

WYCHOWAWCZA WARTOŚĆ PRACY W ŚWIETLE ENCYKLIKI *LABOREM EXERCENS*

EDUCATIONAL VALUE OF WORK IN ENCYCLICAL *LABOREM EXERCENS*

Rozprawy Społeczne, nr 4 (IX), 2015

Beata Jakimiuk

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Wydział Nauk Społecznych, Instytut Pedagogiki

Jakimiuk B. (2015), *Wychowawcza wartość pracy w świetle encykliki Laborem Exercens*. Rozprawy Społeczne, 4 (9), s. 29–36.

Streszczenie: Wykonywanie pracy łączy się z rozwijaniem wiedzy i umiejętności, kompetencji społecznych i osobistych, formowaniem charakteru, co prowadzi do samowychowania wykonującego ją człowieka. Celem opracowania jest ukazanie wymiaru wychowawczego pracy na podstawie encykliki Jana Pawła II *Laborem Exercens* oraz zwrócenie uwagi na wartości związane z pracą traktowaną jako obszar rozwoju człowieka i jego człowieczeństwa. W związku z tym w opracowaniu zostaną zaprezentowane zagadnienia dotyczące wychowania i samowychowania w aspekcie przygotowania do pracy i wykonywania pracy oraz powiązanych z tym wartości, a także refleksje na temat pracy jako źródła kształtowania podmiotowości człowieka. Opracowanie ma charakter rozważań teoretycznych przeprowadzonych na podstawie analizy treści encykliki papieskiej oraz literatury dotyczącej zagadnień związanych z wychowaniem, wartościami, kształtowaniem podmiotowości, pedagogiką pracy.

Słowa kluczowe: praca, wartości, wychowanie, samowychowanie, podmiotowość

Summary: Performing work is connected with development of knowledge and skills, social and personal competences and forming character, which leads to self-education of the person performing it. The target of this study is showing educational dimension of work based on encyclical *Laborem Exercens* by John Paul II as well as drawing attention to the work-related values, connected with work as development area of a person and their humanity. Therefore education and self-education related issues will be presented in this study, concerning preparation for work, values associated with it and insights into work-related sources of forming a person's subjectivity. The study is of theoretical character and presents deliberations based on the pope's encyclical and literature on education, values, forming subjectivity and work pedagogy.

Keywords: work, values, education, self-education, subjectivity

Wprowadzenie

W czasach dynamicznych przemian rynku pracy, ewolucji zawodów, wysokiego poziomu bezrobocia, braku stabilności i pewności zatrudnienia praca stanowi szczególną wartość, jest bowiem czymś, „co uchodzi za ważne i cenne dla jednostki i społeczeństwa oraz jest godne pożądania, co łączy się z pozytywnymi przeżyciami i stanowi jednocześnie cel dążeń ludzkich” (Łobocki 1993, s. 125). Praca oznacza „każdą działalność, jaką człowiek spełnia, bez względu na jej charakter i okoliczności, to znaczy każdą działalność człowieka, którą za pracę uznać można i uznać należy pośród całego bogactwa czynności, do jakich jest zdolny i dysponowany poprzez samą swoją naturę, poprzez samo człowieczeństwo”, stanowi „podstawowy wymiar bytowania człowieka na ziemi” (Jan Paweł II 1986, s. 7, 11), niezbywalne dobro i prawo człowieka, ale

także jego obowiązek i powinność (Jan Paweł II 2007). Jest działalnością celową, powiązaną z wysiłkiem prowadzącym do osiągnięcia określonego wytworu w postaci dobra kulturowego, materialnego lub usługi; umożliwia zaspokajanie potrzeb własnych oraz potrzeb innych ludzi, np. rodziny czy społeczeństwa. Jest szczególną formą działalności sprzyjającą rozwojowi wykonującego ją człowieka; stymuluje przeobrażenia społeczne, kulturowe i gospodarcze (Wołk 2013).

Praca jest szczególnie cenioną wartością nie tylko ze względu na to, że znalezienie i utrzymanie zatrudnienia jest dzisiaj niezwykle trudne, ale też z powodu roli, jaką odgrywa w życiu każdego człowieka i jej znaczenia dla całego społeczeństwa.

Podstawę dalszych rozważań stanowi definicja wartości wychowawczej, którą można określić jako „taki stan, który w momencie jego przyjęcia (akceptacji) swoją treścią wychowuje, uruchamiając indywidualny proces wychowawczo-socjalizacyjny jednostki (samowychowanie) zmierzający do pełnego zrealizowania treści wartości” (Skrzypniak 2001, s. 151). Praca staje się więc wartością wychowawczą wtedy, kiedy wychowuje i prowadzi do sa-

Adres do korespondencji: Beata Jakimiuk, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Wydział Nauk Społecznych, Instytut Pedagogiki, al. Raławickie 14, 20-950 Lublin, e-mail: bjakimiuk@kul.pl, tel.: 81 454 53 19

mowychowania, przy czym osiągnięcie tego stanu wymaga rozpoznania, akceptacji i realizowania powiązanych z nią wartości, które stanowią podstawę dokonywanych wyborów i podejmowanych działań.

Celem podjętych rozważań jest ukazanie wymiaru wychowawczego pracy na podstawie encykliki Jana Pawła II *Laborem Exercens* oraz zwrócenie uwagi na wartości związane z pracą traktowaną jako obszar rozwoju człowieka i jego człowieczeństwa. W związku z tym w dalszej części opracowania zostaną zaprezentowane zagadnienia dotyczące wychowania i samowychowania w aspekcie przygotowania do pracy i wykonywania pracy oraz powiązanych z tym wartości, a także refleksje na temat pracy jako źródła doskonalenia człowieka i rozwijania swojej podmiotowości.

