

CZŁOWIEK
RODZINA
SPOŁECZEŃSTWO

27

ETOS PRACY
DROGĄ DOJRZEWANIA
CZŁOWIEKA

REDAKCJA
JANUSZ PODZIELNY

INSTYTUT
NAUK
O RODZINIE

OPOLE
2017

Spis treści

Wstęp	5
ANIELA DYLUS	
Aktualność społeczno-etycznego przesłania encykliki <i>Laborem exercens</i> . .	9
Timeliness of socio-ethical message of the encyclical <i>Laborem exercens</i>	26
KONRAD GŁOMBIK	
Związek ludzkiej pracy z kwestią ekologiczną. Encyklika <i>Laborem exercens</i> interpretowana z perspektywy encykliki <i>Laudato si'</i>	29
The connection between human work and the question of ecology. An interpretation of the encyclical letter <i>Laborem exercens</i> from the viewpoint of the encyclical letter <i>Laudato si'</i>	41
MAREK JEZIORAŃSKI	
Wychowawczy wymiar pracy	45
Educational dimension of work	57
WOJCIECH SURMIAK	
Opcja na rzecz ubogich jako konsekwencja „Ewangelii pracy”	59
Option for the poor as a consequence of the “Gospel of labour”	67
ADAM ZADROGA	
Przedsiębiorczość społeczna jako forma realizacji chrześcijańskiego etosu pracy	71
Social entrepreneurship as a form of implementation of Christian ethos of work	81
JERZY S. NIEDZIELSKI	
Etos pracy w wojsku	83
Ethos of work in the military	91

MAREK JEZIORAŃSKI

Wydział Nauk Społecznych KUL

Wychowawczy wymiar pracy

Jedną z podstawowych działalności człowieka jest praca. Odgrywa ona nie tylko ważne znaczenie ekonomiczne i społeczne, ale stanowi również pewnego rodzaju konieczność, poprzez realizację której człowiek rozwija i ubogaca samego siebie. Niniejszy artykuł stawia sobie za cel przedstawienie wychowawczego wymiaru pracy. Będzie składał się on z czterech części. W pierwszych dwóch przedstawione zostaną zagadnienia terminologiczne, związane z rozumieniem pracy oraz wychowania. Można powiedzieć, że te części ukazują odpowiednio: problem materialny i formalny prezentowanego zagadnienia. W części trzeciej zaprezentowane zostaną badania nad polską młodzieżą w perspektywie podejmowania pracy zarobkowej oraz wartościowania przez badanych poszczególnych jej cech. Ostatnia część będzie się sprowadzała do opisanie teorii rozwoju integralnego S. Kunowskiego oraz zaproponowania praktycznych wskazówek kierowanych do wychowawców, by postawa młodych ludzi względem pracy mogła zbliżać się do określonego teoretycznego modelu.

1. Praca w perspektywie pedagogicznej

W literaturze filozoficzno-pedagogicznej wyróżnia się humanistyczne i instrumentalne rozumienie „pracy ludzkiej”. W odróżnieniu od rozumienia instrumentalnego, w którym traktowana jest ona „wyłącznie w kontekście energii ludzkiej i środków produkcji”¹, humanistyczne podejście zakłada realizowanie poprzez nią „osobowych potencjałów człowieka w celu umocnienia się we własnym bytowaniu”². Przykładowo: F. Adamski za pracę uważa „każde indywidualne lub zbioro-

¹ S.M. KWIATKOWSKI, *Pedagogika pracy*, w: B. ŚLIWERSKI (red.), *Pedagogika*, t. III, Gdańsk 2006, s. 244.

² M. KRĄPIEC, *Praca*, w: A. MARYNIARCZYK (red.), *Powszechna encyklopedia filozofii*, Lublin 2007, s. 431.

we działanie ludzkie, mające na celu nie tylko wytwarzanie dóbr gwarantujących i ułatwiających egzystencję ludzką, ale też zakładające doskonalenie człowieka i poddanego mu świata³. Natomiast W. Furmanek wyjaśnia, że w pracy i poprzez nią „człowiek ma możliwość wykazać to, kim jest, i rozwijać wszystkie swoje wymiary osoby ludzkiej, tzn. wymiary cielesności, rozumności i duchowości (życia psychicznego i społecznego)”⁴. W takim podejściu można mówić o pracy: rozumu, woli, myśli i mięśni człowieka⁵.

Niniejsze ujęcie zbliża znaczeniowo kategorię pracy do czynu ludzkiego. Jest to widoczne w pionierskich poszukiwaniach naukowych XIX-wiecznego polskiego przyrodnika i pedagoga W. Jastrzębowskiego (1799–1882), który w 1857 r. na łamach tygodnika „Przyroda i Przemysł” opublikował dzieło: *Rys ergonomii, czyli nauki o pracy opartej na prawach poczerpniętych z Nauki Przyrody*⁶. Autor wskazuje na samym początku, że idea pracy jest tożsama z ideą czynu⁷. Badania W. Jastrzębowskiego są o tyle ważne (również współcześnie), że jednoznacznie opisują zagadnienie pracy ludzkiej w pryzmacie rozwoju osoby. Z tego względu warto przedstawić główną ideę tej teorii.

