

MAŁGORZATA ŁOBACZ

WSPÓLNOTA RODZINNA A WSPÓŁCZESNE WYZWANIA ZWIĄZANE Z PRZYGOTOWANIEM MŁODEGO POKOLENIA DO WŁAŚCIWEGO ROZUMIENIA WARTOŚCI PRACY LUDZKIEJ

WSTĘP

Prawidłowo funkcjonująca rodzina stwarza najlepsze warunki do osiągnięcia dojrzałości oraz osobowego wzrostu człowieka. Ta dojrzałość dotyczy również afirmacji wartości pracy, przygotowania do jej wykonywania „na miarę osoby”, godnego, z szacunkiem wobec siebie i innych ludzi pracy, bez wyzysku, upokarzania, ale także z dala od samozatrącenia się w pracy, czyniąc ją wartością najwyższą. W obecnych czasach te kwestie wydają się być szczególnym wyzwaniem, z uwagi na liczne zagrożenia dotyczące m.in. konsumpcjonizmu, pracobolizmu, wyzysku, przedmiotowego traktowania, nieuczciwości, rywalizacji.

Celem niniejszego artykułu będzie próba ukazania znaczenia wspólnoty rodzinnej w przygotowaniu dzieci i młodzieży do właściwego rozumienia wartości pracy ludzkiej oraz do budowania prawidłowych relacji: człowiek–praca. W jaki sposób wspólnota rodzinna przyczynia się do odkrywania wartości pracy ludzkiej? W jaki sposób wspólnota rodzinna może ochronić przed zagrożeniami związanymi z pracą (bezrobocie, pracobolizm, przemoc fizyczna i psychiczna, rywalizacja, nieumiarkowana pogoń za zyskiem, awansem itp.)? Próba udzielenia odpowiedzi na te pytania zostanie podjęta w niniejszym artykule.

1. WSPÓLNOTA RODZINNA W KONTEKŚCIE PRACY LUDZKIEJ

Podstawową i naturalną wspólnotą dla człowieka jest rodzina. To tutaj zaczyna się proces osobowego dojrzwania istoty ludzkiej. W tej wspólnocie „życia

Dr MAŁGORZATA ŁOBACZ – Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II; adres do korespondencji – e-mail: gkolomanska@wp.pl; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1476-8278>.

i miłości” osadzone jest „pierwotne źródło wartości” (Chudy, 2004), w tym także wartości pracy ludzkiej. Fakt ten uświadamia wyższość rodziny nad pozostałymi grupami, w których ludzie uczestniczą w ciągu swojego życia. Rodzina jest środowiskiem, które winno gwarantować wszystkim swoim członkom „równy respekt dla jego godności” (Chudy, 2004).

W adhortacji *Familiaris consortio* Jan Paweł II określa rodzinę jako *communio personarum* – wspólnotę osób założoną i ożywioną przez miłość, której celem jest wszechstronny rozwój osobowy jednostek tworzących małżeństwo i rodzinę” (Młyński, 2013, s. 53). Oznacza to, że każdy członek rodziny powinien w niej dojrzewać i rozwijać swoje zainteresowania tak, by dążyć do pełni człowieczeństwa. Jan Paweł II wskazywał na ważne zadanie stojące przed małżonkami, którzy będą odpowiadać za rozwój swoich potomków, za ich późniejsze sukcesy i radości.

Rodzina jest wzorcową wspólnotą osób powstającą, trwającą i dojrzewającą do pełni człowieczeństwa wszystkich jej członków na zasadzie wzajemnego obdarowywania się sobą. W języku łacińskim wyraz *communio* oznacza „potwierdzenie i umocnienie, które jest skutkiem jedności wielu, gdy bytują oni i działają razem” (Wojtyła, 1974, s. 353), lub też „wzajemną afirmację jako właściwość zespolenia, którym jednoczą się ludzie” (Wojtyła, 1974). W pojęciu *communio* chodzi zatem o sam sposób bycia i działania osób.

Rodzina jest miejscem, w którym każdy człowiek widziany jest jako niepowtarzalny, jedyny i ważny (Wojtyła, 1974). W jej ramach kocha się osobę nie ze względu na korzyść, lecz dla niej samej. Miłość rodzicielska inspirowa do usługomości i bezinteresowności, do podejmowania wysiłku. Dokonuje się to także przez służbę wobec ludzi starszych, chorych, dzielenie się dobrami, radościami i cierpieniami. Wspólnota rodzinna łączy różne pokolenia, a także pomaga odnaleźć własną tożsamość osobom do niej należącym i tym, które do niej wchodzi (Chrobak, 1999).

W relacji komunijnej – powstałej na wzór rodziny – urzeczywistnia się samospełnienie przez bezinteresowny dar z siebie. Człowiek więc realizuje się i samourzeczywistnia na drodze relacji międzyosobowych „ja”–„ty” oraz relacji dla dobra wspólnego, która pozwala mu działać razem z innymi jako „my”. Każdy z nas spełnia się, bytując i działając wspólnie; w grupie społecznej również gruntuje się, zabezpiecza i rośnie nasza podmiotowa osobowość (Wojtyła, 1994).