Wychowanie i samowychowanie w aspekcie przygotowania do pracy i wykonywania pracy

Wychowanie to „długotrwały ciąg zmian, zachodzących w procesie wszechstronnego rozwijania człowieka, w czym świadomy udział przez swą działalność biorą wychowawcy, współdziałają przy tym różne okoliczności i warunki jako sytuacje wychowawcze oraz dążności samego wychowanka do osiągnięcia coraz większej pełni samodzielności umysłowej, moralnej i życiowej jako najdalszego wychowania” (Kunowski 2004, s. 166). Proces wychowania jest dynamicznym i złożonym układem systematycznych oddziaływań bezpośrednich i pośrednich, zachodzących interpersonalnie, społecznie, instytucjonalnie wywołujących naturalne zmiany osobowości w jednostce, które są akceptowane i postulowane przez społeczeństwo (Gurycka 1978). Obejmuje działalność wychowawczą, powodującą stawanie się lepszym i mądrzejszym człowiekiem (Kunowski 2004). Oznacza nie tylko przekazywanie wiedzy, ale przede wszystkim jest uaktywnieniem skłonności, energii i talentów duchowych człowieka (Woroniecki 1986). Człowieka bowiem należy ujmować w powiązaniu z procesami duchowymi jako istotę humanistyczną, podlegającą nie tylko prawom przyrody, ale przede wszystkim „prawom wartości i powinności” (Sośnicki 1967, s. 8), co wyraża się w jego stosunku do świata wartości, do ideałów prawdy, dobra i piękna, w jego dążeniach i przeżyciach, w postępowaniu.

Wychowanie może być wywoływane przez czynności innych ludzi, ale zawsze występuje w kontekście procesów społecznych, politycznych, kulturowych, gospodarczych i innych; odzwierciedla cechy warunków zewnętrznych, jest ich wypadkową (Sośnicki 1964). Obejmuje więc całokształt procesów i oddziaływań, które pomagają istocie ludzkiej urzeczywistnić w pełni jej człowieczeństwo. W pedagogice personalistycznej człowiek jest postrzegany jako osoba zdolna „do życia w świadomości i wolności”, a więc zdolna „do zrozumienia siebie i świata oraz do zajęcia odpowiedzialnej postawy wobec siebie i świata” (Dziewiecki 1998, s. 20). Wy-

chowanie ma prowadzić do przyjęcia i realizowania właściwej hierarchii wartości jako drogi prowadzącej do integralnego rozwoju, do pełni człowieczeństwa (Chałas 2003). Wartości stanowią treść, sens, istotę celów wychowania i wyznaczają zasady postępowania. Nie istnieje bowiem wychowanie bez wartości – kto wychowuje ten wartościuje (Brezinka 2007). Wychowanie jest więc wprowadzaniem w życie wartościowe. Zmierzanie ku wartościom, poszukiwanie wartości i ich przestrzeganie jest doskonaleniem się człowieka w procesie wychowania (Pielkowska 1994).

Podstawową kategorią wychowania jest wartość i zawarta w niej powinność, ponieważ uznanie danej wartości oznacza zarazem zobowiązanie, warunkujące podejmowane decyzje i działania. Odnajdywanie wartości ma więc aspekt poznawczy (diagnostyczno-decyzyjny) i praktyczny (Radlińska 1961). Zasady moralne oparte na przyjętych standardach aksjologicznych wymagają akceptacji rozumowej, co łącznie prowadzi do kształtowania indywidualnego charakteru i stanowi najwyższą gwarancję stabilności postępowania. Akceptacja wartości nie jest więc jedynie wyrazem subiektywnych doznań, przeżyć emocjonalnych, ale ich sens jest dostępny dzięki obiektywnemu poznaniu. Czynniki poznawczy, intelektualny odgrywa w procesie przyswajania norm i zasad moralnych rolę decydującą. Trwałość, a także jednolitość, spójność, harmonia wewnętrzna, brak sprzeczności między poszczególnymi właściwościami uzyskane dzięki przyjętym zasadom stanowią najbardziej pożądane cechy charakteru. Oparte są bowiem na wiedzy, na rozumowej akceptacji wartości, a zatem są mniej podatne na wszelkie wpływy zewnętrzne (Sośnicki 1964). Zasady moralne i związane z nimi wartości skłaniają człowieka do stałości postępowania i nadają mu jednolity kierunek. Nie znaczy to, że raz przyjęte zasady nie zmieniają się przez całe życie. Doświadczenia życiowe, wiedza o świecie i sobie samym, rozwój inteligencji, zdolności poznawczych oraz właściwości moralnych sprawiają, że może nastąpić przewartościowanie uznawanych dotąd wartości. Te z nich, które kierowały postępowaniem w pewnym okresie życia, mogą stracić swą atrakcyjność w późniejszym okresie. Dążenie do coraz wyższych wartości jest warunkiem rozwoju charakteru i określa jego dynamizm.