Według tego autora praca ludzka dzieli się na cztery rodzaje, ze względu na cztery siły, które posiada człowiek. Jastrzębowski mówi zatem o: 1) robocie (która jest realizacją siły fizycznej); 2) zabawie (siła estetyczna); 3) myśleniu (siła racjonalna/umysłowa) oraz o 4) poświęceniu (siła moralna/duchowa)⁸. Z tak rozumianej pracy wynikają odpowiednio następujące korzyści: 1) mienie, będące dobrem zewnętrznym; 2) umienie – pierwsze dobro wewnętrzne; 3) doskonałość – drugie, wyższe dobro wewnętrzne, oraz 4) szczęśliwość – najwyższe dobro wewnętrzne⁹. Realizacja ukazanych korzyści zależy od dobrego używania czterech sił życiowych. A zatem chcąc poprzez wykonywaną pracę osiągnąć szczęśliwość, należy zaangażować się nie tylko na poziomie roboty (siły fizycznej), ale we wszystkich wskazanych wymiarach – aż po poświęcenie, czyli wymiar duchowy. To bardzo ważny wniosek dla właściwego rozumienia humanistycznego aspektu pracy ludzkiej.

Wraz z tworzeniem oraz pojawieniem się w Polsce pedagogiki pracy jako nowej subdyscypliny pedagogicznej¹⁰ zaczęto klasyfikować ludzkie działanie na: wy-

³ F. ADAMSKI, *Praca*, w: T. PILCH (red.), *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. IV, Warszawa 2005, s. 782.

⁴ W. FURMANEK, *Humanistyczna pedagogika pracy. Praca człowieka*, Rzeszów 2013, s. 44.

⁵ Por. M. KRĄPIEC, *Praca*, s. 431.

⁶ Publikacja ta została podzielona na cztery części i wydana w poszczególnych numerach czasopisma „Przyroda i Przemysł” (1857), nr 29–32.

⁷ Por. W. JASTRZĘBOWSKI, *Rys ergonomii, czyli nauki o pracy opartej na prawach poczerpniętych z Nauki Przyrody*, „Przyroda i Przemysł” (1857), nr 29, s. 227.

⁸ Por. tamże, s. 230.

⁹ Por. TENŻE, *Rys ergonomii, czyli nauki o pracy opartej na prawach poczerpniętych z Nauki Przyrody*, „Przyroda i Przemysł” (1857), nr 30, s. 237.

¹⁰ Chodzi o początek lat 70. XX w. Powstała ona przede wszystkim za sprawą Tadeusza W. Nowackiego (1913–2011).

poczynek, czynności zabawowo-towarzyskie, czynności uczenia się oraz pracę¹¹. W takim ujęciu praca ludzka jest taką działalnością, której wynikiem jest „wytwarzanie materialnych dóbr służących zaspokojeniu potrzeb bądź stwarzanie sytuacji sprzyjających ich zaspokajaniu”¹². Z tego względu można wyróżnić pracę: produkcyjną, umysłową i usługową.

Współcześnie trudno wskazać jedną definicję pracy ludzkiej. Podejmowane zabiegi zmierzają raczej w kierunku możliwie pełnego opisu tej rzeczywistości. Stąd też najczęściej praca ujmowana jest jako: 1) świadoma i celowa działalność człowieka ukierunkowana na przetwarzanie dóbr przyrody i przystosowywanie jej do jego potrzeb; 2) proces społeczny; 3) czynnik rozwoju osobowości; 4) wartość moralna¹³. Warto zauważyć, że choć zmieniające się pod względem ekonomicznym, technologicznym, informatycznym w obszarze rynku pracy życie społeczne tworzy wciąż nowe zjawiska, którymi zajmuje się pedagogika pracy, to aspekt humanistyczny jest stale obecny w podejściu pedagogicznym.

Należy również wskazać cztery funkcje pracy ludzkiej: 1) praca ma moc twórczą – jest źródłem ludzkiej egzystencji; 2) praca jest podstawą moralnego rozwoju człowieka; 3) praca ma moc socjotwórczą – jako nieodłączny moment zawiera współpracę oraz wzajemnie współdziałanie ludzi i grup ludzkich; 4) praca prowadzi do rozwoju umysłowego człowieka – jest działaniem coraz bardziej upośrednionym, potrzebuje coraz bardziej rozwiniętych form regulacji¹⁴.

Na podstawie powyższego można powiedzieć, że pedagogika (chodzi przede wszystkim o pedagogikę pracy jako subdyscyplinę pedagogiczną) zajmuje się pedagogicznymi aspektami relacji: człowiek – wychowanie – praca¹⁵. Inaczej mówiąc, pedagogika podejmuje swoje badania w trzech obszarach tematycznych. Nazywano je odpowiednio: 1) wychowaniem przez pracę; 2) wychowaniem do pracy, oraz 3) wychowaniem w pracy.

W pierwszym ujęciu (wychowanie przez pracę) praca traktowana jest przede wszystkim jako środek wychowawczy, służący szeroko rozumianemu rozwojowi człowieka. Jak podaje Z. Wiatrowski, jest nim „zamierzony i celowo zorganizowany rodzaj działalności wychowawczej, którego cechą szczególną stanowi wykorzystanie pracy w procesach oddziaływania na jednostkę i dokonywania zmian w jej osobowości”¹⁶. Zagadnienia podejmowane w tym obszarze tematycznym można zilustrować za pomocą symbolicznego działania: człowiek + praca = wzrost

¹¹ Por. T. NOWACKI, *Wychowanie przez pracę*, Poznań 1964, s. 7.

¹² *Tamże*, s. 11.

¹³ Por. S.M. KWIATKOWSKI, A. BOGAJ, B. BARANIAK, *Pedagogika pracy*, Warszawa 2007, s. 25.

¹⁴ Por. H. NOGA, *Edukacyjne walory pracy ludzkiej*, Nowy Sącz 2011, s. 17.

