości coworkingu w podziale na rodzaj analizowanych danych

Rodzaj analizowanych danych antropologicznych	Wyloniłe antropocentryczne właściwości coworkingu
Notatki z obserwacji	• przestrzenna elastyczność pracy • dobrostan
Transkrypcje wywiadów z coworkerami	• emancypacja • oparcie pracy na wartościach i wynikach • uczenie się w miejscu pracy • czasowa elastyczność pracy
Regulaminy coworków	• przestrzenna i czasowa elastyczność środowiska pracy • dobrostan pracowników • oparcie pracy na wartościach i wynikach
Umowy najmu miejsc pracy w coworkingu	• dobrostan • przestrzenna i czasowa elastyczność pracy
Zdjęcia przestrzeni coworkingowych	• dobrostan • uczenie się w miejscu pracy

Źródło: opracowanie własne.

Elastyczność przestrzenna i czasowa to panowanie człowieka nad miejscem i czasem. Praca w coworkingu daje dużą elastyczność czasową, co jest szczególnie atrakcyjne dla osób wykonujących zadania kreatywne i na własny rachunek, tzw. *freelancerów*. Coworking nie narzuca sztywnych godzin pracy, jest dostępny przez całą dobę, siedem dni w tygodniu, chociaż w weekendy frekwencja jest zdecydowanie niższa. Ta swoboda powoduje, że coworking staje się popularnym rozwiązaniem dla osób, które mają bardzo indywidualne potrzeby związane z czasem pracy – młodych rodziców, osób z niepełnosprawnościami i osób wykonujących pracę na zlecenie zagranicznych korporacji z siedzibami w innych strefach czasowych. Elastyczność przestrzenna to możliwość dostosowania przestrzeni i przedmiotów do własnych potrzeb, ale także poczucia estetyki miejsca pracy i potrzeby odpoczynku. Zamiast korzystać z jednego biurka usytuowanego w stałym miejscu coworkerzy mają możliwość zmiany miejsca pracy w zależności od bieżących potrzeb. Pracę mogą rozpocząć przy biurku, zza którego przez duże przeszkłone powierzchnie rozciąga się panorama miasta, po czym zmienić biurko na takie z widokiem na park lub pracować w izolacji w specjalnie do tego zaprojektowanych strefach ciszy. Mogą też pracować w strefie eventowej, jeżeli nie została wcześniej zarezerwowana przez innych użytkowników. Coworking oferuje różne rodzaje przestrzeni – od indywidualnych biurek, przez sale

⁴ Jest ono swego rodzaju potwierdzeniem przydatności w pedagogice etnograficznego modelu badań (etnografii edukacyjnej), w którym dzięki różnym metodom analizy i różnym technikom zbierania danych można uzyskać stosunkowo pełny wgląd w wieloaspektową rzeczywistość społeczną i dziejące się w niej procesy.

konferencyjne, strefy ciszy, aneksy kuchenne, po strefy relaksu, co pozwala dostosować środowisko pracy do rodzaju wykonywanych zadań oraz potrzeb pracujących. Tak szeroki zakres elastyczności czasowej i przestrzennej to bardzo swoista cecha coworkingu, najczęściej niewystępująca na taką skalę w innych formach organizacyjnych pracy.

Oparcie pracy na wartościach i wynikach (a nie na czasie) i samodzielne poszukiwanie dalszych wyzwań zawodowych jest wyrazem prymatu człowieka nad metodami zarządzania organizacjami (planowaniem celów, organizowaniem, motywowaniem i kontrolowaniem rezultatów). Jak zauważa Jan Skalik:

Współcześnie zarządzanie przez wartości jest wyrazem kulminacji antropocentryzmu w sterowaniu wewnętrznym ruchem organizacyjnym. Jest ono odpowiedzią na rosnącą złożoność otoczenia organizacji gospodarczych, która wymusza konieczność przeprowadzania szybkich i często radykalnych zmian. Zmiany w turbulentnym otoczeniu następują szybko, a ich charakter odbiega od poprzednich doświadczeń. Mają one zwykle nowatorski charakter i są trudne do przewidzenia. Wzrost szybkości zmian w otoczeniu powoduje, że organizacje mają mało czasu na skuteczną reakcję. W związku z tym w środowisku zmieniających się organizacji wzrasta niepewność i poczucie rosnących zagrożeń. Wśród uczestników organizacji, a zwłaszcza pracobiorców na stanowiskach wykonawczych, to zagrożenie potęguje się i rodzi poczucie zagubienia. Panująca często w tej sytuacji atmosfera chaosu sprzyja ignorancji zabezpieczenia dobrostanu pracowników. Tę destrukcyjną atmosferę można zmienić przez zarządzanie wartościami, w którym kluczową rolę odgrywają wartości społeczne, gdyż ich respektowanie powoduje większą tolerancję na niepewność (2024, s. 133).