Człowiek z natury potrzebuje życia społecznego, jednak owa wspólnota, do której on przynależy, nie jest mu tylko dana, lecz stale zadawana. Wymaga się w niej przede wszystkim wzajemnej akceptacji, afirmacji, wzajemnej odpowiedzialności

osoby za osobę, wspólnego bytowania oraz współdziałania na rzecz określonej wartości (Wojtyła, 1994). W takich relacjach, potwierdzonych wzajemną afirmacją transcendentnej wartości osoby, możemy mówić o autentycznej *communio personarum*.

Szczególną rolę pełni wspólnota rodzinna w zakresie wychowania dzieci i młodzieży „ku” pracy, „do” pracy oraz „przez” pracę. W rodzinie bowiem dziecko poznaje, czym jest praca, kształtują się pierwsze wyobrażenia o przyszłej pracy, ale też rodzina, jako pierwsza, powinna zauważać predyspozycje dziecka, jego uzdolnienia oraz potrzeby związane z przyszłym życiem zawodowym.

Rodzina, stanowiąca podstawowe środowisko wychowawcze dziecka, w którym dokonuje się jego aktywność podmiotowa, jest odpowiedzialna za prawidłowy jego rozwój, kształtowanie określonych wartości, przez co jest zobowiązana do wychowywania przez pracę. Jej szczególnym obowiązkiem jest zatem ciągle wdrażanie dziecka w poznawanie wartości pracy wyrażających się w zabawie, nauce, trosce o innych jak również w pomocy domowej. Rola rodziców polega na zapewnieniu takich sytuacji, dzięki którym będzie możliwy przebieg procesu wychowania do wartości pracy.

W środowisku rodzinnym dzieci od najmłodszych lat przyswajają pierwsze informacje, umiejętności wchodzące w zakres pracy, a przede wszystkim kształtują w sobie pewien układ wartości. W miarę dorastania, dziecko jest angażowane do prac złożonych, które wymagają większego wysiłku fizycznego oraz psychicznego, co nie stanowi problemu jeżeli zachowane są pewne zasady i prawidłowości. Zdarzają się również sytuacje, kiedy w rodzinie zachodzą odstępstwa od prawidłowego przebiegu wdrażania dzieci do pracy, co nie jest adekwatne do wychowania przez pracę, a wiąże się z nadmiernym obciążaniem dzieci pracą w wymiarze fizycznym jak i psychicznym (Wiatrowski, 2005).

W środowisku rodzinnym dziecko powinno być stopniowo włączane w określone, stałe aktywności. Dzięki temu ma szansę zdobyć umiejętności wykonywania różnych czynności; uczy się utrzymania porządku wokół siebie oraz pomagania innym. To z kolei sprzyja wykształceniu ważnych cech, jak: „pracowitość, systematyczność, dokładność, odpowiedzialność, zaradność, samodzielność, rzetelność i uczciwość, warunkujące osiągnięcie powodzenia życiowego oraz szczęścia i sensu życia osobistego i rodzinnego” (Sztaba, 2013, s. 101).

Rodzina, prawidłowo wypełniając swoje funkcje, dba o rozwój dzieci, uczestniczy w ich kształceniu oraz w procesach socjalizacyjnych. Tym samym dba o prawidłowe przygotowanie do pełnienia określonych funkcji zawodowych, prawidłowego przygotowania do realizacji zadań zawodowych oraz odpowiedzialnego funkcjonowania w życiu zawodowym.

Już od najmłodszych lat rodzice wpływają na postępy swoich dzieci, np. poprzez wybór zabaw, sposobu spędzania wolnego czasu. Podobnie jest w przypadku wyboru zawodu. Rodzice mogą wspierać swoje dziecko w podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych, narzucać mu swoje zdanie, co jest niekorzystne dla podejmującego decyzję, ale mogą też prezentować postawę obojętną wobec problemu wyboru zawodu i dalszej drogi kształcenia.

Wybór zawodu przez dziecko następuje często już pod koniec szkoły podstawowej i w szkole średniej. Rodzice zaś od najmłodszych lat powinni obserwować dziecko, preferowane przez nie zabawy, zainteresowania, spędzanie wolnego czasu, a także postępy w nauce. Takie informacje mogą być przydatne w sytuacji, kiedy dziecko podejmuje decyzje zawodowe. W procesie wyboru zawodu ważna jest świadomość rodziców dotycząca powagi problemu i skutków decyzji, którą musi podjąć młody człowiek.

Rola rodziców sprowadza się do samodzielnego wsparcia dziecka, bądź też skontaktowania go z doradcą zawodowym, który profesjonalnie poprowadzi proces wyboru zawodu. Rodzice powinni pamiętać, by nie narzucać dziecku zdania, nie traktować dziecka jako narzędzie do realizacji własnych aspiracji, tylko rzetelnie uczestniczyć w procesie planowania przyszłego zawodu młodego człowieka.

2. WYCHOWANIE „KU” PRACY, „DO” PRACY I „PRZEZ” PRACĘ W ŚRODOWISKU RODZINNYM

Refleksja nad przygotowaniem dzieci i młodzieży do podjęcia pracy obejmuje kilka określeń. Są to przede wszystkim: wychowanie „ku pracy”, „do pracy” oraz „przez pracę”.

