

Uniwersytet Rzeszowski. Kolegium Nauk Społecznych

WALDEMAR FURMANEK

ORCID: 0000-0002-1032-4266

furmanek@ur.edu.pl

*Filozofia człowieka pracującego podstawą współczesnej
pedagogiki pracy*

The Philosophy of a Working Person as the Basis of Contemporary Labour Pedagogy

PROPOZYCJA CYTOWANIA: Furmanek, W. (2021). Filozofia człowieka pracującego podstawą współczesnej pedagogiki pracy. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J, Paedagogia-Psychologia*, 34(4), 21–35. DOI: 10.17951/j.2021.34.4.21-35.

ABSTRAKT

Praca jest siłą etyczną – to ważny paradygmat pedagogiki pracy. Analiza systemowa dotycząca pracy osoby powinna obejmować interpretację aksjologiczną, aretologiczną i deontologiczną. Nie bez znaczenia jest problematyka odpowiedzialności pracującego. Taka wielowymiarowa analiza pozwala ukazać siłę twórczą pracy, ukierunkowaną na przemianę osoby oraz na zmianę jakości życia i jakości świata. Konsekwencją jest reinterpretacja paradygmatów obowiązujących w pedagogice pracy.

Słowa kluczowe: paradygmat; praca; pedagogika pracy; człowiek pracujący; filozofia; odpowiedzialność pracującego

WPROWADZENIE

Tadeusz Nowacki, „ojciec” pedagogiki pracy, już w pierwszych szkicach dotyczących charakterystyki tworzonej w połowie lat 80. XX w. nowej dyscypliny pedagogicznej wskazywał potrzebę nadania jej takich rysów, które będą ją nie tylko wyróżniały, lecz także będą dynamizowały jej rozwój. Odchodząc od prostego naśladownictwa np. niemieckiej pedagogiki gospodarczej, zwracał uwagę na konieczność szerszego i bardziej osadzonego w historii ludzkości widzenia przedmiotu badań pedagogiki pracy (Wiatrowski, 2005). Bez wątplenia jest nim wychowanie człowieka do, przez i w pracy. „Człowiek” i „praca”, „pracujący

człowiek” oraz „wychowanie” to podstawowe kategorie teorii twórcze pedagogiki pracy. Ich interpretacja, zmierzająca do ich zrozumienia i nadania im sensu, wymaga odniesień do określonych koncepcji filozofii człowieka. Dwie z tych trzech kategorii dotyczą bezpośrednio człowieka, natomiast trzecia z nich – praca – jest rozumiana jako wyłącznie ludzka forma działalności człowieka. Stąd problematyka osoby pracującej. W tej sytuacji pytania o filozoficzne podstawy pedagogiki pracy są pytaniami o człowieka (osobę), jego istotę i tajemnicę.

Jak twierdzi Marian Nowak (2008, s. 112), pytanie o to, jakie są podstawowe kategorie w pedagogice i edukacji, może brzmieć: „(...) jakie jest podstawowe wymaganie, jaki jest podstawowy warunek, który pozwoliłby na to, aby człowiek w swoim sposobie egzystencji, zanurzeniu w rzeczywistości życia, był człowiekiem? Co jest najbardziej istotne, ważne i potrzebne dla naprawdę ludzkiej egzystencji?”.

Zmiany cywilizacyjne generują przemiany ludzkiej pracy. Obejmują one nowe tereny i nowe zjawiska, w jakich uwikłana jest obecnie i w jakich prawdopodobnie będzie uwikłana praca człowieka.

Badaczy pedagogiki pracy interesują cywilizacyjne przemiany pracy, dostosowanie środowiska pracy do człowieka, przystosowanie pracownika do jego warunków pracy itp.

Celem podstawowym prezentowanego opracowania jest zwrócenie uwagi osobom zajmującym się problematyką pedagogiki pracy na konieczność należytej interpretacji paradygmatu – prymat człowieka nad pracą. Stanowisko to wymaga uświadomienia faktu, że praca człowieka jest szczególną kategorią teorii twórczą, a jej jakościowe przemiany rzutują na interpretację problematyki badań prowadzonych w ramach pedagogiki pracy.

PRZEMIANY ZACHODZĄCE W PROBLEMATYCE BADAŃ PEDAGOGIKI PRACY

Pedagogika pracy jako subdyscyplina pedagogiki w ostatnich kilkunastu latach wyraźnie zmieniła swoją charakterystykę. Wiąże się to bez wątpienia z dynamicznie przebiegającymi przemianami cywilizacyjnymi, w tym także w istocie i treści pracy. Z jednej strony jest to m.in. wynik przemian w jej metodologii oraz przemian tego wycinka rzeczywistości, który stanowi obiekt (system obiektów) zainteresowań przedstawicieli pedagogiki pracy, w tym szczególnie tych, które dotyczą jakości człowieka, jakości świata i jakości życia człowieka, a z drugiej strony jest to wynik przemian w poglądach dotyczących ludzkiej pracy.

To wszystko prowadzi do dynamicznej ewolucji przedmiotu badań i całej siatki problemowej pedagogiki pracy w ujęciu horyzontalnym i wertykalnym. Obecnie pedagogika pracy związana jest nierozłącznie z wieloma zjawiskami społecznymi, zwłaszcza z zagadnieniami stosunku człowieka do zmieniającej się pracy, a także z ogółem zjawisk generowanych przez bezrobocie.