¹⁵ Por. Z. WIATROWSKI, *Początki, rozwój i aktualny stan pedagogiki pracy w Polsce*, w: S.M. KWIATKOWSKI (red.), *Pedagogika pracy – tradycja i wyzwania współczesności*, Radom – Warszawa – Bydgoszcz 2012, s. 75.

¹⁶ Z. WIATROWSKI, *Wychowanie przez pracę*, w: T. PILCH (red.), *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. VII, Warszawa 2008, s. 438.

osobowy. Z tego działania wynikają dwa obszerne bloki zagadnień, które można przedstawić w formie pytań: 1) Jaka musi być praca, by nastąpił wzrost osobowy?; 2) Jaki musi być człowiek (jego podejście do pracy), by nastąpił wzrost osobowy? Konkretyzując te problemy, można wskazać na podejmowane w tym obszarze badawczym zagadnienia. Są nimi m.in.: ontologia i teleologia pracy, wartość pracy dla człowieka, analiza pracy ludzkiej w kontekście różnorodnych systemów filozoficznych i ideologicznych.

W drugim obszarze tematycznym (wychowanie do pracy) pracę traktuje się jako cel wychowania z tym zastrzeżeniem, że chodzi raczej o wypracowanie określonej, pozytywnej postawy człowieka względem pracy. Podejmowane zagadnienia w tym obszarze, to m.in.: przygotowanie do wejścia na rynek pracy w ramach ścieżki edukacyjnej; kształcenie przedzawodowe¹⁷, prozawodowe¹⁸ i zawodowe¹⁹; wspieranie kształcenia formalnego²⁰, pozaformalnego²¹ i nieformalnego²²; kształcenie ustawiczne; motywacja do pracy; przystosowanie do pracy; kwestia bezrobocia i przekwalifikowania się czy elastyczność pracownika na rynku pracy.

Ostatni obszar badawczy (wychowanie w pracy) widzi w pracy środowisko wychowawcze, a zatem miejsce (przestrzeń), w którym dokonuje się możliwy wzrost osobowy człowieka. Podejmowane tu zagadnienia dotyczą przede wszystkim problemów widocznych w związku z optymalizacją środowiska pracy jako miejsca wychowawczego. To natomiast zakłada zajęcie się jego płaszczyzną fizyczną (miejsce pracy, hałas, oświetlenie itp.), społeczną (miejsce pracownika w organizacji, kategorie pracowników, relacje pracowników względem zarządu i siebie itp.) oraz kulturową (etos pracy, kierunek aksjologiczny zakładu pracy i poszczególnych jego pracowników).

Podsumowując przedstawione analizy, należy zaznaczyć, że w niniejszym artykule pracę rozumieć się będzie szeroko, jako czynność ludzką obecną na każdym etapie rozwojowym, a nie jedynie jako działalność zarobkową.

¹⁷ Jest kształceniem ogólnym, prowadzonym od przedszkola poprzez wszystkie stopnie edukacyjne. Chodzi w nim przede wszystkim o wykształcenie pozytywnego nastawienia do pracy.

¹⁸ Umożliwia pośrednie dochodzenie do kwalifikacji zawodowych.

¹⁹ Prowadzi do nabycia kwalifikacji zawodowych.

²⁰ Uczenie się poprzez udział w programach kształcenia i szkolenia, prowadzących do uzyskania kwalifikacji zarejestrowanej.

²¹ Uczenie się zorganizowane instytucjonalnie, jednak poza programami kształcenia i szkolenia prowadzącymi do uzyskania kwalifikacji zarejestrowanej.

²² Nabywanie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych w toku różnorodnych aktywności poza zorganizowanymi formami kształcenia się.

2. Specyfika podejścia pedagogicznego

Pedagogika jest namysłem nad wychowaniem, zrodzonym w VII–VI w. przed Chr. w starożytnej Grecji. Poprzez swoją nazwę nawiązuje do *paidagogosa* (gr. *pais* – dziecko; w dopełniaczu: *paidos*; *ago* – prowadzić), czyli niewolnika, któremu powierzano opiekę nad chłopcem, kształcenie jego obyczajów oraz prowadzenie do szkoły²³. Właśnie ten ostatni element pracy antycznego sługi zdeterminował jego nazwę. Na pierwszy plan wylania się obraz prowadzenia, wspólnego podążania drogą ku wyznaczonemu celowi. Metaforycznie ujmując podstawowe zadanie *paidagogosa*, można powiedzieć, że jego rola – również współcześnie – polega przede wszystkim na przeprowadzaniu człowieka z jego pierwotnego stanu niedoskonałości, niedojrzałości, małości, do pełni rozwoju. Obraz drogi jest również z tego względu interesujący, że koniecznie przywołuje zagadnienie miejsca, do którego droga prowadzi, czyli jej celu. Dla starożytnych Greków była nim *kalokagatia*, tj. doskonały rozwój fizyczny (gr. *kalos* – piękny). Chodziło zwłaszcza o piękno ciała ludzkiego, zdrowie, sprawność fizyczną itp. Poza tym ważny był również rozwój moralny człowieka (gr. *agathos* – dobry). Pod tym terminem należy bardzo szeroko rozumieć wnętrze człowieka, jego rozwój duchowy, intelektualny, religijny itp.