Spośród tych trzech sformułowań dotyczących przygotowania człowieka do pracy, najrzadziej w literaturze przedmiotu występuje pierwsze z nich – wychowanie „ku pracy”. Ewa Kubiak-Szyborska, podejmując zagadnienie wychowania „ku pracy”, stwierdza wprost, że jest ono praktycznie nie podejmowane. Autorka, analizując ten rodzaj wychowania podkreśla, że związane jest ono przede wszystkim z udzielaniem wsparcia wychowawczego młodym ludziom na drodze ich rozwoju. Ten rodzaj wsparcia nie ogranicza się jednak wyłącznie do wiedzy, lecz obejmuje także: umiejętności, kompetencje oraz świadomość przygotowania do podjęcia pracy zawodowej. Istotne jest tu również ukierunkowanie dzieci i młodzieży na czerpanie radości i satysfakcji z życia zawodowego (Kubiak-Szyborska, 2013).

Ponadto E. Kubiak-Szymborska zaznacza, że „wychowanie ku pracy może być rozumiane jako złożony, spójny układ (system) działań wychowawczych podejmowanych przez grupy, instytucje, organizacje i stowarzyszenia, których intencją jest wspieranie i wspomaganie dzieci, młodzieży i dorosłych w zrozumieniu bytu społecznego, jakim jest praca, jej roli w życiu każdego człowieka, w profesjonalnym przygotowaniu się do podejmowania pracy, kreatywnym i twórczym jej wykonywaniu, w radzeniu sobie z wyzwaniami współczesnego rynku pracy, pojawiającymi się szansami, ale też i barierami związanymi z pracą, w czerpaniu osobistej satysfakcji i zadowolenia z faktu służenia poprzez pracę innym ludziom, ale też czerpania korzyści z dóbr i usług przez nich wytwarzanych” (Kubiak-Szymborska, 2013, s. 34).

Ważne słowa – jeśli chodzi o problem wychowania „ku pracy” – wypowiedział Tadeusz Nowacki, przypominając, że „zainteresowanie pracą nie rodzi się w gotowej formie”. Człowiek nie rodzi się z pragnieniem podejmowania wysiłku. Jest to długi i żmudny proces wychowawczy, w którym stopniowo, ale i konsekwentnie angażuje się dzieci i młodzież do pracy. Choć dziecko jest z natury aktywne i ma w sobie dużo energii, to najchętniej uwalniałoby ją w zabawie. Praca wiąże się z trudem, dyscypliną, podporządkowaniem. „Nie wszystkie prace są «zabawne» i to nie tylko dla młodzieży, ale i dla dorosłych. Trzeba kształtować głębsze motywy działania, aby człowiek ze zrozumieniem i starannie wykonywał również nieatrakcyjne prace. Tak jest w życiu dorosłym i faktów tych nie może ignorować pedagogika” (Nowacki, 1980, s. 68).

Wychowanie ku pracy pozwala z jednej strony zrozumieć wartość pracy oraz korzyści, które ona daje, z drugiej zaś uświadamia wyzwania związane z pracą ludzką, zagrożenia, trudności. Szczególnie ważnym współcześnie problemem w wychowaniu ku pracy jest uwrażliwienie młodych ludzi na poszanowanie godności drugiego człowieka, służbę innym, wzajemną pomoc. Wychowanie ku pracy powinno zatem zmierzać do „poszanowania godności innych ludzi wraz z kulturą wzajemnej akceptacji i uznania niezależnie od statusu materialnego i społecznego, empatia, czyli zdolność rozumienia innych (rozpoznawania ich intencji i położenia) oraz współczucia innym, umiejętność prowadzenia dialogu bez przemocy, opartego na chęci wzajemnego wysłuchania siebie i znalezienia tego, co wspólne, czy postrzeganie drugiego człowieka jako autonomicznego podmiotu są wartościami i cechami pożądanymi niezależnie od tego, czy będziemy je odnosić do pracownika (profesjonalisty) czy człowieka jako członka rodziny bądź innej grupy społecznej” (Kubiak-Szymborska, 2013, s. 37).

Wychowanie „ku pracy” ma na celu przeciwdziałać również licznym nowym wyzwaniom na gruncie przygotowania dzieci i młodzieży do pracy. Obecnie

bardzo ważnym problemem jest tzw. praca ponad miarę, bardziej znana jako pracoholizm. To swoiste uzależnienie od pracy pociąga za sobą liczne następstwa zarówno dla zdrowia, kondycji psychicznej i fizycznej człowieka, ale też często rujnuje życie rodzinne, powoduje pustkę duchową i degradację moralną. „Równie ważną kwestią [...] jest przeciwdziałanie w procesie wspierania i wspomagania wychowawczego powstawaniu pracoholizmu poprzez budowanie prawidłowych relacji w układzie człowiek–praca, relacji, w których praca nie jest jedyną, słuszną i nie budzącą żadnych wątpliwości miarą wartości człowieka i jakości jego życia. To właśnie zadaniem wychowania ku pracy jest budowanie u dzieci i młodzieży na tyle solidnych podstaw takiego stosunku do pracy, by szanując ją i doceniając jej wartość nie popadali w przyszłości w wyniszczające ich zdrowie i siły uzależnienie od niej” (Kubiak-Szymborska, 2013, s. 40).

Analizując zagadnienie przygotowania dzieci i młodzieży do pracy, warto odwołać się do dwóch innych określeń („wychowanie do pracy” i „wychowanie przez pracę”), które najczęściej występują w publikacjach podejmujących namysł nad wdrażaniem dzieci i młodzieży do wykonywania zawodu. Wychowanie do pracy oraz wychowanie przez pracę są to dwa równoległe procesy, które rozciągają się na całe życie człowieka.