Bez wątpienia problematyka badań pedagogiki pracy musi obejmować zagadnienia związane z teoretycznymi i metodologicznymi podstawami tej dyscypliny pedagogicznej. Oznacza to potrzebę prowadzenia systematycznych i ciągłych badań nad istotą pracy człowieka w zmieniającej się rzeczywistości. Zainteresowanie pracą człowieka wczoraj, dziś i jutro wyznacza ważną linię charakteryzującą ten wycinek problematyki w jego wertykalnym ujęciu. Może to być odniesieniem do rozwinięcia się oczekiwanej pedagogicznej teorii pracy człowieka (zob. Wilsz, 2010).

Współcześnie pedagogika pracy przedmiotem badań czyni ogół zjawisk wspomagania człowieka w procesach jego rozwoju przez wykorzystanie walorów pracy ludzkiej, jej różnorodnych uwarunkowań i wpływów wychowawczych na jednostkę, podkreśla też znaczenie pracy w procesach rozwojowych osoby.

Prezentacja aktualnego przedmiotu badań pedagogiki pracy nie może być prowadzona bez odniesienia się do stanowiska twórców tej dyscypliny pracy, w tym przede wszystkim Tadeusza Nowackiego i Zygmunta Wiatrowskiego, ale także innych czynnych badaczy tej dyscypliny naukowej. Odniesienia te muszą dotyczyć najbardziej węzłowych kwestii. Bez wątpienia do takich należą poglądy ojców pedagogiki pracy na kwestię preferowanego w badaniach pedagogiki pracy modelu człowieka.

PRYMAT CZŁOWIEKA NAD PRACĄ

Prymat człowieka nad pracą jest bardzo znaczącym paradygmatem humanistycznej pedagogiki pracy. Oznacza to konieczność uwzględnienia homocentrycznego względu badań. W rzeczywistości jest to prymat konstytutywnych cech osoby nad pracą, w tym prymat godności człowieka nad pracą.

Wiąże się z nim również stwierdzenie, że praca jest dla człowieka, a nie człowiek dla pracy. Prowadzi to do potrzeby dookreślenia naszego stanowiska co do istoty człowieka. Wszak nie da się zrozumieć istoty pracy ludzkiej bez jakiegoś rozumienia człowieka. I odwrotnie, nie da się zrozumieć człowieka bez rozumienia jego pracy. Inaczej mówiąc, rozumienie sensu ludzkiej pracy (krótko mówimy: rozumienie pracy) wymaga rozumienia człowieka i odwrotnie – zrozumieć człowieka można wyłącznie przez pryzmat rozumienia jego pracy.

W zakresie tej problematyki konieczne jest spojrzenie na koncepcje pracy przyjmowane przez przedstawicieli nurtów marksistowskich, liberalnych i neoliberalnych. Niezbędne wydaje się też ukazanie miejsca pracy w filozoficznych i psychologicznych obrazach człowieka. Te problemy wymagają oddzielnego opracowania. W tym miejscu zatrzymuję się na wskazaniu najważniejszych cech personalistycznego opisu pracy, który – w odróżnieniu od mechanistycznego ujęcia pracy¹ – obejmuje:

¹ Katalog właściwości pracy w ujęciu mechanistycznym obejmuje: zachowania człowieka wobec świata; niewystarczalność człowieka jako motyw pracy; dążenia człowieka do podporząd-

- podkreślenie autonomii człowieka ujawnione w jego postępowaniu (wszak praca jest splotem postępowañ),
- eksponowanie konstytutywnych cech człowieka jako osoby ludzkiej (godności, wolności, odpowiedzialności pracującego człowieka),
- traktowanie człowieka jak współuczestnika procesów stwarzania (postrzeganie człowieka jako partnera Boga),
- uświadomienie tego, że praca jest drogą do doskonalenia siebie samego jako twórcy pracy oraz doskonalenia środowiska swojego życia,
- uznanie pracy za czyn dobrowolny, wynikający ze świadomości i wolności człowieka,
- uznanie pracy za źródło wartości ważnych w życiu człowieka i ważnych dla jego dalszego rozwoju (zob. Furmanek, 2013b, 2014b).

Analiza konsekwencji wynikających z uwzględnienia powyższych stwierdzeń uświadamia, że współcześnie realizowana praca (człowieka) jest pracą odmienną w swoich konstytutywnych cechach od pracy z minionych lat. Mówimy, iż jest nową pracą (Furmanek, 2014a).

PRACA KATEGORIĄ AKSJOLOGICZNĄ

Praca jako wartość jest źródłem różnorodnych wartości, dzięki niej funkcjonują także wszystkie inne wartości (Wiatrowski, 2005). Ich funkcjonowanie uzewnętrznia się w funkcjach, jakie wartości pełnią w egzystencji człowieka. Zauważmy, że wartości potrzebne są nie tylko w wymiarze społecznym, przynoszą bowiem niekwestionowane korzyści osobiste tym, którzy je rozumieją, akceptują i uwzględniają w swoich decyzjach i postępowaniach. Procesy te w pracy uzewnętrzniają się wyraziście. Dzięki temu można stwierdzić, że wartości pracy:

- nadają życiu sens, który jest źródłem naszego szczęścia i poczucia spełnienia,
- stanowią drogowskaz w stosunkach z ludźmi i są ważnym elementem dobrej komunikacji międzyludzkiej,
- ułatwiają podejmowanie słusznych decyzji i pozwalają na osiągnięcie trwałego sukcesu,
- stanowią wewnętrzny hamulec dla zachowań niemoralnych,
- chronią przed demoralizującymi wpływami z zewnątrz,
- budują harmonię w życiu osoby żyjącej zgodnie z wartościami i w życiu jej najbliższych oraz w jej otoczeniu (Furmanek, 2019).