Od początku XIX w., kiedy pedagogika stała się dyscypliną naukową²⁴, następuje dynamiczny rozwój tej dziedziny wiedzy. Współcześnie, ze względu na wielość prądów, kierunków, szkół naukowych i paradygmatów, w różny sposób podejmuje się kwestie wychowawcze. Niemniej jednak zachowana zostaje opisana wcześniej specyfika podejścia pedagogicznego, która szczególnie widoczna jest w nurcie pedagogiki personalistycznej. Ukazują to przykładowe definicje. S. Kunowski pisał, że „wychowanie jest zawsze społecznie uznanym systemem działania pokoleń starszych na dorastające celem pokierowania ich wszechstronnym rozwojem dla przygotowania według określonego ideału nowego człowieka do przyszłego życia”²⁵. K. Schaller ujmował je jako „sposoby i procesy, które istocie ludzkiej pozwalają odnaleźć się w swoim człowieczeństwie”²⁶. M. Nowak za wychowanie w sensie wąskim rozumie zaś „wszelkie zamierzone oddziaływanie na wychowanka podejmowane w określonym celu i w określonej sytuacji”²⁷. W tym miejscu warto również przywołać opisy wychowania ukazane przez K. Wojtyłę/Jana Pawła II. W studium etycznym *Miłość i odpowiedzialność* (1960 r.) pisał on,

²³ Por. S. Kot, *Historia wychowania*, t. I, Warszawa 2010, s. 57.

²⁴ Za ojca pedagogiki naukowej przyjmuje się Jana Fryderyka Herbarta (1776–1841) – niemieckiego filozofa, który w całej swojej pracy naukowej koncentrował się wokół zagadnień wychowawczych i jako pierwszy habilitował się z pedagogiki na uniwersytecie w Getyndze w 1802 r.

²⁵ S. Kunowski, *Podstawy współczesnej pedagogiki*, Warszawa 2004, s. 170.

²⁶ K. Schaller, *Erziehung*, w: H. Rombach (red.), *Wörterbuch der Pädagogik*, t. I, Freiburg 1977, s. 248.

²⁷ M. Nowak, *Podstawy pedagogiki otwartej*, Lublin 1999, s. 272.

że „wychowanie to twórczość o przedmiocie najbardziej osobowym – wychowuje się bowiem zawsze i tylko osobę”²⁸. Natomiast w *Liście do rodzin* z 1994 r. czytamy: „Wychowanie jest więc przede wszystkim obdarzaniem człowieczeństwem – obdarzaniem dwustronnym”²⁹.

Już na podstawie powyższych, podstawowych analiz wylania się sposób, w jaki podjęte zostanie zagadnienie pracy w kontekście wychowawczym. Można powiedzieć, że specyfiką podejścia pedagogicznego jest analiza szeroko rozumianych zjawisk społecznych, zogniskowana na integralnym rozwoju człowieka. W odniesieniu zatem do wcześniej zdefiniowanej pracy należy stwierdzić, że tematyka artykułu wpisuje się w zagadnienie „wychowania przez pracę”, opisane w punkcie pierwszym.

3. Stosunek młodzieży polskiej do pracy zarobkowej – perspektywa badawcza

Posiadanie pracy zarobkowej jest bardzo ważnym faktorem rozwoju człowieka, zwłaszcza człowieka młodego. Potwierdzają to również badania środowiskowe. Z opublikowanego przez Kancelarię Prezesa Rady Ministrów raportu *Młodzi 2011* wynika, że praca jest jedną z najważniejszych wartości dla pokolenia 16-latków, 19-latków oraz 30-latków. Badanym postawiono pytanie: „Co jest w życiu najważniejsze?” wraz z następującą kafeterią: udane życie rodzinne, przyjaźń, bycie użytecznym, prestiż i szacunek, dobre wykształcenie, interesująca praca, dobrze płatna praca, duże pieniądze, barwne życie, spokojne życie, brak nałogów, odpowiednie towarzystwo. Najczęściej wybieranymi odpowiedziami były: udane życie rodzinne, przyjaźń oraz interesująca praca. Wszystkie te wartości cieszyły się ok. 85% wyborem. Przy wyborze interesującej pracy zauważalna jest największa zgodność międzypokoleniowa. Dobrze płatna praca cieszy się również dużym wyborem (ok. 75%) i znajduje się w drugiej trójce wartości (wraz z: byciem użytecznym, prestiżem i szacunkiem)³⁰.

Inne badania z prezentowanego raportu podejmowały zagadnienie tego, co jest najważniejsze w pracy zawodowej. Tutaj możliwe były następujące odpowiedzi: odpowiednia płaca, brak napięć i stresów, stabilność zatrudnienia, możliwość rozwoju osobistego, praca zgodna z umiejętnościami, dogodne godziny pracy, duża samodzielność, możliwość szybkiego awansu, długi urlop, zajęcie poważane przez ludzi, możliwość wykonywania pracy w domu, inne czynniki. Spośród ogółu respondentów wyodrębniono grupę młodych dorosłych (18–29 lat). Najważniejszą cechą pracy dla

²⁸ K. WOJTYŁA, *Miłość i odpowiedzialność*, Lublin 2010, s. 54.

²⁹ JAN PAWEŁ II, *List do rodzin z okazji Roku Rodziny „Gratissimam sane”*, Watykan 1994, nr 16.