Barbara Baraniak w swoich rozważaniach podkreśla, że „[...] wychowanie przez pracę i do pracy wyrażają formy edukacji formalnej i nieformalnej, które są całościowymi procesami. Umożliwiają nieustanne przygotowywanie człowieka do pracy poprzez szkolne uczenie się, a także wykonywanie jej w procesie działania i uczenia się jej oraz kształtowanie postaw” (Baraniak, 2013, s. 61).

Podejmując namysł nad wychowaniem do pracy, można dostrzec, że z jednej strony w wielu ujęciach tego określenia możemy odnaleźć odniesienie do tych samych lub zbliżonych kwestii omawianych na gruncie wychowania ku pracy. Tak oto Lidia Marszałek podkreśla, że jest to „proces wdrażania dziecka do pracy ujmowany głównie w kontekście przygotowania dziecka do wypełniania czekających go w przyszłości obowiązków, rozwijania kompetencji i instrumentalnych umiejętności, przystosowania do wymagań środowiska społecznego i przydatności dla jego społeczności w dorosłym życiu” (Marszałek, 2010, s. 170).

Z kolei w nowych kontekstach społecznych i ekonomicznych „wychowanie do pracy ma za zadanie przywrócić właściwego rozumienia pracy i jej roli dla człowieka i całego społeczeństwa, pracy rozumianej nowocześnie, tej, którą się ceni ze względu na efekty, i to długofalowe, a nie tylko i wyłącznie za nakład wysiłku” (Łuka, 2010, s. 155).

Barbara Baraniak zwraca z kolei uwagę, że wychowanie do pracy ściśle wiąże się z przygotowaniem do określonego zawodu, a zatem – zdobyciem określonych umiejętności i kompetencji. Autorka zaznacza, że „istota wychowania do pracy wiedzie do kształtowania kwalifikacji zawodowych. Te poszerzone kwalifikacje społeczno-moralne ilustrują postawy istotne dla procesu pracy” (Baraniak, 2013, s. 65).

Jeśli chodzi o wychowanie przez pracę, warto wyjść od słów J.A. Komeńskiego, który pracę traktował „jako sprawczy czynnik wyzwalań człowieka w człowieku” (Raczkowscy, 1990). Wychowanie przez pracę definiowane jest jako „zamierzona i celowo organizowana działalność wychowawcza, której cechą szczególną stanowi wykorzystanie pracy w procesach oddziaływania na jednostkę i dokonywania zmian w jej osobowości” (Wiatrowski, 2000, s. 134). Według *Słownika pedagogiki pracy* wychowanie przez pracę ujęte zostało następująco: „zamierzony i celowo zorganizowany system działalności wychowawczej, którego cechą szczególną stanowi wykorzystanie roli pracy w procesach oddziaływania na jednostkę i dokonywania zmian w jej osobowości” (Koczniewska-Zagórska, 1986, s. 385). B. Baraniak stwierdza, że proces ten dotyczy „kształtowania u uczących się pożądanych osobowościowych układów wartości istotnych dla procesu pracy, które pozwalają rozpatrywać pracę jako sensowną, użyteczną, potrzebną, godną, wolną, dokładną, oszczędną, dobrze nagradzaną, gospodarczą, szanowaną, wykonywaną w warunkach godnych człowieka, bezpieczną i dostosowaną do możliwości człowieka, rozwijającą i dowartościowaną [...]” (Baraniak, 2013).

W wychowaniu przez pracę ważne jest także – idąc za wskazówkami Jadwigi Zamojskiej – równoległe wdrażanie do tzw. „trójpracy”, która uwrażliwia człowieka na wartość pracy fizycznej, umysłowej oraz duchowej. Te trzy sfery odpowiadają trzem zdolnościom człowieka. Zdaniem Zamojskiej „ta równoległa praca jest jedynym środkiem na pokonanie lenistwa, decyduje o harmonijności naszych dążeń, stając się rzeczywistą szkołą charakteru” (Zamojska, 2001).

Wychowanie ku pracy, do pracy i przez pracę w rodzinie stanowi w dzisiejszej dobie pilne wyzwanie. Coraz rzadziej bowiem dzieci angażowane są do codziennych zajęć domowych, sami rodzice wyręczają je, odbierając szansę na rozwój zarówno osobowościowy, jak i „zawodowy”. Młodzi ludzie, angażowani do różnych domowych obowiązków, zdobywają wiedzę na temat procesów danej czynności i jej wytworów (Sztaba, 2013). Wychowaniu ku pracy, do pracy i przez pracę we wspólnocie rodzinnej sprzyja przede wszystkim przykład rodziców, ich stosunek do poszczególnych zadań, do swojej pracy zawodowej czy też przydział obowiązków w domu. Tylko takie wychowanie

– afirmujące wartość pracy ludzkiej – ma szansę zaowocować w przyszłości mądrym podejściem do ludzi pracujących i samej pracy.

3. PRACA A ROZWÓJ OSOBOWY CZŁOWIEKA

Mówiąc o roli pracy ludzkiej w rozwoju osobowym człowieka, warto podkreślić elementy, które nadają wartość ludzkiemu wysiłkowi. Są to: miłość i sprawiedliwość. Stanowią one zarazem podstawę prawidłowego i pełnego szczęścia bytu każdego człowieka (Solak, 2008).