Proces wychowania jest więc otwarty, nigdy się nie kończy, trwa przez całe życie człowieka, przybierając różne formy, inne w okresie dzieciństwa, inne w młodości, by przejść w końcu w samowychowanie, czyli fazę w której „człowiek zaczyna wychowywać się sam” (Jan Paweł II 1994, nr 16) jako najdoskonalszą postać wychowania. Samowychowanie jest świadomym i odpowiedzialnym nastawieniem na rozwój i stawanie się lepszym człowiekiem, w którym chodzi o to, aby „człowiek stawał się coraz bardziej człowiekiem - o to, ażeby bardziej «był», a nie tylko więcej «miał» - ażeby poprzez **wszystko, co «ma», co «posiada», umiał bardziej**

i pełniej być człowiekiem - to znaczy, żeby również umiał bardziej «być» **nie tylko** «z drugimi», **ale także i «dla drugich»** (Jan Paweł II 1997, s. 698). W ten sposób człowiek przyczynia się do osiągnięcia własnego dobra i dobra innych.

Problematyka pracy człowieka jest zagadnieniem złożonym, stanowi przedmiot refleksji wielu dyscyplin naukowych, w tym pedagogiki, ze względu na swój wymiar humanistyczny i społeczny. Jest więc nierozzerwalnie związana z wychowaniem i samowychowaniem, bowiem „obejmuje wszystkich ludzi, każde pokolenie, każdy etap rozwoju ekonomicznego i kulturalnego, a *równocześnie* jest to proces przebiegający w *każdym* człowieku, w *każdym* świadomym ludzkim podmiocie” (Jan Paweł II 1986, s. 13). W pedagogice kwestie te dotyczą badań, których przedmiotem są pedagogiczne aspekty relacji człowiek – wychowanie – praca (Kwiatkowski 2007), obejmujących między innymi zagadnienia związane ze wspomaganiem rozwoju zawodowego człowieka w różnych etapach życia, dotyczące prawidłowej realizacji procesów przygotowania i doskonalenia zawodowego, poradnictwa i orientacji zawodowej (Nowacki 2004), problematyki kształcenia ustawicznego (Kwiatkowski 2007), pedagogiki zakładu pracy (Wiatrowski 2000), w tym problemów humanizacyjnych, społeczno-wychowawczych i edukacyjnych (Wiatrowski 2012.).

Przygotowanie do wykonywania pracy trwa przez wiele lat, odbywa się w różnych obszarach życia człowieka, poprzez oddziaływanie wielu środowisk wychowawczych, przez edukację formalną i nieformalną. Z tego powodu proces wychowania obejmuje też wychowywanie do pracy, kształtowanie charakteru, zdobywanie i rozwijanie wiedzy, umiejętności, kompetencji, postaw, przyjmowanie i realizowanie wartości, co umożliwia zdobycie określonych kwalifikacji oraz prowadzi do swobodnego, indywidualnego podejścia do wykonywanej pracy. Przygotowanie do pracy jest więc rezultatem nauczania i wychowania, ale również podjęcie pracy zawodowej oddziałuje wychowawczo w odniesieniu do wykonującego ją człowieka.

Praca, wypełnianie obowiązków i powinności są nierozzerwalnie związane z życiem człowieka - wszystkie czynności, które wykonuje w procesie pracy mają służyć „urzeczywistnianiu się jego człowieczeństwa, spełnianiu osobowego powołania” (Jan Paweł II, 1986, s. 15). W swej istocie więc praca spełnia funkcje wychowawcze, ponieważ kształtuje charakter, postawy i zachowania wobec obowiązków, umożliwia rozwijanie i wykorzystywanie posiadanej potencjału, unikalnych zdolności i umiejętności, realizowanie wartości i wartościowe życie. Wychowawcze oddziaływanie pracy można odnieść do wcześniejszych rozważań dotyczących istoty wychowania i samowychowania. Wykonywanie pracy odbywa się zawsze w określonych okolicznościach, sytuacjach, w otoczeniu ludzi, wiąże się też z osobistym zaangażowaniem i dążeniem do osiągnięcia założonych celów, co łącznie kształtuje nastawie-

nie wobec pracy i sposób jej wykonywania. Samowychowanie jest rezultatem wychowania, w tym: przygotowania do wykonywania pracy; wykorzystywania posiadanych kompetencji; rozpoznawania i realizowania wartości, również tych, które wiążą się z obowiązkami zawodowymi i kulturą pracy; postrzegania siebie jako podmiotu pracy, bowiem człowiek „jest osobą, czyli bytem podmiotowym uzdolnionym do planowego i celowego działania, zdolnym do stanowienia o sobie i zmierzającym do spełnienia siebie” (Jan Paweł II 1986, s. 15). Samowychowanie jest procesem zmierzającym do realizowania ważnych wartości, jest więc wyrazem osobistych starań i oddziaływań warunków pracy, wiąże się z wzięciem odpowiedzialności za rozwój swojego człowieczeństwa i kształtowanie środowiska pracy.

Wartości związane z pracą

Z perspektywy aksjologicznej zrozumienie sensu i wartości pracy człowieka ma istotne znaczenie dla prawidłowego funkcjonowania jednostek, grup i społeczeństwa. W ujęciu indywidualnym jest ona wartością motywującą człowieka i wpływającą na wybory przez niego dokonywane. W wymiarze społecznym staje się czynnikiem regulującym postępowanie jednostki i zasady życia w grupie. Praca jest wartością, ale zarazem stanowi też źródło urzeczywistniania innych wartości w życiu człowieka: kształtuje charakter i postawę, daje szansę wykorzystywania swoich możliwości, odczuwania spełnienia, zadowolenia i szczęścia, rozwoju kompetencji, nawiązywania relacji interpersonalnych, bycia potrzebnym, służenia innym, dzielenia się swoimi umiejętnościami i talentami. Wartości są więc nieodłącznie powiązane z pracą, istnieją w doświadczeniu każdego człowieka wykonującego pracę, ponieważ determinują dokonywane wybory i sposób postępowania, stanowią „cele, normy i zasady postępowania, które umożliwiają rozwój człowieka i osiągnięcie satysfakcji w życiu” (Dziewiecki 1998, s. 4).