Wartości określające istotę i charakter współczesnego coworkingu wywodzą się z jego genezy. Każdy z trzech badanych coworków nieco różnił się przywiązaniem do konstytuujących coworking wartości, ale w każdym ważne były współpraca, kreatywność, innowacyjność, rozwój osobisty i zawodowy, poczucie wspólnotowości, czasowa i przestrzenna elastyczność pracy, ochrona środowiska, integracja społeczna, dobrostan, wsparcie i zaufanie. Część tych wartości jest dla początkujących coworkerów nowa, wymagają one więc internalizacji, co może być rozpatrywane w kategoriach samowychowania. Społeczność coworkingowa kieruje się też zasadą *Results-Only Work Environment (ROWE)*, zgodnie z którą liczy się to, co zostało zrobione, a nie ile czasu zajęło. „Klasyczny” model 8-godzinnego dnia pracy ustępuje miejsca podejściu zorientowanemu na efekty i osiąganie celów pracy, głównie samodzielnie definiowanych. Sprzyja to równowadze między życiem zawodowym a prywatnym i realizacji coraz popularniejszej idei *work-life balance*. Oparcie pracy na wynikach jest dla większości coworkerów nowością, wyzwaniem i wymaga ciągłego uczenia się. Zdaniem coworkerów podejście to rozwija jednak zaufanie do siebie, krystalizuje własną wizję sukcesu, pomaga formułować jasne i mierzalne cele pracy, uczy umiejętności zarządzania własnym czasem i sprzyja kreatywnemu rozwiązywaniu problemów. To uczenie się zachodzi w relacjach społecznych, ale też problematyka zarządzania czasem i zarządzania poprzez cele jest częstym tematem meetupów, czyli spotkań ze znanymi w mieście lub regionie ludźmi, autorytetami w danej dziedzinie i specjalistami z różnych branż (informatykami, programistami, naukowcami, podróżnikami, dziennikarzami, dietetykami, biznesmenami, coachami i specjalistami ds. public relations). Meetupy

najczęściej mają formę dyskusji, burzy mózgów, opowiadań, studiów przypadków i historii życia, ilustrowanych filmem lub zdjęciami.

Emancypacja, czyli uwalnianie się od ograniczeń materialnych, temporalnych i kulturowych miejsca pracy. Do podstawowych korelatów kompetencji emancypacyjnych należą innowacyjność, racjonalność emancypacyjna i odwaga (Czerepaniak-Walczak, 2006, s. 130). Coworking stwarza możliwości rozwoju każdego z tych korelatów i możliwości te są przez coworkerów chętnie wykorzystywane. Jest to widoczne w szczególności u początkujących coworkerów, którzy nie pracowali wcześniej zawodowo lub pracowali w innej formie organizacyjnej pracy (np. w urzędach lub korporacjach). W pierwszym okresie pracy w coworkingu rozwijają oni umiejętności alternatywnego zachowania się względem dotychczasowych przyzwyczajeń. Mają możliwość przełamywania stereotypów dotyczących czasu, miejsca i efektów pracy, schematów postępowania oraz wprowadzania jakościowo nowych rozwiązań. Uczą się swobodnego wyrażania swoich potrzeb i korzystania z szerokich możliwości ich zaspokajania. Wyzwalają się z charakterystycznego dla innych niż coworking form pracy, reżimu czasu pracy oraz z poczucia bycia „przypisanym” do stanowiska pracy. Cechą potencjału emancypacyjnego jest też odwaga bycia wolnym w zakresie sposobów pracy. Coworkerzy sami decydują, która z metod pracy jest najodpowiedniejsza dla osiągnięcia celu ich pracy. Zdarza się też, że przypadkowe spotkania przy kserokopiarce lub ekspresie do kawy zamieniają się w dyskusje na temat spraw bieżących, podczas których podawane jest w wątpliwość to, co dotąd oczywiste, stawiane są nowe pytania i odkrywane alternatywne odpowiedzi. Coworkerzy to młodzi ludzie, którzy odważyli się porzucić względne bezpieczeństwo pracy na etacie, przewidywalność finansową, przywileje pracownicze i wejść w nieznane im dotąd uwarunkowania coworkingu jak marketing własnych usług, prowadzenie księgowości i rozliczenia podatkowe.