Miłość w odniesieniu do pracy ludzkiej pojmowana jest jako troska o innych, wzajemne poszanowanie, braterstwo, dobra wola w stosunku do drugiego człowieka. W pracy ludzkiej miłość zawsze stoi przed egoistycznym ukierunkowaniem na własny interes, prywatne korzyści czy dobra materialne. Ponadto, gdy na straży relacji międzyludzkich stoi miłość, nie ma wówczas miejsca na wyzysk, prześladowanie, przemoc fizyczną i psychiczną na gruncie zawodowym. Wprowadza ona w środowisko pracy dążenie do dobra wspólnego, wzajemną pomoc. Człowiek, mając wsparcie drugiej osoby, może skuteczniej wykonywać swoje obowiązki (Solak, 2008).

Zasada miłości ściśle łączy się z zasadą sprawiedliwości. Tę ostatnią możemy określić jako gotowość dawania każdemu tego, co jest mu należne (Solak, 2008). Sprawiedliwość posiada swoją obiektywną jak i subiektywną stronę. Mając na myśli stronę obiektywną sprawiedliwości w pracy, zwracamy uwagę na pewne obowiązki, a także prawa wywodzące się z dobra wspólnego. Subiektywną stronę natomiast charakteryzuje nie samo dążenie, a sprawność woli, pewna gotowość do określonego, uporządkowanego dążenia oraz działania (Solak, 2008).

Miłość wraz ze sprawiedliwością stanowią równorzędne zasady prawidłowego funkcjonowania, wdrażania ładu społecznego w środowisko pracy. Miłość bez sprawiedliwości, a także sprawiedliwość bez miłości nie mogą przyczynić się do stworzenia właściwych warunków w pracy (Solak, 2008). Są ze sobą integralnie powiązane, stanowią pewien układ, który wprowadza w pracę ludzką możliwość realizowania jej zgodnie z przyjętymi zasadami moralnymi oraz prawnymi.

Praca ludzka, podejmowana przez człowieka, powinna być nacechowana dobrem pod każdym względem. Staje się dla człowieka szansą ciągłego rozwoju, wzmacniania poczucia ważności, dokonywania wewnętrznych przemian duchowych, moralnych, kształtowania i nabywania pewnych cnót, jeżeli jest podejmowana dla dobra własnego, a przede wszystkim dla dobra innych.

Praca wykonywana z myślą o innych, „dla kogoś” jest nacechowana miłością, dobrem, poświęceniem. Bez wątpienia miłością podstawową jest miłość wobec rodziny, a w szczególności miłość do dzieci (Tischner, 2005). Jan Paweł II podkreślał: „Praca jest poniekąd warunkiem zakładania rodziny, rodzina bowiem domaga się środków utrzymania, które w drodze zwyczajnej nabywa człowiek przez pracę. Praca i pracowitość warunkuje także cały proces wychowania w rodzinie właśnie z tej racji, że każdy staje się człowiekiem, między innymi przez pracę, a owo stawianie się człowiekiem oznacza właśnie istotny cel całego procesu wychowania” (Jan Paweł II, 1992, nr 9).

Świadomość przemian dokonujących się w osobowości człowieka, dzięki podejmowanej pracy, a także umiejętność dostrzegania sensu jej wykonywania, powinna być kształtowana od najmłodszych lat. Dziecko, które jest zapoznane, wdrożone w ujmowanie pracy w kontekście dobra, w dalszych etapach swojego życia będzie potrafiło odnaleźć jej sens, a także postrzegać własny trud jako wyraz swojej wartości oraz indywidualności.

Przez pracę człowiek się „staje” – samorealizuje i wzbogaca wewnętrznie. Rolę tę spełniać może praca nie wyniszczająca człowieka oraz dobrze zorganizowana, sprawiedliwie wynagradzana, satysfakcjonująca człowieka, który jest w procesie pracy traktowany podmiotowo. Moralnym problemem w świecie współczesnym jest bezrobocie, stwarzające nie tylko sytuację braku środków do życia, ubóstwo, ale i rodzące poczucie upokorzenia, spadek poczucia własnej wartości i przydatności. Masowe bezrobocie uznawane jest za jeden z czynników sprzyjających przestępczości i demoralizacji.

Praca ma swoją wartość społeczną, ponieważ pracujemy dla dobra innych, zdobywając środki na swoje utrzymanie, ale także na utrzymanie rodziny, swoich bliskich. Dobrze wykonywana praca służy całemu społeczeństwu. Praca wyraża nasze wnętrze, a zarazem to wnętrze kształtuje. Praca jest miejscem nawiązywania kontaktów, pogłębiania przyjaźni, ale też miejscem konfliktów. Z pracą łączy się tak wiele ludzkich grzechów, wyzysk człowieka przez człowieka, oszukiwanie, poniżanie.

Współcześnie, niemal wszechobecny, konsumpcjonizm dzieli społeczeństwa na klasy i prowadzi do bezlitosnej walki o jak największe przychody. Żadna egalitarna wspólnota nie może zaistnieć w tym świecie, gdzie dominuje bezmyślna rywalizacja. Materializm, przekazywany z pokolenia na pokolenie w uprzywilejowanych nacjach, oddziela ludzkość od wartości wspólnoty, ponieważ komercyjny sposób myślenia stawia na pierwszym miejscu przedmioty i wytwory najnowszej technologii.