³⁰ POR. KANCELARIA PREZESA RADY MINISTRÓW, *Młodzi 2011*, Warszawa 2011, http://www.nck.pl/media/study/mlodzi_2011.pdf, s. 41 (30.03.2017).

wszystkich badanych bez względu na wiek jest dobra płaca (75%). Niemniej jednak to, na co warto zwrócić szczególną uwagę, to wybór przez respondentów kategorii: możliwość rozwoju osobistego. Przeciętnie cecha ta cieszyła się 25% wyborem, ale w grupie młodych dorosłych było to już 40%. Należy zauważyć, że w tej odpowiedzi ujawnił się największy rozdzźwięk międzypokoleniowy³¹. Oznacza to, że udzielone odpowiedzi wszystkich respondentów mniej więcej pokrywały się z odpowiedziami wyłonionej grupy młodych dorosłych. Jedynie w odniesieniu do tego, że praca ma dawać możliwość osobistego rozwoju, młodzi dorośli niemalże dwukrotnie bardziej cenią sobie tę cechę pracy aniżeli całość grupy badanej.

Powyższe badania wskazują na stosunek młodego pokolenia do pracy zarobkowej oraz na dokonującą się zmianę pokoleniową. Przede wszystkim należy zauważyć, że społeczeństwo młodych ludzi w Polsce bardzo wysoko ceni posiadanie pracy, która jest dla nich nie tylko źródłem zarobków (wymiar ekonomiczny), ale przede wszystkim daje im szansę rozwoju (wymiar humanistyczny). To podejście umacnia się wraz z wchodzeniem na rynek pracy młodego pokolenia. Jest to szczególnie widoczne w odniesieniu współczesnych trendów do lat 90. XX w. Wtedy nastawienie młodych Polaków do pracy było zdecydowanie instrumentalne. Praca była narzędziem gromadzenia coraz większej ilości dóbr i budowania prestiżu społecznego. Osoby po studiach nastawione były na szybką karierę i uzyskanie dobrego statusu materialnego. Takie podejście w literaturze określane jest „pokoleniem Y” (ang. *Yuppie – Young Urban Professional*). Współcześnie coraz bardziej w pracy zawodowej liczy się to, jak bardzo jest ona interesująca oraz daje możliwości do rozwoju i realizacji osobistych zamierzeń. Takie zmiany należy ocenić pozytywnie oraz wspierać ich dalszy rozwój. Wpisują się one bowiem w humanistyczne rozumienie pracy, a poprzez to stwarzają autentyczne możliwości rozwoju osoby przez pracę.

Jak pokazano wcześniej, praca ma ważne znaczenie dla rozwoju osobowego człowieka. Można jednak wyróżnić dwa odmienne sposoby włączenia pracy do kierowania własnym rozwojem. Widać to szczególnie przy analizie wyników badań środowiskowych młodzieży akademickiej wchodzącej na rynek pracy. Badania pokazują, że najczęściej ankietowanych przyznaje, iż najważniejszym czynnikiem przy wyborze pierwszej pracy było to, czy ta praca oferuje ciekawe, rozwijające projekty (ok. 50%) oraz bogatą ofertę szkoleń (ok. 38%). Dopiero na piątym miejscu znalazła się odpowiedź: wysokie wynagrodzenie (ok. 32%), a na ósmym: szybki awans (ok. 17%). Wszystkich możliwych odpowiedzi było dwanaście. Najmniej istotnym czynnikiem warunkującym wybór pierwszej pracy był dobry pakiet socjalny (ok. 4%)³².

³¹ Por. tamże, s. 51.

³² Por. tamże, s. 140.

Optymalną jest taka sytuacja, w której młody człowieka podejmuje pracę w wyuczonym przez siebie zawodzie, który zarazem jest realizacją jego życiowych dążeń i źródłem satysfakcji. W takim układzie praca zawodowa wprost przekłada się na realizację osobistego rozwoju. Niemniej jednak nie zawsze tak przecież jest. Kiedy młody człowiek, wchodząc na rynek pracy, nie ma takich możliwości, by podjąć pracę zarobkową zgodną z własnymi oczekiwaniami, wtedy – jak pokazują badania – młodzi nie rezygnują zazwyczaj z własnych planów, zaś praca w sposób pośredni przyczynia się do ich realizacji. W tym układzie praca traktowana jest przede wszystkim jako źródło dochodów, które z kolei są warunkiem niezależności i autonomii, a zarazem materialnym wsparciem dla realizacji własnego projektu życia.

Należy jednak pamiętać, że przytoczone tutaj wyniki badań wskazują na społeczne tendencje, a nie odnoszą się do jednostkowych sytuacji. To, co warto podkreślić, to pozytywna, z punktu widzenia humanistycznej teorii pedagogiki pracy, atmosfera społeczna, która niewątpliwie ułatwia jednostkowe nastawienie do pracy i życiowych priorytetów poszczególnych młodych ludzi. Zadaniem pedagoga będzie jednak przede wszystkim koncentracja na konkretnej osobie, wpisanej w kontekst społeczno-kulturowy własnego regionu, struktury rodzinnych hierarchii wartości oraz historii własnego życia wraz z wplecionymi w nią osobami znaczącymi.

4. Wychowanie przez pracę w kontekście teorii rozwoju integralnego S. Kunowskiego

Powyżej ukazano, że młodzi ludzie wchodzący na rynek pracy oczekują od niej, że m.in. umożliwi im ona realizację własnego projektu życia, który z kolei bardzo mocno związany jest z rozwojem osobistym. Taka postawa wkomponowuje się w koncepcję „wychowania przez pracę”. Stąd ostatnim elementem tego artykułu będzie zaprezentowanie takiej teorii pedagogicznej, która podejmuje humanistyczne rozumienie pracy ludzkiej i rozwoju osobowego człowieka oraz będzie umiała wyrażone w badaniach podejście młodego pokolenia do pracy właściwie wykorzystać i należyście ukierunkować w działaniach wychowawczych i samowychowawczych.