W świetle powyższych stwierdzeń uzasadnione jest następujące wskazanie dla procesów wychowania: Chcesz budować człowieczeństwo w człowieku, wspoma-

kowania sobie świata; pośrednie zaspokajanie potrzeb człowieka; przeciwstawność jej parametrów: trud–łatwość, konieczność–wolność, cierpienie–radość; wytwórczy charakter pracy.

gaj go w budowaniu systemu wartości. I odwrotnie, niszczenie systemu aksjologicznego człowieka jest drogą niszczenia człowieka.

W przestrzeni aksjologicznej człowieka można wskazać wielość owych wartości. Są to m.in. wartości ekonomiczne, kulturowe, antropologiczne, moralne i osobowe czy społeczne. Praca człowieka jest kategorią aksjologiczną, a jej właściwością są źródłem wartości moralnych, co oznacza, że praca jest przede wszystkim siłą etyczną oraz terenem funkcjonowania wartości.

Wymieńmy główne kategorie aksjologiczne, stanowiące swoiste osie przestrzeni aksjologicznej generowanej przez pracującego człowieka. Są to: prawda, dobro, godność pracy, wolność pracy, odpowiedzialność. Gdy odnosimy nasze rozważania o pracy człowieka do wybranych wartości, w istocie chodzi nam o człowieka, a nie o sam fakt pracy. To pracujący człowiek powinien mieć poczucie godności i wolności lub być wolnym, odpowiedzialnym, posiadać wrażliwość na swoje człowieczeństwo poddawane próbie czasów w zjawiskach pracy.

Prawda ucieleśnia się w pracy człowieka. Nowy świat wymaga przede wszystkim odnowienia postawy w stosunku do rzeczywistości. Uświadamiamy sobie przez nią, że prawda o świecie i prawda o wartościach są podstawowymi warunkami życia. Prawda jest kluczem do rozumienia świata, do współtworzenia nowej rzeczywistości w oparciu o zrozumienie zjawisk zachodzących w pracy, w otoczeniu człowieka.

Piękno myślenia w prawdzie włączane w doskonalenie siebie i świata to czynienie dobra. W zasadniczym sensie dobro jest pewnym celem, do którego można zmierzać i dążyć poprzez świadome wybory form własnej aktywności (Tischner, 1985).

Praca ma wartość antropologiczną, bo w istocie jest „dobrem człowieka, dobrem jego człowieczeństwa”. Przez pracę człowiek nie tylko zmienia jakość świata, ale „poniekąd sam staje się bardziej człowiekiem” (Jan Paweł II, 1991). Jest dobrem pożytecznym, godziwym, przyjemnym, uciążliwym. Jest także źródłem dobra wspólnego.

ETYCZNE ASPEKTY PRACY I PEDAGOGIKI PRACY

Ponieważ praca człowieka jest obecnie podstawową siłą etyczną, współczesna pedagogika pracy staje przed wyzwaniem badań w tym zakresie. Moralny sens i moralna wartość pracy polegają na ścisłym jej powiązaniu z podstawowymi wartościami humanistycznymi (Michalik, 1977, s. 30).

To człowiek, który jest wartością szczególną, podejmując dobrowolnie pracę, chce dzielić się swoim dobrem z innymi. Dokonuje tego już wtedy, gdy pracuje wspólnie z innymi zgodnie z zasadą społecznego podziału pracy. Dzieli się również wynikami pracy jako towarami lub usługami. Dzięki temu buduje więzi społeczne. Zwykle od jakości owych wyników zależy siła więzi społecznych. Nie rezygnuje

przy tym z własnej wolności (poza koniecznością wynikającą z procesu technologicznego); nie rezygnuje z własnych poglądów (klauzula sumienia); nie rezygnuje (lecz uwzględnia konieczności pracy) z planów czy aspiracji życiowych. Poszukuje optymalnej równowagi w relacji czasu pracy i czasu poza pracą. Rozwija indywidualne twórcze potencjalności, a tym samym potwierdza swoją tożsamość i godność. W ten sposób praca staje się źródłem wartości ważnych dla człowieka i społeczności, w jakiej żyje.

To wszystko prowadzi do dynamicznej ewolucji przedmiotu badań i całej siatki problemowej współczesnej pedagogiki pracy w ujęciu horyzontalnym i wertykalnym. Dodajmy, że współczesną pedagogikę pracy interesuje cały człowiek i cała historia jego rozwoju w biegu życia, również w wieku tzw. poprodukcyjnym. Szczególnie istotna jest analiza problematyki pracy z punktu widzenia etyki normatywnej.

Najogólniej rzecz ujmując, etyka normatywna – w kontekście z przedmiotem badań etyki opisowej – wskazuje, jak należy postępować, jakie są kryteria oceny działań i ich uzasadniania. W zależności od tego, jakie pojęcia uznaje się za centralne, można wyróżnić następujące rodzaje etyk normatywnych:

- aksjologiczne, stawiające w centrum uwagi pojęcie wartości, jakie wiążą się z osobą pracującą,
- agatologiczne, przyjmujące, że praca jest dobrem człowieka, dobrem jego człowieczeństwa,
- deontologiczne, stawiające w centrum uwagi pojęcie powinności pracy (obowiązku lub nakazu).
- odpowiedzialności, interesuje się wytyczaniem zadań, dyrektyw (zobowiązań) niezbędnych dla realizacji pracy i konsekwencji stąd wynikających,
- aretologiczne, stawiają w centrum uwagi pojęcie cnoty (*arete* ‘cnota, aretologia’); formułowanie norm moralnie pozytywnego postępowania, prowadzących do osiągnięcia pożądanego celu pracy (Bitner, Stępień, 2000).