Podstawą określania wartości pracy nie jest rodzaj wykonywanej czynności, „ale fakt, że ten, kto ją wykonuje, jest osobą”, dlatego podstawową wartością pracy i jej celem „jest sam człowiek — jej podmiot” (Jan Paweł II 1986, s. 16-17). Praca służy więc przede wszystkim wykonującemu ją człowiekowi, stanowi czynnik jego rozwoju, „jest dobrem człowieka - dobrem jego człowieczeństwa - przez pracę bowiem człowiek *nie tylko przekształca przyrodę*, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także *urzeczywistnia siebie* jako człowieka, a także *poniekąd bardziej «staje się człowiekiem»*” (Jan Paweł II 1986, s. 21). Chociaż praca jest wartością, nie powinna być jednak najważniejszym celem życia człowieka, a jedynie środkiem prowadzącym do spełnienia człowieczeństwa.

Praca stanowi też wartość moralną, jest bowiem „nie tylko powinnością moralną i wymogiem, ale też rodzajem samorealizacji moralnej”, przez co „osiąga

ona najwyższy stopień w hierarchii wartości i najbardziej przyczynia się do ucłowieczania człowieka" (Bartnik, 1991, s. 20), ponieważ wartości moralne mają priorytet „nad wszystkimi pozostałymi systemami wartości, tj. poznawczymi, estetycznymi i witalnymi” (Szabała 1997, s. 23), decydują o wszelkich wyborach i sposobie postępowania.

Praktyczny aspekt pracy przejawia się w tym, że jest ona źródłem utrzymania, co stanowi jeden z czynników świadczących o wartości pracy – jest ona czymś cennym, ponieważ zapewnia przeżycie i umożliwia osiągnięcie godziwych warunków bytowych oraz „jest poniekąd warunkiem zakładania rodziny” (Jan Paweł II 1986, s. 22). Praca nie może być jednak nastawiona wyłącznie na korzyści materialne, ma przede wszystkim zaspokajać osobowe potrzeby człowieka i jego rodziny, szczególnie w wymiarze stawania się człowiekiem, co stanowi główny cel wychowania (Jan Paweł II 1986). Rodzina jest miejscem wychowania do pracy i przez pracę, „stanowi jeden z najważniejszych układów odniesienia, według których musi być kształtowany społeczno-etyczny porządek pracy ludzkiej (...). Rodzina jest bowiem równocześnie wspólnotą, która może istnieć dzięki pracy i jest zarazem pierwszą wewnętrzną *szkołą pracy* dla każdego człowieka” (Jan Paweł II 1986, s. 22-23). Obie wartości: praca i rodzina są wzajemnie powiązane, przede wszystkim poprzez swój wymiar wychowawczy.

Istotną wartością związaną z wychowawczą funkcją pracy jest kształtowanie kultury pracy, która przejawia się między innymi w obowiązkowości, sumienności, staranności, uczciwości, uprzejmości, dbałości o dobro wspólne, prawidłowej organizacji pracy. Brak takich zachowań powoduje degradację człowieka wykonującego pracę, narusza jego godność i świadczy o braku szacunku dla pracy i ludzi korzystających z jej efektów. Wydaje się, że w ostatnich latach można zaobserwować pewien kryzys w tym obszarze, na co składa się wiele czynników, w tym ekonomicznych, jednak nie można usprawiedliwiać własnych, niewłaściwych zachowań czy wyborów okolicznościami zewnętrznymi. Praca jest nie tylko koniecznością ekonomiczną, ale przede wszystkim powinnością wobec siebie i innych, nakazem moralnym, powodem do dumy i zadowolenia. Jest wartością służącą rozwojowi człowieczeństwa wykonującego ją pracownika, a także przyczynia się do budowania dobra wspólnego, do ofiarowania innym swoich zdolności, umiejętności i doświadczenia. Wytwory pracy mają swoją wartość, ponieważ ich twórcą i odbiorcą jest człowiek, a także z tego powodu, że powstały dzięki wspólnej pracy wielu ludzi opartej na wartościach takich, jak: zaufanie, solidarność, prawda, które są niezbędne w ludzkich relacjach (Tischner 2002, s. 276-288). Praca sprawia, że ludzie są sobie potrzebni korzystając wzajemnie z efektów swojej pracy.

Ważną wartością związaną z pracą jest nawiązywanie i utrzymywanie relacji interpersonalnych oraz postępowanie wobec innych. Relacje między-

ludzkie zachodzące w różnych okolicznościach stanowią istotne źródło wsparcia w sytuacjach trudnych, są też obszarem wzajemnego uczenia się i obdarowywania. Niewłaściwe relacje mogą znacząco obniżyć kulturę pracy i powodować nieetyczne zachowania. Odkrywanie i urzeczywistnianie swojego potencjału, kształtowanie postaw i zachowań odbywa się zawsze w relacjach z innymi i działaniach dla innych w codziennych sytuacjach zawodowych, dlatego właściwe relacje, oparte na prawdzie i miłości służą otwarciu na drugiego człowieka (Jan Paweł II 1994), realizowaniu swojego człowieczeństwa.