Jedną z takich propozycji jest teoria rozwoju integralnego Stefana Kunowskiego (1909–1977). Została ona wypracowana na poziomie badań nad ogólnymi prawidłowościami procesu wychowawczego i rozwoju osobowego człowieka. Dla potrzeb podjętego w tym artykule zagadnienia zostanie ona w taki sposób przedstawiona, by zaprezentować ją w kontekście wychowania przez pracę. Istotne są tutaj trzy zagadnienia: 1) rozumienie celu wychowania; 2) etapy (warstwy) procesu wychowania, oraz 3) przyporządkowane im rozwojowe formy życia.

Gdy idzie o cel wychowania, w ujęciu S. Kunowskiego wychowanie jest zjawiskiem określonym czterema „ramami”. Należą do nich: starsze pokolenie społeczeństwa (przede wszystkim nieintencjonalny przekaz wzorców zachowania, hierarchii wartości itp.); system kierującego działaniem na młodzież (instytucjonalne/intencjonalne formy wpływu wychowawczego); ideał nowego człowieka oraz przyszły kształt życia³³. Ostatnie dwa elementy umiejscowione są po stronie wychowanka. Dotyczą ideałów i celów, które stawia sobie sam wychowanek.

W tak opisanym ramowo wychowaniu istotne są dwa procesy: personalizacja i socjalizacja, dzięki którym wychowanek zostaje przeprowadzony z niższego stanu natury do wyższego stanu kultury. Proces personalizacji to przejście od naturalnej dla człowieka postawy egoistycznej do postawy altruistycznej. Natomiast proces socjalizacji podejmuje kwestię zmiany postaw grupowych: od naturalnej postawy nostycznej (łac. *nos* – my; egoistyczna koncentracja na własnej grupie, w której następuje wyraźne rozróżnienie na: my – oni) do postawy illistycznej (łac. *illi* – owi; służebne zaangażowanie się na rzecz wspólnoty)³⁴. Zatem przyjęcie za własne postaw altruistycznych i illistycznych uważane jest za osiągnięcie celu wychowania.

Praca (szeroko pojęta) jest w tym kontekście rozumiana jako środek do tego, by te dwie pożądane postawy urzeczywistnić. Aby tak mogło być, powinna ona zawierać dwa wymiary: 1) indywidualny, gdzie wychowanek poprzez wykonywaną pracę jako całość, jak i w jej najdrobniejszych szczegółach będzie nastawiony na kształtowanie w sobie postawy altruistycznej, oraz 2) społeczny, gdzie praca określonej grupy osób będzie postrzegana jako wkład w szersze dobro wspólne, a nie jako rywalizacja z innymi. Te dwie podstawowe idee (altruizm i illizm) będą znajdowały swoje uszczegółowienie w późniejszych treściach, niemniej jednak jasna świadomość tak postawionego celu wychowania przez pracę jest istotna dla poszczególnych, konkretnych sytuacji wychowawczych.

Jeśli chodzi o warstwy rozwojowe i przyporządkowane im formy aktywności własnej, szczególnie ważną cechą teorii wychowania S. Kunowskiego jest to, że opiera się ona na antropologii uwzględniającej możliwie wszystkie obszary rozwojowe człowieka. Stąd też zwana jest ona teorią rozwoju integralnego, tj. takiego, w którym żadna potencjalność człowieka nie będzie pominięta. Dlatego wyróżnia się w niej pięć warstw rozwojowych: „a) warstwa biologiczna, tworząca nasz organizm; b) warstwa psychologiczna, rozwijająca całokształt psychiki; c) warstwa socjologiczna, formująca osobę społeczną wychowanka; d) warstwa kulturologiczna, która wyrabia twórcę kulturalnego w człowieku; wreszcie e) warstwa czysto duchowa lub światopoglądowa, kształtująca w pełni duchowość i jej stronę religijno-moralną”³⁵.

³³ Por. S. KUNOWSKI, *Podstawy współczesnej pedagogiki*, s. 170.

³⁴ Por. *tamże*.

³⁵ *Tamże*, s. 197.

Każda z tych warstw ma swój czas zintensyfikowanego rozwoju, który wyznaczany jest siedmioletnim interwalem. Istotniejsze jest jednak to, że dla każdej z poszczególnych warstw można też wskazać właściwą im rozwojową formę życiową. Jest to samorządna, chętna i dobrowolna aktywność własna wychowanka³⁶, co sprawia, że staje się ona zarazem najwłaściwszym – bo poniekąd naturalnym – „miejscem” spotkania działania wychowawczego i aktywności wychowanka. S. Kunowski wskazuje na następujące aktywności własne wychowanka, przyporządkowując je rozwojowi poszczególnych ludzkich potencjalności: a) warstwa biologiczna – zabawa; b) warstwa psychologiczna – dociekanie; c) warstwa socjologiczna – praca; d) warstwa kulturologiczna – twórczość; e) warstwa duchowa – otwartość na zagadnienia metafizyczne i transcendentale (wraz z modlitwą)³⁷.