Tymczasem fundamentalną podstawą wartości pracy jest sam człowiek – jej podmiot. Za tym z kolei idzie bardzo ważny wniosek natury etycznej: „o ile prawdą jest, że człowiek jest przeznaczony i powołany do pracy, to jednak nade wszystko praca jest «dla człowieka», a nie człowiek «dla pracy»” (Jan Paweł II, 1992, nr 6). A zatem nie tyle ważne jest jakie człowiek piastuje stanowiska, czy jest przełożonym czy podwładnym, czy jest to praca umysłowa czy fizyczna, wysoko czy nisko wynagradzana, najważniejsze, że w jej centrum jest człowiek – osoba ludzka.

4. WYBRANE WSPÓŁCZESNE WYZWANIA ZWIĄZANE Z BUDOWANIEM PRAWDŁOWEJ RELACJI: CZŁOWIEK – PRACA

W obecnych czasach szczególnie ważny w kontekście wychowania „ku pracy”, „do pracy” i „przez pracę” wydaje się namysł nad wyzwaniami związanymi z budowaniem właściwej relacji pomiędzy człowiekiem i pracą, którą wykonuje. Sytuacja ta, niebezpieczeństwa, które jawią się dziś na tym gruncie, dotyczą z jednej strony różnych wykroczeń, braku uczciwości, wyzysku innych ludzi, przedmiotowego ich traktowania, stosowania mobbingu czy bezlitosnego pozbawiania ludzi możliwości pracy zarobkowej. Z drugiej zaś strony poważnym problemem stała się tzw. praca ponad miarę – kosztem zdrowia, rodziny, czasu wolnego, realizacji swoich pasji, relacji z innymi ludźmi.

Współcześnie coraz częściej obserwujemy odchodzenie wielu ludzi od naczelnych wartości i zasad moralnych. Jeśli chodzi o zagadnienie pracy ludzkiej – mamy do czynienia m.in. z przekupstwem i demoralizacją, niedowładem etyki pracy czy zakłamaniem w życiu społecznym.

Ponowoczesna koncepcja moralności stanowi poważne niebezpieczeństwo dla relacji człowiek–praca. Świat pozbawiony wartości uniwersalnych, filarów, na których opierają się określone wzorce, wzory i modele zachowań, przeżywa – w odniesieniu do pracy ludzkiej – wielki kryzys. Dochodzi do odwrócenia hierarchii wartości, następuje rozwarstwienie socjalne na miliarderów i nędzarzy, pojawia się konsumpcja i afery, pustka duchowa, sprowadzanie człowieka do poziomu zwierzęcia, nihilizm, okrucieństwo i bezlitosna walka o pracę, a zwłaszcza o piastowane stanowiska i wysokie wynagrodzenie. W konsekwencji owa nędza wewnętrzna, moralna sprawia, że ludzie rezygnują z prawdziwych wartości (rodzina, przyjaźń, zdrowie) na rzecz wartości wtórnych (dobra materialne, aplauz społeczny).

Kształtowaniu prawidłowych relacji człowiek–praca często nie sprzyja też dom rodzinny i szkoła. Działalność pedagogiczna coraz częściej kierowana jest wyłącznie na sferę pożytku praktycznego, pragmatyzmu życiowego, korzyści, a nawet przyjemności, do której dąży człowiek i które aprobuje społeczeństwo. Rodzice, wychowując swe dzieci, dążą jedynie do tego, by były one szczęśliwe (zasobne materialnie, żyjące w dostatku, niezależne, samowystarczalne, osiągające sukcesy). To swoiste formowanie dzieci zmierza jedynie do zaspokojenia potrzeb jednostki lub społeczeństwa.

Coraz częściej rodzice bardziej koncentrują się na wiedzy i umiejętnościach dziecka, niż na jego postawach, stosunku do siebie i innych. Chcą, aby ich dzieci były mądre, miały wysokie oceny i dostawały się na kierunki studiów zapewniające wysokie standardy przyszłego dorosłego życia. Tymczasem, przygotowując młode pokolenie do pracy, nie można ograniczać się do wtłoczenia młodemu człowiekowi wymaganego kompendium wiedzy i przeszkolenia go w zakresie komunikacji, obsługi urządzeń oraz udziału w procesie produkcji i konsumpcji dóbr materialnych.

Innym problemem jest ograniczanie się rodziców do właściwego „uformowania” swoich dzieci. Tego typu działalność pedagogiczna ukierunkowana jest na sferę pożytku praktycznego, pragmatyzmu życiowego, korzyści, a nawet przyjemności, do której dąży człowiek i które aprobuje społeczeństwo. Ponadto wartości, na które się w tak rozumianym wychowaniu uwrażliwia, to: komunikatywność, uczciwość, życzliwość, szacunek dla innych i grzeczność, ale także: bezpieczeństwo materialne, dobre wykształcenie, poprawne stosunki społeczne. Rodzice tak formują dzieci, by były szczęśliwe. Uformowanie człowieka może być rodzajem tresury. Ktoś tak wychowany może osiągnąć wysoki poziom w sensie godności osobistej, pozostając przy tym analfabetą w dziedzinie rzeczywistej wartości osobowej człowieka (Chudy, 2009).