Z punktu widzenia agatologii praca jest dobrem człowieka, dobrem jego człowieczeństwa, przez pracę bowiem człowiek uzewnętrznia swoje potencjalne możliwości i ukazuje całą podmiotową przestrzeń aksjologiczną. Takie podmiotowe ujęcie pracy jest ważne z uwagi na to, że to właśnie człowiek w swoim działaniu o charakterze transgresyjnym buduje swój nowy świat, świat rzeczy i wytworów, świat wartości materialnych i ekonomicznych. Tym, co skłania człowieka do pracy, jest jego natura. W aktywności człowiek ujawnia najwyraźniej swoje ludzkie potencjalności. Charakter i sens tej aktywności określa jej celowość. Ta zaś nie tylko wiąże się z wolnością człowieka, lecz także z jego rozumnością. Przez pracę człowiek zarówno zmienia jakość świata, jak i poniekąd sam staje się bardziej człowiekiem (Jan Paweł II, 1991). Praca dotyczy tego, co moralnie piękne i dobre samo w sobie (*bonum honestum*). To tzw. dobro godziwe (*bonum honestum*), czyli odpowiadające godności człowieka, wyrażające, pomnażające i afirmujące tę godność. Praca jest dobrem pożytecznym czy użytkowym (*bonum utile*), jest

też dla wielu osób dobrem przyjemnym, hedonistycznym (*bonum delectabile*), ale i dobrem uciążliwym (*bonum arduum*). Nie można przy tym pomijać kwestii dobra wspólnego (*bonum communa*).

Z punktu widzenia aretologii pracę odnosi się do kategorii cnót. Mianem cnót człowieka określane są syndromy cech osobowych, które opisują jakość jego duchowości. Są to: czynniki wewnętrzne, usprawniające w realizacji dobra lub zła moralnego; kwalifikacje do moralnego działania ludzkiego; względnie stałe sprawności (usprawnienia) do działania w kierunku dobra lub zła. W filozofii wyodrębnia się: cnoty rozumu (dianoetyczne), poznania naukowego; cnoty moralne; cnoty rozumienia (tzw. intuicja intelektualna); cnotę mądrości, rozumnego wytwarzania, roztropności, umiarkowania, męstwa, sprawiedliwości, przyjaźni (www1). Cztery z nich są cnotami kardynalnymi, od łacińskiego *cardinem*². Są one filarami, na których opiera się charakter człowieka. Dzięki ich stosowaniu budowane jest życie prawdziwie ludzkie. Zaliczane są do nich: roztropność (*prudentia*), sprawiedliwość (*iustitia*), męstwo (*fortitudo*) i umiarkowanie (*temperantia*). Przed badaczami pedagogiki pracy otwierają się nowe tereny badań nad aretologicznymi wymiarami współczesnej pracy człowieka.

Z punktu widzenia deontologii pytamy, czy praca jest przekleństwem czy też błogosławieństwem (Romaniuk, 1997). O ile „obowiązek” (lub rozkaz czy nakaz) oznacza konieczność zrobienia przez człowieka czegoś (postępowania w określony sposób z nakazu wewnętrznego lub z nakazu zewnętrznego, np. prawnego, administracyjnego), o tyle „powinność” oznacza przede wszystkim obowiązek natury moralnej, a więc nakaz wewnętrzny. Obowiązek jest przymusem, zewnętrznym bodźcem do działania, powinność zaś jest nakazem dawanym samemu sobie.

Patrząc z pozycji etyki odpowiedzialności, należy wskazać, że praca stanowi teren urzeczywistniania stwierdzenia: „Ja działałem”. Człowieczeństwo jest w pewnym sensie tożsame z odpowiedzialnością w znaczeniu pierwotnym (Galarowicz, 1993).

Odpowiedzialność polega najogólniej na tym, że pielęgnujący ją ludzie nie sprawiają zawodu i są zawsze gotowi do ponoszenia konsekwencji swoich czynów; uznawana jest za rdzeń doświadczenia moralnego każdego człowieka (Furmanek, w druku_2). Badacze tej problematyki traktują odpowiedzialność za centralny fenomen etycznej sfery człowieka. Ujawnia się on w doświadczeniu moralnym, czyli takim, w którym człowiek poddaje wartościowaniu spotkane zjawiska ze względu na podstawowe kategorie aksjologiczne³.

² Pierwszy raz nazwy „cnoty kardynalne” użył św. Ambroży w dziele *De officiis ministrorum* (napisanym po 386 r.). Wcześniej cnoty te były nazywane fundamentalnymi lub generalnymi.

³ W etyce współczesnej kategoria odpowiedzialności została dość dobrze opracowana. Wymieńmy tylko niektórych autorów. Należą do nich: Karol Wojtyła, Roman Ingarden, Friedrich König, Georg Picht, Józef Tischner, Jan Galarowicz, Tadeusz Styczeń, Tadeusz Kotarbiński.

Czym jest odpowiedzialność pracującego człowieka? Jak zmienia się problematyka badań odpowiedzialności „za” i odpowiedzialności „wobec”? Pole odpowiedzialności jest jednocześnie wskaźnikiem dojrzałości pracującego człowieka.