Te pięć aktywności stanowią ważny potencjał wychowawczy. Wykorzystanie ich w procesie personalizacji (ku altruizmowi) i socjalizacji (ku illizmowi) ma decydujące znaczenie. Oczywiście, relacja czynnika wpływu wychowawczego do aktywności własnej wychowanka będzie ewoluowała od dominacji tego pierwszego (przy zabawie) do dominacji tego drugiego (przy kształtowaniu światopoglądu), niemniej jednak zawsze jest to spotkanie tych dwóch czynników. Poniżej zatem przedstawione zostaną proponowane wskazówki wychowawcze, które pomogą zoptymalizować proces wychowania przez pracę w odniesieniu do poszczególnych form aktywności własnej wychowanka.

a. Zabawa:

- zabawa dziecka musi być traktowana poważnie przez osoby dorosłe. Fantazja dziecka oraz pozorna nieużyteczność zabawy jest nieraz postrzegana przez osoby dorosłe jako czynność mało wartościowa. Dla dziecka jednak jest to autentyczny świat w tym sensie, że angażuje się ono w zabawę w pełni, co szczególnie jest widoczne na poziomie emocjonalnym. Np. lalka czy jakiś inny przedmiot nie jest osobą żywą, ale żywe, autentyczne i nieraz bardzo intensywne jest emocjonalne nastawienie dziecka do tego przedmiotu. Jak twierdzi S. Kunowski: „na tym tle rozwija się zdolność do wartościowania jako najwcześniejszy, pierwszy czynnik osobowościowy”³⁸;
- stosunkowo często wykorzystywane w zabawie przez dorosłych zasady rywalizacji muszą być stosowane ostrożnie. Z jednej strony rywalizacja jest ważną formą motywacji do działania, z drugiej strony należy jednak wystrzegać się bezwzględnej rywalizacji, kiedy to staje się ona celem samym w sobie. Należałoby raczej prowadzić rywalizujące osoby (grupy) ostatecz-

³⁶ Por. S. KUNOWSKI, *Podstawy współczesnej pedagogiki*, s. 203.

³⁷ Por. *tamże*.

³⁸ *Tamże*, s. 205.

nie do ukazywania dobra wspólnego, które zostało powiększone dzięki tak poprowadzonej zabawie;

- aktywny udział wychowawców w zabawie podopiecznych zabezpiecza tę pierwszą główną formę aktywności własnej przed pojawianiem się w niej i gloryfikowaniem niewłaściwych wychowawczo postaw. Stąd „trzeba bawić się z dziećmi, a nie bawić się dziećmi”³⁹, aby przez to mieć twórczy wpływ na formę zabawy dziecięcej.

b. Dociekanie:

- związane jest przede wszystkim z rozwojem intelektualnym i przypada na okres 7–14 lat. Jest to okres edukacji szkolnej;
- należy tak posługiwać się ocenami w edukacji szkolnej, by dziecko swój sukces upatrywało przede wszystkim w zdobytej wiedzy i umiejętnościach, a nie w samej ocenie. Współcześnie wprowadzone na pierwszym etapie edukacyjnym oceny opisowe ułatwiają nauczycielom i wychowawcom to zadanie;
- przy ocenianiu warto zwrócić uwagę nie tylko na osiągnięty przez dziecko określony poziom wiedzy, ale i na progres, który uczyniło. Czasami może być bowiem tak, że dziecko intelektualnie słabsze włożyło więcej pracy w przygotowanie określonego materiału od dziecka bardziej uzdolnionego i ta jego praca nie zostaje w ogóle zauważona.

c. Praca:

- nie chodzi tu o pracę zarobkową. W tym miejscu jest ona rozumiana jako „dociekanie przenikane stopniowo wysiłkiem, trudem i stałym obowiązkiem”⁴⁰. Tak rozumiana praca „rozwija i kształci wychowanka na tle jego potrzeb uspołeczniania się”⁴¹ i jest szczególnie ważnym „instrumentem” wychowawczym w trzeciej siedmioletniej fazie rozwoju człowieka;
- nie jest ważne to, jakiego rodzaju jest to praca. Najważniejsze w tej aktywności jest to, że uczy systematyczności oraz działania na rzecz dobra wspólnego (początkowo np. rodziny czy grupy rówieśniczej). Poprzez wyrabianie w wychowanku zdolności do działania dalekosiężnego oraz planowanego dochodzi on do odkrywania nowego źródła radości, której nie jest w stanie dać ani zabawa, ani dociekanie;

³⁹ Tamże, s. 206.

⁴⁰ Tamże, s. 208–209.

⁴¹ Tamże, s. 209.

- w tym czasie warto stopniowo przekazywać wychowankowi rozmaite zadania, które wymagają systematycznego, trwałego i odpowiedzialnego działania, jak np. opieka nad zwierzęciem, powierzanie określonych obowiązków wspólnoty rodzinnej itp.
- wychowawca powinien dbać o to, aby praca (indywidualna i wspólnotowa) nie stawała się mechaniczna i nudna, ale by stale była kształcąca, odkrywczą i twórczą.

d. Twórczość:

- w pierwszym etapie działanie wychowawcy będzie się sprowadzało do odsłaniania, wprowadzania i uwrażliwiania wychowanka na świat kultury, tj. świat ludzkiego ducha. Wartości są obecne od początku rozwoju osobowego człowieka, niemniej jednak w tym czasie warto zaznajamiać wychowanka z całym dotychczasowym bogactwem kulturowym, który prowokuje do różnego rodzaju pytań i problemów oraz podpowiada proponowane odpowiedzi. S. Kunowski nazywa to „wędrowką duchową”⁴², tzn. chodzi o indywidualne (przy pomocy wychowawcy) poszukiwanie prawdy, dobra i piękna;
- odkrycie „ojczyzny duchowej” oraz podjęcie „dialogu kulturowego”⁴³ – na tym etapie wychowanek staje się aktywnym twórcą kultury. Ważne w tym momencie jest podejmowanie dyskusji, podczas której wychowanek będzie mógł merytorycznie i krytycznie ustosunkować się do wybranych propozycji kulturowych oraz zaproponować swoje rozwiązania.