To z kolei wiąże się ze współczesnym zjawiskiem swoistego „wyścigu szczurów od kołyski”. Coraz częściej mamy do czynienia z biegiem, chęcią bycia na czele, najlepszym, za wszelką cenę. Ów wyścig zaczyna się już w szkole podstawowej, a czasem i wcześniej.

Zapłonem są tu często wysokie wymagania stawiane najpierw przez rodziców, innych opiekunów, czy w ogóle ze strony jakichś ważnych osób. Następnie do grona oczekujących od wychowanka sukcesów i zwycięstw dołączają nauczyciele. Wskutek tego sami wychowankowie patrzą na siebie wyłącznie przez pryzmat osiągnięć. Poprzeczka nieustannie wzrasta.

Dążenie do bycia na szczycie inicjowane jest kulturą uznającą sukces za wartość priorytetową, kulturą pośpiechu i zabiegania. W tę kulturę wpisują

się też działania organizowane w szkole, gdyż ona również utrwała istniejący porządek świata. Współcześnie coraz częściej już wśród dzieci zamiast współpracy, ceniona jest rywalizacja, dlatego podświadomie młodzi ludzie uczą się postępować według jej zasad. Każdy działa na swój rachunek. Często też młodym ludziom stawia się innych za wzór i do nich porównuje, co przyczynia się do nieustannej potrzeby dorównywania, bycia lepszym, najlepszym.

Dobrze rozumiana wspólnota, zwłaszcza wspólnota rodzinna, to taka, która wspiera swoich członków w dostrzeganiu, rozwijaniu i ochronie tego, co w nich wyjątkowe i wartościowe. Tak rozumiana rodzina wspiera rozwój dzieci i młodzieży, by nie ograniczali się do zdobycia wiedzy i różnych sprawności, ale by coraz dojrzalej rozumieli samych siebie oraz sens życia. To rodzice w sposób szczególny są zobowiązani wyjaśniać swoim dzieciom, że nie jest możliwa spontaniczna samorealizacja, odarta z wszelkiej moralności, zaś wiedza nie jest jeszcze mądrością. Powinni uczyć, że życie związane jest z trudem i tylko poprzez stawianie sobie mądrych i twardych wymagań mają szansę zrealizować swoje człowieczeństwo.

Współcześnie człowiek, dążąc do piastowania wysokich stanowisk, realizując karierę zawodową czy wreszcie gromadząc dobra materialne dla samego ich posiadania, okalecza swoje człowieczeństwo. Nadmierna sytość odziera bowiem z wartości i kieruje często w stronę egoizmu, obojętności wobec potrzebujących i zachłanności. Bogactwo, władza, prestiż bardzo często łączą się bowiem z działaniem podszytym kłamstwem, nieuczciwością czy hipokryzją.

U osób dążących wyłącznie do tego, by nieustannie się wzbogacać, posiadać więcej pieniędzy, nowoczesny sprzęt elektroniczny, jeździć nowocześniejszym samochodem, nosić modniejszą odzież, zanika jednocześnie tęsknota za dobrobytem duchowym. Ludzie ci stopniowo przestają interesować się tym, by być lepszymi, by bardziej kochać oraz bardziej być, a nie tylko mieć (Komor, 2003).

W społeczeństwie dostatku istnieje swoista presja, aby hołdować konsumpcyjnemu stylowi życia. Współcześnie trudno jednostce funkcjonować we wspólnocie bez dóbr, takich jak: samochód, telefon czy komputer. Konsumpcjonizm zniewala i uzależnia. Niebezpieczna staje się też wtedy praca, która ma przynosić coraz większą korzyść materialną, sprzyjać awansom, sukcesom, wyróżnieniom. W obliczu tych wtórnych wartości nietrudno jest się zatracić, stać się niewolnikiem. Największe rozczarowanie pojawia się wówczas, gdy człowiek zaczyna orientować się, że zdobył wszystko, a został z niczym – absolutyzacja wartości relatywnych spowodowała relatywizację i degradację wartości najwyższych, absolutnych.