POTRZEBA REORIENTACJI PROBLEMATYKI BADAŃ PEDAGOGIKI PRACY

Współcześnie pedagogika pracy przedmiotem badań czyni ogół zjawisk wspomagania rozwoju człowieka przez wykorzystanie walorów pracy ludzkiej, jej różnorodnych uwarunkowań i wpływów wychowawczych na jednostkę, znaczenie pracy w kształceniu, dostosowanie środowiska pracy do człowieka, przystosowanie pracownika do jego warunków pracy itp.

Z faktu, że praca (człowieka) jest podstawową siłą etyczną (Furmanek, 2013a), wynika konieczność reorientacji problematyki współczesnej pedagogiki pracy oraz uwzględnienia dynamicznej ewolucji przedmiotu badań i całej siatki problemowej współczesnej pedagogiki pracy w ujęciu horyzontalnym i wertykalnym. Dodajmy, że współczesną pedagogikę pracy interesuje cały człowiek i cała historia jego rozwoju w biegu życia, także w wieku tzw. poprodukcyjnym.

Człowiek i praca, pracujący człowiek oraz wychowanie (w tym wychowanie ku wartościom pracy) to podstawowe kategorie teorii twórcze współczesnej pedagogiki pracy. Ich interpretacja, zmierzająca do ich zrozumienia i nadania im sensu, wymaga odniesień do określonych koncepcji filozofii człowieka.

Współczesna pedagogika pracy powinna ukierunkowywać swój rozwój, uwzględniając idee współczesnej pedagogiki humanistycznej. Przyjmując model pedagogiki humanistycznej, współczesna pedagogika pracy wzbogaca się znacznie zarówno w swoich aspiracjach teoretycznych, jak i wobec zadań praktycznych. Znajduje się w niej bowiem miejsce dla tradycyjnego modelu badawczego oraz indukcyjnego argumentowania i wnioskowania, ale też dla nowego personalistycznego modelu widzenia osoby wychowanka, wielorako wspomaganego w rozwoju przez interpersonalne relacje na terenie szkoły i tworzone przez nauczyciela warunki, wykorzystującego wszelkie aksjologiczne walory pracy ludzkiej. Takie pluralistyczne podejście zaowocowało znacznym rozszerzeniem terenu badań nauk pedagogicznych.

SENS PRACY

Największa rzecz na świecie
to umieć należeć do siebie.

Michel Montaigne

Interpretacja pracy osoby ludzkiej widzianej z perspektywy aksjologicznej obejmuje następującą tezę: Praca jest wartością, dzięki której powstają nowe war-

tości i funkcjonuje cała przestrzeń aksjologiczna. Pytamy, na ile praca zmienia człowieka? Na ile jej sens wpisany jest w sens życia człowieka? A dalej – jak te zmiany odzwierciedlają systemy postępowania człowieka w kontekście rozmaitych doświadczanych przez człowieka sytuacji aksjologicznych? Sens życia, sens istnienia osoby można upatrywać i odnajdywać w:

- wartościach absolutnych,
- wartościach utylitarnych,
- innym konkretnym człowieku (miłość kobiety do mężczyzny czy do dziecka),
- wzorze jakiegoś człowieka (bohatera filmu czy literatury),
- własnym idealnym wzorze wyobrażeniowym (Furmanek, 2006).

Zdaniem Zdzisława Cackowskiego (1990) sens ludzkiej pracy może wynikać z: przekonania o jej konieczności („Zasłużyłem, nie jem chleba za darmo”); potrzeby budowy poczucia własnej wartości („Ja to potrafię”); potrzeby dzielenia się swoim dobrem („Jestem pożyteczny dla drugiego człowieka, jestem mu pomocny”); zrozumienia potrzeby służby w budowie i doskonaleniu środowiska lokalnego, krajowego czy światowego („Pracuję dla ważnego celu, buduję lepsze jutro tego świata...”).

Oto trzy dialogi wędrowca z kamieniarzami, którzy fizycznie robią to samo – tłuką kamienie. Na pytanie, co robisz człowieku:

- pierwszy odpowiada: „Tłukę kamienie”,
- drugi: „Zarabiam na życie”,
- trzeci zaś: „Buduję świątynię”.

W tych trzech różnych odpowiedziach wyrażone są trzy różne intencje.

Intencja pierwsza nie wykracza poza sens fizycznej czynności kamieniarza, której treść zredukowana jest właśnie do tłuczenia kamieni; tutaj jest jakaś okruszyna czegoś więcej, może jakaś okruszyna estetyki; przeświadczenia, że się coś sensownego robi i że się to robić potrafi. Intencja drugiego z kamieniarzy sięga wyraźnie dalej niż tłuczenie kamieni, bo to ostatnie jest u niego środkiem, środkiem zarabiania na życie. Wyodrębnia się tu tłuczenie kamieni jako środek oraz zarabianie na życie jako cel, jako wartość, wartość użytkową.

Intencja trzeciej odpowiedzi wznosi się w obszar wartości symbolicznej, moralnej, pozaużytkowej; „budowanie świątyni” ma ten sens, że robi się coś użytkowego, ale nie dla siebie, lecz dla innych, a może nawet dla wszystkich („użytkowość” uogólniona, symboliczna). (Cackowski, 1990)

Sensowna praca nie może się łączyć z marnotrawieniem sił, czasu czy środków. Mówimy o złej pracy (Daszkiewicz, 1984). Pojawienie się przekonania, że pracuje się bez sensu, oznacza, że zerwana została więź między znaczeniem podmiotowym pracy a jej procesem i wynikami. Zerwana więź może dotyczyć również relacji między pracującymi wspólnie ludźmi.