Praca służy kształtowaniu wielu cnót, między innymi *pracodzielności*, która jest nabywana poprzez wysiłek i odnosi się do męstwa, wytrwałości i pilności w pracy nie tylko fizycznej, ale i umysłowej (Bartnik 1991). Na *pracodzielność* składają się cnoty bardziej szczegółowe. Do moralnych cnót pracowniczych należą sprawności społeczne, a wśród nich *współpracowitość*, która polega na zdolności do wykonywania pracy razem z innymi. Innymi cechami *pracodzielności* są: umiejętność poddania się kompetentnym przełożonym, gotowość do przeznaczania efektów swojej pracy do dyspozycji innych oraz do stworzenia jednego dzieła integralnego. Ma to związek ze sprawnością rozporządzalności i dyspozycyjności. Na *pracodzielność* składa się też *gospodarność*, która polega na odpowiednim gospodarowaniu pracą, przede wszystkim jest umiejętnością odnoszenia pracy do najważniejszych potrzeb. Łączy się z tym również oszczędność i unikanie marnotrawstwa. *Pracodzielność* społeczną musi też cechować odpowiedzialność, która polega na zdolności prawidłowego przewidywania konsekwencji wynikających z podejmowanych działań oraz „gotowości do przyjęcia tych konsekwencji na siebie, włączenia ich w swój własny los i życie swoich najbliższych” (Bartnik 1991, s. 26), a także takie kształtowanie działań zbiorowych, aby kierować je ku dobru wspólnemu. Istotną sprawnością pracowniczą jest zdolność poszukiwania, badania, refleksji nad własną pracą, odwagi w eksperymentowaniu po to, aby poprawiać jakość pracy. Każdy pracownik powinien mieć postawę przygotowawczą, aby nie działać prowizorycznie, nagle i bez przygotowania. W pracy ważny jest też duch rozwojowości, który pomaga wybrać właściwe kierunki działania i osiągnąć odpowiednie rezultaty.

Istotną grupę kompetencji pracowniczych tworzą sprawności zmierzające do prawdy w pracy, do niedopuszczania do pracy zafałszowań rzeczywistości. Do tej grupy należy gorliwość, która jest postawą zaangażowania, poświęcenia i oddania się pracy, a także postawą pokonywania przeszkód i trudności. Kolejną sprawnością z tej grupy jest sumienność, która oznacza staranność wykonywania pracy i jest określana poprzez rzetelność, solidność i uczciwość. Następną sprawnością jest pokora, która wiąże się z wysiłkiem moralnym i duchowym rozpoznania prawdziwych wartości, zdobycia

zdrowej wiary w siebie i sens pracy oraz ze stałym podnoszeniem jakości naszych działań i widzenia ich we właściwych proporcjach. Z pracą wiążą się też sprawności męstwa, czyli cierpliwość, wytrwałość i zdolność finalizacji. Praca wymaga znoszenia trudu, niepowodzeń, przykrości i przeciwności. Cierpliwość pozwala na spokojne czekanie na efekt swojej pracy; wytrwałość pozwala trwać przy podjętej decyzji, przetrzymać kryzysy i pokonać pokusę poddania się długotrwałym trudnościom. Dobrze jest, jeśli z omówionymi sprawnościami wiąże się zdolność doprowadzenia pracy do zaplanowanego i pełnego końca, która łączy się z konsekwencją działania, także z pewnym rodzajem honoru zawodowego. W pracy kształtują się również ogólne cnoty człowieka takie, jak: roztropność, wiedza, samodzielnność, szlachetność, miłość bliźniego, solidarność, słowność, itp. (Bartnik 1991).

Omówione cnoty stanowią kompetencje społeczne, wysoko cenione przez pracodawców, są też elementami kultury pracy, która określa postawę człowieka wobec wykonywanej pracy, służy realizacji powołania i urzeczywistnianiu człowieczeństwa, jest efektem podejmowanych starań i wysiłków oraz przejawem samowychowania.

Praca jako źródło kształtowania podmiotowości człowieka

Praca wypełnia większą część doczesnego życia ludzkiego, „przez swoją siłę, rozwijającą człowieka oraz przez wspólnotę ludzi w pracy, przez współpracę praca nie staje się czymś marginalnym i przygotowawczym, ale staje się jednym z centralnych zagadnień życiowych; jednym z naczelných zadań człowieka i jednym z główných sposobów wyrażania się, pozwalającym realizować się człowieczeństwu” (Gałkowski 2012, s. 102).

Wychowawczy charakter pracy przejawia się wtedy, kiedy jest ona dostosowana do rzeczywistych możliwości człowieka i służy rozwojowi jego potencjału. Praca pełni wówczas rolę „osobowościotwórczą i społecznotwórczą” (Wiatrowski 2000, s. 428) i powoduje, że człowiek przekształca swoje otoczenie, doskonali umiejętności, poszerza wiedzę, rozwija zdolności, nabywa dyscypliny i rzetelności, zdobywa doświadczenie, poznaje otaczającą go rzeczywistość i samego siebie, wchodzi w relacje z innymi ludźmi – tworzy siebie jako człowieka.

Identyfikacja i przyjęcie wartości związanych z pracą ma swoje konsekwencje praktyczne, „tego domaga się przede wszystkim wewnętrzny dynamizm osoby – podmiotu poznającego i działającego” (Gałkowski 2012, s. 134). Podjęte działania świadczą o osobie, „taka jest bowiem natura korelacji tkwiącej w doświadczeniu, w fakcie „człowiek działa”, że czyn stanowi szczególny moment ujawnienia osoby. Pozwala nam najwłaściwiej wglądać w jej istotę i najpełniej ją zrozumieć” (Wojtyła 1969, s. 14). Dokonując wyboru wartości człowiek opowiada się za jedną z opcji, odrzucając inne. Istotą tego aktu

jest świadomość możliwości samostanowienia, nie ulegania zewnętrznym tendencjom. Samostanowienie ujawnia się poprzez własną aktywność, a każda jej postać łączy się z rozwijaniem własnej podmiotowości. Poprzez własny dynamizm człowiek nie tylko bierze udział w działaniu, ale też kształtuje samego siebie (Wojtyła 1969).