Dobrostan coworkerów i coworkerek, polegający na możliwości swobodnego urządzania miejsca pracy w celu zapewnienia komfortu, jest utożsamiany z zadowoleniem z pracy, na które składa się samopoczucie, zdrowie i relacje z innymi (Grant i in., 2007, s. 52–53). Troska o dobrostan pracowników jest coraz powszechniejsza i nie jest ona właściwa tylko coworkingowi. Natomiast w coworkingu dobrostan w znacznej mierze ma charakter oddolnie podejmowanych przez coworkerów działań mających służyć ich zadowoleniu i wygodzie. Chodzi tu głównie o materialne środowisko pracy, którego elementy są funkcjonalne, służą dobrostanowi i uniezależniają ich od warunków zewnętrznych. Coworki w prestiżowych lokalizacjach coraz częściej wyposażone są nie tylko w klimatyzację, ale w system zarządzania temperaturą, wilgotnością i czystością powietrza, tworzący stały mikroklimat bez względu na warunki zewnętrzne. Stałym wyposażeniem coworków są też wygodne fotele i kanapy, służące zarówno pracy, jak i odpoczynkowi. Coworki charakteryzują się wysoką dbałością o czystość, którą często zapewnia profesjonalny serwis sprzątający. Coworkerzy mają możliwość zamawiania zdrowych i smacznych posiłków, korzystania z zielonych stref relaksu i medytacji. Są też wyodrębnione przestrzenie służące aktywności fizycznej, nowocześnie wyposażone w drabinki, sztangi, maty, hantle, hula-hop, skakanki, piłki, stół tenisowy, rowery stacjonarne, bieżnie i ścianki wspinaczkowe. Prócz materialnych elementów środowiska coworkingowego źródłami zadowolenia

z pracy coworkerów są samodzielne decydowanie o intensywności i jakości kontaktów ze współpracownikami, zleceniodawcami i menadżerami, osobisty wpływ na rezultaty pracy i przebieg kariery, całonocne uczenie się, możliwość aktywności fizycznej oraz świadomość możliwości otrzymania pomocy od innych coworkerów i od menadżerów.

Uczenie się (a nie przeprowadzanie szkoleń). Praca służy głównie zaspokojeniu potrzeb biologicznych, materialnych, społecznych, kulturowych i duchowych człowieka (Szymczak i Gawrycka, 2015, s. 277–282; Grabiński, 2003, s. 14; Höffner, 1999, s. 133–147). Jednak w ostatnich kilkunastu latach można zaobserwować wyraźny wzrost zainteresowania edukacyjnym znaczeniem pracy. Edukacyjne znaczenie coworkingu polega głównie na tym, że stwarza on coworkerom i coworkerkom warunki i możliwości nieformalnego i pozaformalnego uczenia się będącego jednym z głównym mechanizmów rozwoju talentów⁵. Umożliwia on tym samym praktyczną realizację idei całonocnego uczenia się, które jest czynnością bardzo indywidualną i wynikającą z podmiotowych potrzeb. Jednocześnie nie występują w coworkingu przymusowe, arbitralnie zorganizowane, o odgórnie przewidzianej tematyce szkolenia charakterystyczne dla innych środowisk pracy. Coworking subtelnie zaprasza do uczenia się poprzez:

- a) zaprojektowanie architektoniczne i wyposażenie techniczne sprawiające wrażenie koncentracji na człowieku i jego edukacyjnych potrzebach (odrębne, komfortowo wyposażone i wyciszone sale konferencyjne i szkoleniowe, wyodrębnione fragmenty otwartej przestrzeni służące celom edukacyjnym, takie jak regały z książkami, wyeksponowanie miejsc z czasopismami i ogólnodostępnymi komputerami, miejsca pracy cichej, rzutniki multimedialne, tablice biurowe);
- b) współpracę – gotowość do wzajemnej pomocy w uczeniu się, wspólnego uczenia się, otwarta komunikacja i otwartość w dzieleniu się codziennymi refleksjami i spostrzeżeniami na temat spraw bieżących; w coworkach występują często złożone sieci współpracy przedstawicieli różnych branż i zawodów, wzajemnie świadczących sobie usługi, zdarza się, że bezpłatnie na zasadzie wzajemności;
- c) nielimitowany dostęp do szybkiego Internetu umożliwiający korzystanie z nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych i narzędzi cyfrowych⁶.