Koncepcja personalistycznego ujmowania człowieka podkreśla, że osoba ludzka posiada naturalną właściwość, jaką jest godność osoby, godność osobowa, osobowościowa (Furmanek, 2020, 2021). Józef Tischner zwraca uwagę na to, że zła praca przestaje być rozmową – staje się bełkotem i już od samego początku jest zmarnowana (Furmanek, 2006, s. 89).

PRZEMIANY CYWILIZACJI WYZWANIEM DLA PEDAGOGIKI PRACY

Bez metateoretycznego charakteru, a zarazem kulturowo-cywilizacyjnej roli epistemologii nie można zrozumieć filozofii, zawsze podejmującej kwestie teorio-poznawcze. Trudno jest także dostrzec istotne zmiany, jakie zachodzą w sferach i obszarach życia codziennego czy w całej cywilizacji. Trudności są też w określeniu przemian, jakie następują w zakresie pracy człowieka.

Obecnie znajdujemy się na etapie rozwoju cywilizacji informacyjnej. Rozwija się społeczeństwo informacyjne, nazywane również społeczeństwem wiedzy. Praca człowieka w tym modelu cywilizacji zmienia swoje wymiary. Zmienia się cała aksjologia pracy (Furmanek, 2014b).

W nowym wchodzącym modelu życia społecznego poznanie i wiedza zaczynają odgrywać coraz większą rolę, np. w komunikacji masowej, w różnych instytucjach i strukturach demokratycznych społeczeństw informacyjnych. Bez ostrego światła pochodzącego z rzetelnych analiz teoretycznych oraz bez rozległego spojrzenia idącego z badań kulturowo-społecznych nie będzie można zobaczyć ważnych zmian cywilizacyjnych (Hetmański, 2007, s. 10).

Znaczenie greckiej *paidei*, którą w języku łacińskim przetłumaczono jako *humanitas*, w najszerszym znaczeniu wiąże się z organicznym rozwojem duchowego życia narodu. Idea była zarazem procesem wychowania, jak i jego ostatecznym rezultatem – kulturą (Jaeger, 1964, s. 118).

Znaczące jakościowe przemiany cywilizacyjne ujawniają się w procesach pracy człowieka. W tym kontekście refleksja nad istotą i sensem pracy osoby ludzkiej jawi się jako szczególnie pilnie potrzebna. Nie bez znaczenia są osiągnięcia nauk, które interesują się omawianą problematyką badań. Ich specyfika jest odzwierciedlana w charakterystycznym dla nich aspekcie badań. Najbardziej jaskrawym przykładem są tu badania nad pracą człowieka jako osoby, dodajmy dokładniej – osoby ludzkiej. Wiele dyscyplin naukowych czyni ją obiektem swoich zainteresowań badawczych. W humanistycznej pedagogice pracy do tych osiągnięć musimy się odwoływać. Poszukujemy więc odpowiedzi na pytanie: Co znaczy stwierdzenie „osoba pracująca”?

Cywilizacja powinna być ujmowana jako skumulowany wynik pracy ludzi poprzednich i obecnych pokoleń. Przemiany zachodzące w cywilizacji, w tym ciągły proces jej transformacji, są też efektem wprowadzanych w obieg życia społecznego wyników pracy ludzi. W tym względzie należy podkreślić dominujące znaczenie wyników pracy naukowej i działalności technicznej człowieka. To one wpływają na zmiany w treści pracy. Praca naukowca czy naukowca-technika wiąże się z odkrywaniem prawdziwości, jej poznawaniem nie tylko dla samego poznawania i zaspokajania swojej ciekawości, lecz także dla zrozumienia rzeczywistości po to, aby w niej bardziej racjonalnie i skutecznie działać. Te przesłanki determinują podstawowe założenia metodologii badań we współczesnej pedagogice pracy.

HUMANISTYCZNA CZY WSPÓŁCZESNA PEDAGOGIKA PRACY?

Czy współczesne zjawiska cywilizacyjne są przyjazne „człowieczeństwu” oraz przekazywaniu dzieciom wartości dla człowieczeństwa podstawowych, których realizacji w jakimś stopniu, przynajmniej deklaratywnie, oczekuje się od nich jako osób dorosłych?

Warto zatrzymać się nad jeszcze jedną kwestią. W swoich rozważaniach stosuję określenie „współczesna pedagogika pracy”. Często zamiennie wykorzystuję termin „humanistyczna pedagogika pracy”. Jak uzasadniam takie postępowanie?

W pierwszym okresie tworzenia pedagogiki pracy, tj. w ciągu pierwszych 20 lat, tzw. pedagogika socjalistyczna nie mogła wyłamać się z narzuconych warunkowań ideologicznych. Najważniejsze z nich można ująć w kilku następujących stwierdzeniach:

- rozwiązania obecne w pedagogice socjalistycznej były układami odniesienia dla pedagogiki pracy początku lat 70. XX w.,
- pracę człowieka uznawano za wartość, ale nie miało to przełożenia na praktykę dnia codziennego. Przykładem znamienym w tym względzie są treści oraz charakter obchodów 1 Maja jako Święta Pracy,
- prawo do pracy i konieczność jej posiadania miał każdy zdolny do pracy człowiek, takie zapisy zawierała bowiem Konstytucja Polskiej Republiki Ludowej,
- państwowe zakłady pracy niemal równoważnie traktowały zadania produkcyjne i tzw. pozaprodukcyjne (organizacja biletów do teatru, stadiony, domy wypoczynkowe itd.),
- pracownicy byli związani z konkretnymi stanowiskami pracy, na których kwalifikacje oraz zmienność zadań wynikająca z postępu naukowo-technicznego nie były cechą dominującą. Kryterium oceny była wydajność pracy oceniana normami produkcyjnymi. Liczyły się zasady podziału pracy, aż do absurdu. Rolę dominującą odgrywały taryfikatory prac i stanowisk, wyznaczane zadania i odpowiednio wysokie normatywy pracy,
- dominującą w systemie edukacyjnym szkołę zawodową przygotowującą kwalifikowanych robotników nastawiono na kształcenie wąskoprofilowe zgodnie z potrzebami gospodarki centralnie sterowanej. Nawet plany warsztatów szkolnych włączano przez pewien czas do centralnie przygotowywanych planów gospodarki. Zadaniem szkół zawodowych było przygotowanie tzw. gotowego pracownika, zdolnego do realizacji zadań na danym stanowisku, z określonym instrumentarium i określoną treścią zadań produkcyjnych,
- praca dla każdego jako zasada ustrojowa prowadziła do tego, że nie były znane zjawiska: a) konkurencji, wypaczony został bowiem stosunek do pracy i zagubiona jej wartość („Czy się siedzi, czy się leży, dwa tysiące się należy”); b) trudnego rynku pracy; c) bezrobocia – i wszystkich zjawisk im towarzyszących,

- kształcenie ogólne sprowadzono do minimum; najchętniej sprowadzono by jego realizację do minimalnego kanonu wykształcenia ogólnego (tzn. nauczyć czytać, pisać i rachować).

Ostatnie 20 lat w rozwoju pedagogiki, w tym pedagogiki pracy, to czas szczególnie dynamicznych zmian cywilizacyjnych, społecznych, politycznych i kulturowych. Do historii przechodzi tzw. pedagogika socjalistyczna, dochodzimy do przekonania o konieczności zmian w odniesieniu do przedmiotu badań nauk pedagogicznych i jej metodologii, paradygmat naturalistyczny jest już obecnie niewystarczający.

Badania nad tajemnicą człowieka osiągnęły nowe, znaczące wyniki, ukazując wiele dotychczas nieznanych lub mało akcentowanych zjawisk. W odniesieniu do ludzkiej pracy można powiedzieć, że w nowej rzeczywistości cywilizacyjnej jest to nowa praca (Furmanek, 2014a, s. 202). Czy rzeczywiście jednak jest to nowa praca? Na ile jest ona odmienna od tej sprzed lat? To praca oparta przede wszystkim na odmiennej aktywności ludzi pracujących, z dominacją aktywności intelektualnej, wykorzystująca owoce pracy intelektualnej minionych i obecnych pokoleń. Czy można stwierdzić, jaki jest obecnie poziom zintelektualizowania pracy człowieka? Na ile potrafi on i jest zmuszony – tzw. przymus nowoczesności – wykorzystywać osiągnięcia naukowe, które stanowią fundament każdej nowej technologii?

Nowa praca w dużym zakresie owocuje nowymi rodzajami wyników pracy. Są nimi utwory i usługi cyfrowe. Dodajmy, że nowa praca jest realizowana – w odmiennym od wcześniejszego – środowisku pracy w jego rozumieniu lokalnym i globalnym. W tym drugim przypadku stanowi ona o nowych wymiarach cywilizacji, a obok konsekwencji wywołanych wszechobecnością technologii informacyjnych jest podstawą budowy gospodarki opartej na wiedzy społeczeństwa informacyjnego.

Jak sądzę, to upoważnia do przyjęcia założenia, że pedagogika pracy weszła (wchodzi) na nowy etap rozwoju. Dla odróżnienia tych kwestii stosuję określenia: „klasyczna pedagogika pracy” oraz „współczesna pedagogika pracy”. Czy można wskazać w tym miejscu granice określające lata istnienia klasycznej pedagogiki pracy? Nie sądzę, aby taka potrzeba istniała. Stanowiska metodologiczne badaczy ujawniają ich orientację.

Współczesna, czyli obecna, a może teraźniejsza, dziś aktualnie uprawiana, pedagogika pracy moim zdaniem powinna być odmienna od tej z okresu początkowych lat jej budowy. Być może wskazanie roku 1989 jako roku przełomowego i punktu wyjścia nie jest najkorzystniejszym rozwiązaniem, ponieważ sugerowałoby dwa etapy, tj. przed i po roku 1989.

Biorąc pod uwagę te i inne wątpliwości, skłaniam się do stwierdzenia, że zasadne jest mówienie o klasycznej i współczesnej pedagogice pracy. Dla uniknięcia dyskusji wokół nie najważniejszej kwestii jednak proponuję ten etap rozwoju pedagogiki pracy nazywać humanistyczną pedagogiką pracy, rozumiejąc, iż w istocie chodzi w niej o problematykę współczesnej pedagogiki pracy.

KONKLUZJE. PARADYGMATY PEDAGOGIKI PRACY

Analiza przyjętej koncepcji filozoficznej człowieka owocuje katalogiem paradygmatów przyjmowanych przez badaczy problemów pedagogiki. Poszukując odniesień i rekonstrukcji „pedagogicznych” implikacji określonych doktryn lub kierunków, prądów filozoficznych – zwłaszcza filozofii człowieka – czy nurtów w ich obrębie, nie można pomijać sposobu ujęcia samego wychowania i wszystkich jego aspektów. Istotne jest to, w jaki sposób wypowiadamy się o nim.