Wymiar podmiotowy pracy jest bezpośrednio powiązany „z faktem, iż ten, kto ją spełnia, jest osobą, jest świadomym i wolnym, czyli stanowiącym o sobie podmiotem” (Jan Paweł II 1986, s. 16). Praca umożliwia rozwijanie poczucia sprawczości i możliwości wpływu na swoje życie, daje szansę wykorzystania posiadanego potencjału, tworzenia siebie poprzez aktywne, celowe i świadome działanie. Jest więc procesem, w którym kształtuje się podmiotowość człowieka.

Rozwijanie podmiotowości jest nie tylko doświadczeniem swoich możliwości, jest przede wszystkim rozwijaniem swojego człowieczeństwa. Odbywa się poprzez konkretne czyny, jednak praca „nie jest tylko czynnością człowieka, jest także czymś więcej: pewną strukturą osoby realizującej się i stającej, indywidualnie i społecznie” (Bartnik 1991, s. 18). W pracy człowiek zawsze „wyraża samego siebie, kreuje samego siebie i w pewnym sensie tworzy samego siebie” (Solak 2011, s. 77).

Podmiotowość przejawia się poprzez własną, świadomą aktywność i przyjęcie odpowiedzialności za podejmowane działania. Jest zawsze indywidualna, niepowtarzalna i subiektywna. Jej ukształtowanie wymaga wolności, niezależności i krytycznego myślenia, a także odpowiadania na wartości. Tym, co nadaje dynamiki osobie jest aktywność człowieka, polegająca na twórczym wykorzystaniu indywidualnych możliwości. Człowiek, który jest podmiotem własnego życia „ma wpływ na treść, formę i przebieg zdarzeń, w których uczestniczy, działa zgodnie z własną wolą i nastawieniem na zmianę siebie i świata społecznego, przyrodniczego i technicznego” (Czerepaniak-Walczak 2006, s. 112). Zaprzeczeniem podmiotowości jest ucieczka w determinizm, czyli zrzucanie odpowiedzialności na zewnętrzne okoliczności, na które mamy niewielki lub żaden wpływ.

Podmiotowość jest określana jako „możliwość wpływania przez człowieka na to, co dzieje się w świecie zewnętrznym, w nim i z nim samym, w mniej lub bardziej autonomiczny sposób. Człowiek jest więc podmiotem wówczas, gdy może – opierając się na systemie własnych wartości – formułować cel lub kierunek działalności, wybierać lub tworzyć program czynności i sprawować kontrolę poznawczą nad jego realizacją, co oznacza, że rozumie to, co robi, przewiduje kolejne czynności, porównuje dotychczasowy i przewidywany przebieg działania z wyjściowym celem oraz innymi własnymi wartościami, ocenia sposób realizacji celu i zaprzestaje działań lub kontynuuje czynności. Brak któregoś z tych elementów prowadzi do uprzedmiotowienia człowieka” (Kołodziejska

2001, s. 11). Aby być podmiotem, nie można „dać się zepchnąć do roli przedmiotu”, ponieważ „człowiek - przedmiot - to ktoś zdegradowany”, niepełny, niespełniony, niezrealizowany. Człowiek bez poczucia podmiotowości pozbawiony byłby „zdolności uczestnictwa w biegu spraw świata, a także spraw własnych, w charakterze źródła i fundamentu stanu rzeczy i ich przemian” (Lipiec 1997, s. 13-14). Podmiotowość jest zatem podstawową własnością człowieka, potwierdzającą i urzeczywistniającą jego człowieczeństwo.

Praca ma więc służyć temu, aby człowiek stał się podmiotem własnego rozwoju, aby w działaniu spełniał siebie i urzeczywistniał swoje możliwości. Świadomość bycia podmiotem wiąże się z tworzeniem reprezentacji siebie jako sprawcy zmian w swoim zachowaniu i otoczeniu. Można ją określić jako szczególną formę „ustosunkowania do siebie i świata” albo „charakterystyczny styl regulacji zachowania”, które towarzyszą ludzkiej aktywności sprawczej (Kofta 1989, s. 35-36). Podmiotowość realizuje się w działaniu człowieka poprzez wpływanie na przebieg wydarzeń w swoim środowisku – kto jest bierny, ten nie jest podmiotem (Wielecki 2003). Ma to ogromne znaczenie w czasach, kiedy istnieje realne zagrożenie zredukowania człowieka do roli przedmiotu czy elementu jakiegoś systemu, w czasach ciągłego pośpiechu i dynamicznych zmian, kiedy człowiek często czuje się zagubiony i bezradny. Poczucie podmiotowości sprawia, że los człowieka nie jest określony przez okoliczności zewnętrzne, a on sam nie jest pasywnym obiektem manipulacji; oznacza nieustanne poszukiwanie rozwiązań, nadzieję na poprawę sytuacji, nie poddawanie się trudnościom, brak zgody na niewłaściwe traktowanie.