e. Zainteresowania metafizyczne i transcendentalne:

- na tym etapie oddziaływania wychowawcze są już bardzo minimalne. One stopniowo zmniejszają się na rzecz odpowiedzialności własnej wychowanka wraz z rozwojem osobowym. Tutaj podstawową formą wpływu wychowawczego jest spotkanie i świadectwo. Stąd rodzi się postulat o inicjowanie spotkań z ludźmi wartościowymi;
- dla osób wierzących ważną aktywnością jest dojrzała modlitwa;
- ostatecznie wszystko sprowadza się do tego, by swoją działalność rozpoznać jako powołanie, tj. realizację zindywidualizowanej misji względem siebie i świata, która nadaje sens życiu wychowanka i przynosi doświadczenie głębokiej radości.

⁴² S. KUNOWSKI, *Podstawy współczesnej pedagogiki*, s. 212.

⁴³ *Tamże*, s. 212–213.

Przedstawiona powyżej lista propozycji wychowawczych w kontekście teorii rozwoju integralnego S. Kunowskiego nie jest oczywiście wyczerpująca. Ma ona być jedynie inspiracją dla podejmowania działań wychowawczych, zmierzających do tego, by szeroko rozumiana praca ludzka (jako czyn) służyła realizacji procesów personalizacji oraz socjalizacji, a co za tym idzie, przyczyniała się do kształcenia w człowieku takiego podejścia do pracy (również zarobkowej), by służyła ona rozwojowi osobowemu.

* * *

W przedstawionym artykule podjęto zagadnienie wychowawczego wymiaru pracy. Pierwszym etapem poszukiwań było treściowe doprecyzowanie „pracy” w perspektywie pedagogicznej. Przyjęto, że należy ją rozumieć szeroko – jako czynność ludzką obecną na każdym etapie rozwojowym, a nie jedynie jako działalność zarobkową. Perspektywa pedagogiczna skłoniła do traktowania tak opisanej pracy jako specyficznego środka rozwoju osobowego człowieka. Oznacza to, że artykuł stara się odpowiedzieć na pytanie, jakie warunki musi spełnić szeroko rozumiana praca ludzka, by służyła autentycznemu rozwojowi osobowemu człowieka. Prezentowaną odpowiedź ukazano na bazie teorii rozwoju integralnego S. Kunowskiego oraz wyników badań opinii społecznej zaczerpniętych z raportu *Młodzi 2011* opublikowanego przez Kancelarię Prezesa Rady Ministrów.

Educational dimension of work

Abstract

One of the basic activities of a human being is work. It is not only of crucial economic and social importance, but it is also a kind of necessity people develop and enrich themselves through. The present article has as a goal to show the educational dimension of work. It consists of five parts. The two first depict terminological issues connected with understanding of work and education. The third part presents research on Polish youth in the view of their gainful employment and the respondents' judgment on its individual features. The last part provides the description of S. Kunowski's integral development theory and suggests practical instructions aimed at educators, so that the attitude the young generation towards work could get close to the defined theoretical model.

Bibliografia:

- ADAMSKI F., *Praca*, w: T. PILCH (red.), *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. IV, Warszawa 2005, s. 781–783.
- FURMANEK W., *Humanistyczna pedagogika pracy. Praca człowieka*, Rzeszów 2013.
- JAN PAWEŁ II, *List do rodzin z okazji Roku Rodziny „Gratissimam sane”*, Watykan 1994.
- JASTRZĘBOWSKI W., *Rys ergonomii, czyli nauki o pracy opartej na prawach poczerpniętych z Nauki Przyrody*, „Przyroda i Przemysł” (1857), nr 29–32.
- KANCELARIA PREZESA RADY MINISTRÓW, *Młodzi 2011*, Warszawa 2011, http://www.nck.pl/media/study/mlodzi_2011.pdf (30.03.2017).
- KOT S., *Historia wychowania*, t. I, Warszawa 2010.
- KRAPIEC M., *Praca*, w: A. MARYNIARCZYK (red.), *Powszechna encyklopedia filozofii*, Lublin 2007, s. 431–440.
- KUNOWSKI S., *Podstawy współczesnej pedagogiki*, Warszawa 2004.
- KWIATKOWSKI S.M., BOGAJ A., BARANIAK B., *Pedagogika pracy*, Warszawa 2007.
- KWIATKOWSKI S.M., *Pedagogika pracy*, w: B. ŚLIWERSKI (red.), *Pedagogika*, t. III, Gdańsk 2006, s. 237–252.
- NOGA H., *Edukacyjne walory pracy ludzkiej*, Nowy Sącz 2011.
- NOWACKI T., *Wychowanie przez pracę*, Poznań 1964.
- NOWAK M., *Podstawy pedagogiki otwartej*, Lublin 1999.
- SCHALLER K., *Erziehung*, w: H. ROMBACH (red.), *Wörterbuch der Pädagogik*, t. I, Freiburg 1977.
- WIATROWSKI Z., *Początki, rozwój i aktualny stan pedagogiki pracy w Polsce*, w: S.M. KWIATKOWSKI (red.), *Pedagogika pracy – tradycja i wyzwania współczesności*, Radom – Warszawa – Bydgoszcz 2012, s. 73–95.
- WIATROWSKI Z., *Wychowanie przez pracę*, w: T. PILCH (red.), *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. VII, Warszawa 2008, s. 438–444.
- WOJTYŁA K., *Miłość i odpowiedzialność*, Lublin 2010.