Podsumowanie

Młodzi dorośli coraz rzadziej podporządkowują swoje życie pracy, a coraz częściej oczekują, że praca będzie dostosowana do ich stylu życia, potrzeb i możliwości (por. Pluta i Safin, 2016, s. 187–196). Coworking wychodzi naprzeciw tym potrzebom. Pozwala pracującym

⁵ Marko Orel nazywa coworki „hubami talentów” (ang. *talent hubs*) (Orel i in., 2022, s. 1503–1504).

⁶ Takich jak pakiety biurowe, oprogramowanie bazodanowe, programy do nauki języków obcych, interaktywne tablice, wideokonferencje, sieci społecznościowe i narzędzi cyfrowych, MS Teams, Zoom, arkusze kalkulacyjne, Canva, Gloster, Animoto Slideful, Acapela.tv, Wordart, Graffiti Creator, ChatGPT, Slack, Asana, Google Workspace, Trello, Bitrix24, Salesforce, HubSpot, Jira.

postawić się w centrum środowiska pracy i podporządkowywać je sobie według gustów, upodobań czy wręcz chwilowych kaprysów. W coworkingu obecna jest problematyka będąca przedmiotem zainteresowania pedagogiki, w szczególności takich jej subdyscyplin, jak pedagogika pracy, andragogika i pedagogika społeczna. Stanowi on nowy i perspektywiczny dla pedagogiki pracy, andragogiki i pedagogiki społecznej obszar badań. Dalsze pedagogiczne badanie coworkingu, próby zrozumienia i wyjaśnienia jego edukacyjnego wymiaru i pedagogicznej problematyki mogą dostarczyć nowych naukowych ustaleń i wzbogacić pedagogiczną wiedzę na temat antropocenu i relacji człowiek – wychowanie – praca.

BIBLIOGRAFIA

- Angrosino, M. (2010). *Badania etnograficzne i obserwacyjne* (M. Brzozowska-Brywczyńska, tłum.). Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Braesemann F., Lehdonvirta V. i Kässi O. (2020). ICTs and the urban-rural divide: Can online labour platforms bridge the gap? *Information, Communication & Society*, 25(1), 34–54. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2020.1761857>
- Czerepaniak-Walczak, M. (2006). *Pedagogika emancypacyjna. Rozwój świadomości krytycznej człowieka*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Gerlach, R. (2014). Przemiany pracy i ich konsekwencje dla relacji praca – życie pozazawodowe W: R. Tomaszewska-Lipiec (red.), *Relacje praca – życie pozazawodowe. Droga do zrównoważonego rozwoju jednostki* (s. 72–93). Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy.
- Gerlach, R. (2016). Podmiotowość człowieka uwikłana w przeobrażenia pracy. *Labor et Educatio*, 4, 11–26.
- Grabiński, T. (2003). *Analiza taksonomiczna krajów Europy w ujęciu regionów*. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej.
- Grant, A.M., Christianson, M.K. i Price, R.H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of Management Perspectives*, 21(3), s. 51–63. <https://doi.org/10.5465/amp.2007.26421238>
- Hardy, W., Keister, R. i Lewandowski, P. (2018). Educational upgrading, structural change and the task composition of jobs in Europe. *Economics of Transition*, 26(2), 201–231. <https://doi.org/10.1111/ecot.12145>
- Höffner, J. (1999). *Chrześcijańska nauka społeczna*. Fundacja ATK.
- Jurgiel-Aleksander, A. (2013). *Doświadczenie edukacyjne w perspektywie andragogicznej. Studium biograficzno-fenomenograficzne*. Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Katz, F.L. i Margo, R.A. (2014). Technical change and the relative demand for skilled labor: The united states in historical perspective, W: L.P. Boustan, C. Frydman i R.A. Margo (red.), *Human capital in history: The American record*, (s. 15–57). University of Chicago Press.
- Malik, R. (2018). Ewolucja rynków pracy pod wpływem przemian technologicznych – aktualne wnioski dla Polski W: M. Krawczyk (red.), *Polska po 2015 roku. Gospodarka, społeczeństwo* (s. 135–150). Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej.
- Miles, M.B. i Huberman, A.M. (2000). *Analiza danych jakościowych* (S. Zabielski, tłum.). „Trans Humana”.
- Moilanen, F. i Alasoini, T. (2023). Workers as actors at the micro-level of sustainability transitions: A systematic literature review. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 46, 100685. <https://doi.org/10.1016/j.eist.2022.100685>