Podmiotowość łączy się z wolnością dotyczącą podejmowanych decyzji i działań oraz z odpowiedzialnością, która jest podstawą samowychowania człowieka. Odpowiedzialność oznacza gotowość do ponoszenia przewidywalnych i nieprzewidywalnych konsekwencji za dokonywane wybory i podejmowane działania. Wolność dotyczy czynów świadomych i intencjonalnych, opartych na wartościach, ponieważ bez nich przestaje cokolwiek znaczyć. Nie oznacza możliwości postępowania według własnego uznania bez żadnych granic, ponieważ oznaczałoby to ograniczenie lub wykluczenie wolności innych osób. Autentyczna wolność to wolność odpowiedzialna na gruncie aksjologicznym, dlatego „trudno jest mówić o wolności u ludzi pozbawionych poczucia odpowiedzialności za własne decyzje i ich konsekwencje” (Szabała 1997, s. 18). Wolność i odpowiedzialność są więc ściśle powiązane ze sobą, ponieważ „miarą wolności jest poczucie odpowiedzialności, a miarą odpowiedzialności, winny być wartości. To właśnie wartości są drogowskazami naszego zachowania, to według nich oceniamy sytuacje, tj. konkretne zachowania jednostek i grup społecznych. Wartości są nieodłącznym składnikiem indywidualnego i społecznego procesu decyzyjne-

go. Zachowanie decyzyjne jest nie do pomyślenia bez wartościującego wyboru. Wartości bezpośrednio wpływają na zachowanie jednostki, szczególnie te – o których mówimy wartości moralne ze swym dychotomicznym podziałem na »dobro« i »zło« (Szabała 1991, s. 21). Posiadanie systemu wartości jest szczególnie istotne w obliczu zagrożeń psychospołecznych związanych z wymaganiami pracodawców, zmieniającymi się formami zatrudnienia i sposobami wykonywanej pracy, a także z obawą dotyczącą znalezienia lub utrzymania pracy. Człowiek, który jest podmiotem swojej pracy w każdych okolicznościach dba o swoje bezpieczeństwo fizyczne i psychiczne, umie zachować równowagę między życiem zawodowym i osobistym, przewiduje skutki podejmowanych decyzji oraz działań i ma poczucie wpływu na bieg zdarzeń.

Podmiotowość przejawia się w aktywnym, celowym i świadomym postępowaniu w relacji do otaczającej rzeczywistości. Można to również odnieść do wykonywanej pracy, ponieważ pracownik może w pewnym zakresie oddziaływać na warunki i organizację pracy oraz urządzać swoje miejsce pracy, kształtować otoczenie i relacje z innymi. Człowiek, który ma poczucie bycia podmiotem swojego życia nie jest bierny, ma świadomość konieczności podejmowania działań, które prowadzą do poprawy sytuacji i umożliwiają bycie kreatorem własnego życia, tworzenie siebie.

Podsumowanie

Podmiotowy wymiar pracy, „czyli konkretna rzeczywistość człowieka pracy, posiada pierwszeństwo przed wymiarem przedmiotowym” (Jan Paweł II 1986, s. 23), ponieważ praca jest zawsze działaniem osoby; człowiek jest jej podmiotem, celem i sprawcą. Praca jest powiązana z wartościami, przede wszystkim dlatego, że podstawą jej wartości jest człowiek, którego udział w procesie pracy opiera się na wyborze wartości i związanych z tym powinności. Człowiek w pracy pokonuje trudności, podejmuje wysiłek, radzi sobie z problemami, uaktywnia i przekracza własne potencjalne możliwości, rozwija kompetencje, kształtuje relacje i otoczenie. Praca jest zatem obszarem rozwoju człowieka, poprzez różne oddziaływania i interakcje wymusza aktywność i umożliwia realizowanie swojego człowieczeństwa.

Praca staje się wartością wychowawczą, jeżeli pobudza do działania, a tym samym wpływa na urzeczywistnianie podmiotowości wykonującego ją człowieka. Do momentu przyjęcia wartości wychowawczych proces wychowania ma charakter celowych i świadomych oddziaływań mających na celu zaakceptowanie poszczególnych wartości lub ich systemu, natomiast w momencie ich przyjęcia jego charakter zmienia się na samowychowanie, regulowane za pośrednictwem wartości poprzez wypełnianie treści pracy jako wartości wychowawczej służącej rozwojowi człowieka, kształtowaniu jego pozytywnych cech. Z pedagogicznego punktu wi-

dzenia zarówno dochodzenie do wybranej wartości wychowawczej, jak i jej realizacja powodują rozwój człowieczeństwa.

Rezultatem samowychowania jest doświadczanie i rozwijanie własnej podmiotowości, czego wraz jest:

- świadomość tego, kim się jest i do czego się dąży;
- poczucie bycia podmiotem pracy;
- przeświadczenie o możliwości wpływu na otaczającą rzeczywistość, na siebie samego, na swoje postępowanie;
- realizowanie przyjętych wartości i dążenie do ich realizacji,
- podejmowanie działań z własnego wyboru, zgodnie z własnymi preferencjami, możliwościami i zainteresowaniami;
- przewidywanie konsekwencji swojego postępowania i gotowość do ponoszenia odpowiedzialności;
- uprzejmość i życzliwość wobec spotykanych ludzi, umiejętność współdziałania z nimi;
- kultura pracy.

Urzeczywistnianie podmiotowości zakłada osiągnięcie przez człowieka umiejętności kierowania własnym życiem. Umożliwia to świadome budowanie swojej biografii, nie poddawanie się losowi, aktywne reagowanie na pojawiające się okoliczności. Praca jako obszar rozwijania podmiotowości wspomaga funkcjonowanie człowieka – podmiotu pracy, tworzenie siebie, spełnianie swojego człowieczeństwa dla dobra własnego i innych.