BIBLIOGRAFIA

- BARANIAK, B. (2013). Wychowanie do pracy, przez pracę i w pracy problemem nie tylko pedagogiki pracy. W: B. Jakimiuk (red.), *Między wychowaniem a karierą zawodową* (s. 59-75). Lublin: KUL.
- CHROBAK, S. (1999). *Koncepcja wychowania personalistycznego w nauczaniu Karola Wojtyły – Jana Pawła II*. Warszawa: Wydawnictwo Salezjańskie.
- CHUDY, W. (2004). *Drugie śniadanie u Sokratesa, czyli trzy, cztery rzeczy najważniejsze*. Warszawa: SUMUS.
- CHUDY, W. (2009). *Pedagogia godności. Elementy etyki pedagogicznej*. Red. A. Szudra. Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL.
- <http://socjologia.wiedza.diaboli.pl/praca-w-zyciu-czlowieka/> (dostęp: 30.07.2012).
- JAN PAWEŁ II (1992). Encyklika *Laborem exercens*. O pracy ludzkiej (14.09.1981). Wrocław: Wydawnictwo Wrocławskiej Księgarni Archidiecezjalnej.
- KOCZNIIEWSKA-ZAGÓRSKA, L. (1986). *Słownik pedagogiki pracy*. Warszawa: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- KOMOR, Z. (2003). *Naśladować Chrystusa*. FORMACJA 2004. Warszawa: Akcja Katolicka.
- KUBIAK-SZYMBORSKA, E. (2013). Wychowanie ku pracy, czyli o nieobecnych w dyskursie pedagogicznym. W: B. Jakimiuk (red.), *Między wychowaniem a karierą zawodową* (s. 29-42). Lublin: KUL.
- ŁUKA, M. (2010). Wychowawcze znaczenie pracy jako istota pedagogiki pracy. *Pedagogika Katolicka*, 2, 148-157.
- MARZĄLEK, L. (2010). Wychowanie do pracy procesem integrującym prawa i obowiązki dziecka przedszkolnego. *Seminare*, 28, 169-181.
- MŁYŃSKI, J. (2013). Zadania i prawa rodziny w świetle adhortacji *Familiaris consortio*. W: M. Duda, A. Świerczak (red.), *Dokąd zmierzasz współczesna rodzino?* (s. 48-53). Kraków: Wyd. św. Stanisława BM Archidiecezji Krakowskiej.
- NOWACKI, T. (1980). *Praca i wychowanie*. Warszawa: Instytut Wydawniczy CRZZ.
- RACZKOWSCY, J. i B. (1990). *Praca w wychowaniu dzieci i młodzieży*. Warszawa: WSiP.
- SOLAK, A. (2008). Miłość i sprawiedliwość w pracy ludzkiej. W: R. Gerlach (red.), *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia* (s. 142-147). Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- SZTABA, M. (2013). Wychowanie do pracy i przez pracę jako istotny element wspomagający planowanie i realizację kariery zawodowej. W: B. Jakimiuk (red.), *Między wychowaniem a karierą zawodową* (s. 91-108). Lublin: KUL.
- TISCHNER, J. (2005). *Idąc przez puste błonia*. Kraków: Znak.
- WIATROWSKI, Z. (2000). *Podstawy pedagogiki pracy*. Bydgoszcz: WSP.
- WIATROWSKI, Z. (2005). *Podstawy pedagogiki pracy*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego.
- WOJTYŁA, K. (1994). *Osoba i czyn oraz inne studia antropologiczne*. Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL.
- WOJTYŁA, K. (1974). Rodzina jako „communio personarum”. *Ateneum Kapłańskie*, 83 (395), 347-361.
- ZAMOJSKA, J. (2001). *O pracy*. Lublin: Instytut Edukacji Narodowej.

WSPÓLNOTA RODZINNA A WSPÓŁCZESNE WYZWANIA
ZWIĄZANE Z PRZYGOTOWANIEM MŁODEGO POKOLENIA
DO WŁAŚCIWEGO ROZUMIENIA WARTOŚCI PRACY LUDZKIEJ

STRESZCZENIE

Wspólnota rodzinna stanowi podstawowe środowisko życia ludzkiego. To w rodzinie człowiek po raz pierwszy poznaje wartość pracy ludzkiej, doświadcza jej obserwując ludzi pracy czy wykonując różne czynności. Praca ludzka stanowi ważny składnik systemu aksjo-normatywnego społeczeństwa. Zaspokaja ona potrzeby konsumpcyjne człowieka, umożliwia realizację siebie w kontakcie ze światem zewnętrznym i z innymi ludźmi, pozwala też na podejmowanie zadań życiowych. Sprawia, że człowiek czuje się potrzebny, a jego życie ma sens.

W niniejszym artykule została ukazana rola wspólnoty rodzinnej w przygotowaniu młodych pokoleń do właściwego rozumienia wartości pracy. Z jednej strony rodzina powinna ukazywać istotę pracy, jej sens, z drugiej zaś uczyć uczciwego i rzetelnego stosunku do niej, ale także uwrażliwiać na budowanie mądrych relacji międzyosobowych w środowisku pracy (bez niezdrowej rywalizacji, konkurencyjności, wyzysku) i wreszcie zobowiązana jest do uświadamiania, że „praca jest dla człowieka”, dlatego nie on ma jej służyć i w niej się zatracać, ale wykonywać ją w sposób wolny i rozumny, na miarę osoby ludzkiej.

Słowa kluczowe: wspólnota rodzinna; praca ludzka; wychowanie do pracy; rozwój osobowy.

FAMILY COMMUNITY AND CONTEMPORARY CHALLENGES ASSOCIATED
WITH PREPARING THE YOUNG GENERATION TO PROPERLY UNDERSTAND
THE VALUE OF HUMAN WORK

SUMMARY

Family community is the basic environment of human life. It is in the family that a person learns the value of human work for the first time, experiences it by observing working people or performing various activities. Human work is an important component of the axionormative system of society. It satisfies the needs of human consumption, enables one to realise oneself in contact with the outside world and with other people, and also allows one to undertake life tasks. It makes a person feel that they are needed and that their life makes sense.

The present article will show the role of family community in preparing young generations to properly understand the value of work. On the one hand, family should demonstrate the essence of work, its meaning, and on the other, it should teach an honest and reliable attitude towards it, but also sensitise young people to building wise interpersonal relationships in the work environment (without unhealthy rivalry, competitiveness, exploitation), and finally, it is obliged to raise awareness that “work is for man”; therefore, people are not to serve it and lose themselves in it, but to do it in a free and rational manner that befits a human person.

Keywords: family community; human work; educating for work; personal development.