- Orel, M., Mayerhoffer, M., Fratricova, J., Pilkova, A., Starnawska, M. i Horvath D. (2022). Co-working spaces as talent hubs: The imperative for community building in the changing context of new work. *Review of Managerial Science*, 16, 1503–1531. <https://doi.org/10.1007/s11846-021-00487-4>
- Pluta, J. i Safin, K. (2016). Ścieżki kariery a przedsiębiorczość ludzi młodych. *Horyzonty Wychowania*, 15(35), 177–197. <https://doi.org/10.17399/HW.2016.153509>
- Rabiej-Sienicka, K. (2016). Coworking jako przejaw zaradności społecznej w stanie chronicznej niepewności prekarnego świata. W: A. Kotlarska-Michalska i P. Nosal (red.), *Zaradność społeczna. Współczesne przejawy i ograniczenia* (s. 189–198). Wydawnictwo Naukowe Wydziału Nauk Społecznych UAM.
- Rabiej-Sienicka, K. (2022). Coworking spaces – solidarity community in times of plague. *Przegląd Socjologiczny*, 71(3), 139–165. <https://doi.org/10.26485/PS/2022/71.3/7>
- Rojek, M. (2024). Coworki, (akademiczkie) inkubatory przedsiębiorczości i startupy – nowe środowiska pracy i uczenia się dorosłych. *Rocznik Andragogiczny*, 31, 17–41. <https://doi.org/10.12775/RA.2024.010>
- Rollnik-Sadowska, E. (2024). Labour market in sustainability transitions: A systematic literature review. *Economics and Environment*, 87(4), 1–31. <https://doi.org/10.34659/eis.2023.87.4.681>
- Skalik, J. (2024). Antropocentryzm w zarządzaniu wewnętrznym ruchem organizacyjnym. W: J. Lich-tarski, S. Nowosielski i C. Zając (red.), *W kręgu zmiany organizacyjnej. Księga jubileuszowa z okazji 45-lecia pracy naukowo-dydaktycznej Profesor Grażyny Osbert-Pociechy* (s. 121–136). Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.
- Solak, A. (2016). Człowiek jako podmiot pracy w *Laborem exercens* Jana Pawła II. *Forum Pedagogiczne*, 1(1), s. 73–80. <https://doi.org/10.21697/fp.2011.1.04>
- Spinuzzi, C. (2012). Working alone together: Coworking as emergent collaborative activity. *Journal of Business and Technical Communication*, 26(4), 399–441. <https://doi.org/10.1177/1050651912444070>
- Szymczak, A. i Gawrycka, M. (2015). Praca jako dobro indywidualne i społeczne. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, 214, s. 276–287.
- Tomaszewska-Lipiec, R. (2016). Równoważenie sfery osobistej i zawodowej jako postulowany element nowoczesnego środowiska pracy. *Szkola – Zawód – Praca*, 12, 171–182.
- Węgrzyn, G. (2015). Zmiany strukturalne na rynku pracy – modernizacja czy stagnacja? *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 380, 525–534.
- Wysocka, E. (2016). Praca jako czynnik warunkujący jakość życia ludzi młodych – psychospołeczna perspektywa teoretyczna. *Forum Pedagogiczne*, 1(1), 12–44. <https://doi.org/10.21697/fp.2011.1.02>

Copyright and License



This article is published under the terms of the Creative Commons Attribution – NoDerivs (CC BY- ND 4.0) License
<http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

Source of funding

The study was conducted as part of the scientific project “Educational properties of coworking”, financed by the National Science Centre, Poland, Miniatura 8, 2024/08/X/HS6/00142.

Disclosure statement

No potential conflict of interest was reported by the author(s).