Literatura:

1. Bartnik Cz. (1991), *Praca jako wartość humanistyczna*. [nakł. autora], Lublin.
2. Brezinka W. (2007), *Wychowywać dzisiaj: zarys problematyki*. Wydawnictwo WAM, Kraków.
3. Chałas K. (2003), *Wychowanie ku wartościom. Elementy teorii i praktyki. Godność, wolność, odpowiedzialność, tolerancja*. T.1. Wydawnictwo JEDNOŚĆ, Lublin – Kielce.
4. Czerepaniak-Walczak M. (2006), *Pedagogika emancypacyjna. Rozwój świadomości krytycznej człowieka*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
5. Dziewiecki M. (1998), *Wychowanie ku wartościom*. Cz. 1-3. *Wychowawca*, nr 9, s. 4-6; nr 10, s. 20-21, nr 11, s. 12-13.
6. Gałkowski J. W. (2012), *Człowiek, praca, wartości*. Wydawnictwo KUL, Lublin.
7. Gurycka A. (1979), *Struktura i dynamika procesu wychowawczego*. PWN, Warszawa.
8. Jan Paweł II (1986), *Laborem exercens*, W: J. Gałkowski (red.), *Laborem exercens. Tekst i komentarze*. Redakcja Wydawnictw Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin, s. 7-54.
9. Jan Paweł II (1994), *List do rodzin GRATISSIMAM SANE. Z okazji Roku Rodziny 1994*, http://www.opoka.org.pl/biblioteka/W/WP/jan_pawel_ii/listy/gratissimam.html (dostęp: 30.04.2015).
10. Jan Paweł II (1997), *Przemówienie do młodzieży w Poznaniu*, Poznań 03.06.1997, W: Jan Paweł II, *Dzieła zebrane. T. IX. Homilie i przemówienia z pielgrzymek – Europa. Część I. Polska*. Wydawnictwo M, Kraków 2007, s. 697-701.
11. Jan Paweł II (2007), *Praca jest dobrem człowieka*. Przemówienie w ośrodku „Willson Training Centre”, Hobart, 27.11.1986, W: Jan Paweł II, *Dzieła zebrane. Tom XIII. Homilie i przemówienia z pielgrzymek. Azja, Afryka, Australia i Oceania*. Wydawnictwo M, Kraków, s. 1010-1013.
12. Kofta M. (1989), *Orientacja podmiotowa: zarys modelu*. W: A. Gurycka (red.), *Podmiotowość w doświadczeniach wychowawczych dzieci i młodzieży*, T. 1. Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa, s. 35-64.
13. Kołodziejska D. (2001), *Kształtowanie poczucia podmiotowości*. *Edukacja i Dialog*, nr 2, s. 8-11.
14. Kunowski S. (2004), *Podstawy współczesnej pedagogiki*. Wydawnictwo Salezjańskie, Warszawa.
15. Kwiatkowski S. M. (2007), *Pedagogika pracy jako subdyscyplina pedagogiczna*, W: S. M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, *Pedagogika pracy*. Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa, s. 13-22.
16. Lipiec J. (1997), *Wolność i podmiotowość człowieka*. FALL, Kraków.
17. Łobocki M. (1993), *Pedagogika wobec wartości*, W: B. Śliwerski (red.), *Kontestacje pedagogiczne*. Oficyna Wydawnicza IMPULS, Kraków, s. 125-135.
18. Nowacki T. (2004), *Leksykon pedagogiki pracy*. Instytut Technologii Eksploatacji, Radom.
19. Pielkowska J. A. (1996), *Wychowanie jako wartość*, W: J. Żebrowski (red.) *Edukacja w społeczeństwie obywatelskim i system wartości*. Gdańskie Towarzystwo Naukowe, Gdańsk, s. 51-58.
20. Radlińska H. (1961), *Pedagogika społeczna*. Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław.
21. Skrzypniak R. (2001), *Transmisja międzypokoleniowa wartości wychowawczych w rodzinie*. *Roczniki Socjologii Rodziny*, t. XIII. Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań, s. 149-160.
22. Solak A. (2011), *Człowiek jako podmiot pracy w Laborem Exercens Jana Pawła II*. *Forum Pedagogiczne*, nr 1, s. 73-80.
23. Sośnicki K. (1964), *Istota i cele wychowania*. Nasza Księgarnia, Warszawa.
24. Sośnicki K. (1967), *Rozwój pedagogiki zachodniej na przełomie XIX i XX wieku*. Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych, Warszawa.
25. Szabała H. (1997), *Gorzki smak wolności*, W: H. Szabała (red.), *Deklinacje wolności*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk, s. 12-25.
26. Tischner J. (2002), *Polski kształt dialogu*. Znak, Kraków.
27. Wiatrowski Z. (2000), *Podstawy pedagogiki pracy*. Wyższa Szkoła Pedagogiczna, Bydgoszcz.

28. Wiatrowski Z. (2012), *Początki, rozwój i aktualny stan pedagogiki pracy w Polsce*. Cz. I. Relacja i refleksja okolicznościowa z okazji 40-lecia Pedagogiki Pracy. Edukacja Ustawiczna Dorosłych, nr 2 (77), s. 7-13.
29. Wielecki K. (2003), *Podmiotowość w dobie kryzysu postindustrializmu*. Centrum Europejskie Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
30. Wojtyła K. (1969), *Osoba i czyn*. Polskie Towarzystwo Teologiczne, Kraków.
31. Wołk Z. (2013), *Zawodownawstwo. Wiedza o współczesnej pracy*. Wydawnictwo Difin, Warszawa.
32. Woroniecki J. (1986), *Katolicka etyka wychowawcza*. T. 1. Wydawnictwo KUL, Lublin.