Jakie paradygmaty stanowią dla pedagogiki odniesienie dla sposobu podejścia do stawianych problemów, a przez to także ujmowania ich rozwiązywania, a więc dialektycznego (dialektyka platońska, heglowska, marksistowska), esencjalistycznego, idealistycznego, egzystencjalnego, fenomenologicznego, hermeneutycznego itp. (Walczak, 2017).

Przyjęta filozoficzna koncepcja człowieka pracującego – koncepcja pracującej osoby, determinuje podstawowe założenia metodologii badań we współczesnej pedagogice pracy (Furmanek, 2017). Na jakie paradygmaty ukierunkowana jest refleksja badacza humanistycznej pedagogiki pracy? Oto najważniejsze z nich:

1. Prymat człowieka nad pracą, co oznacza, iż człowiek jest podmiotem i twórcą pracy (Furmanek, 2013a).
2. Prymat osoby nad technologiami wykorzystywanymi w pracy.
3. Człowiek pracujący jest osobą, „stając się”, oraz „staje się, będąc nią” (Furmanek, 2018, s. 101).
4. Współcześnie realizowana praca osoby jest kategorią etyczną (Furmanek, 2013a, w druku_1).
5. Praca jest terenem urzeczywistniania całej przestrzeni aksjologicznej człowieka (Furmanek, 2020).

Przyjęcie i stosowanie w prowadzonych badaniach wymienionych paradygmatów zmienia siatkę problemową współczesnej pedagogiki pracy. Zmiany biegną ku humanistycznej jej orientacji teoretycznej i metodologicznej.

BIBLIOGRAFIA

LITERATURA

- Bitner, B., Stępień, K. (2000). *Wprowadzenie do etyki zawodowej*. Poznań: Wydawnictwo eMPi2.
- Daszkiewicz, K. (1984). *Traktat o złej robocie*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Furmanek, W. (2006). Sens życia a sens pracy człowieka. W: Z. Wiatrowski (red.), *Pedagogika pracy i andragogika w konstelacji europejskiej i globalnej*. Włocławek: Lega. Oficyna Wydawnicza Włocławskiego Towarzystwa Naukowego.
- Furmanek, W. (2013a). Etyczne wymiary współczesnej pracy człowieka. *Labor et Educatio*, (1), 45–61.
- Furmanek, W. (2013b). *Humanistyczna pedagogika pracy. Praca człowieka*. Rzeszów: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.

- Furmanek, W. (2014a). Nowa praca człowieka w cywilizacji informacyjnej. Zarys problematyki. *Szkola – Zawód – Praca*, (7/8).
- Furmanek, W. (2014b). *Humanistyczna pedagogika pracy. Praca człowieka w cywilizacji informacyjnej*. Rzeszów: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Furmanek, W. (2017). Konsekwencje merytoryczne twierdzenia „praca jest wartością” dla pedagogiki pracy. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J, Paedagogia-Psychologia*, 30(2), 29–40. DOI: <https://doi.org/10.17951/j.2017.30.2.29>
- Furmanek, W. (2018). Człowiek jest osobą, stając się i staje się, będąc nią. W: M. Chrost, K. Jakubiak (red.), *Wychowanie. Socjalizacja. Edukacja* (s. 101–124). Kraków: Wydawnictwo Naukowe Akademii Ignatianum w Krakowie.
- Furmanek, W. (2019). *Człowiek wobec wartości*. Rzeszów: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Furmanek, W. (2020). *Godność człowieka. De dignitate personae humane*. Rzeszów: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Furmanek, W. (2021). *Człowiek. Wielorakość godności*. Rzeszów: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Furmanek, W. (w druku_1). *Człowiek pracujący w perspektywie etyki normatywnej*. Rzeszów: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Furmanek, W. (w druku_2). *Humanistyczna pedagogika pracy. Aksjologiczne problemy pracy ludzkiej*. Rzeszów: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Galarowicz, J. (1993). *Powołani do odpowiedzialności. Elementarz etyczny*. Kraków: Oficyna Naukowa i Literacka.
- Hetmański, M. (red.). (2007). *Epistemologia współcześnie*. Kraków: Universitas.
- Jaeger, W. (1964). *Paideia*. T. 2. Warszawa: Instytut Wydawniczy Pax.
- Jan Paweł II (1991). *Laborem exercens*. Watykan.
- Michalik, M. (1977). *Moralność pracy*. Warszawa: Instytut Wydawniczy CRZZ.
- Nowak, M. (2008). Od tradycyjnej pedagogiki ogólnej ku nowym wyzwaniom dla badań nad podstawami edukacji. W: T. Hejnicka-Bezwińska (red.), *Pedagogika ogólna. Tradycja i teraźniejszość*. Warszawa: Wydawnictwo Uczelniane WSP.
- Romaniuk, K. (1997). *Błogosławieństwo czy przekleństwo? Praca w Piśmie Świętym*. Katowice: Księgarnia św. Jacka.
- Tischner, J. (1985). *Polska jest Ojczyzną. W kręgu filozofii pracy*. Paris: Editions du Dialogue.
- Wiatrowski, Z. (2005). *Podstawy pedagogiki pracy*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego.
- Wilsz, J. (2010). *Teoria pracy. Implikacje dla pedagogiki pracy*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.

NETOGRAFIA

- Cackowski, Z. (1990). *Człowiek i praca*. Pobrane z: www.kulturaswiecka.pl/node/210 (dostęp: 12.07.2021).
- Walczak, A. (2017). *W sprawie filozofii wychowania*. Pobrane z: http://pedagogika-filozoficzna.eu/wp-content/uploads/2017/12/3-Walczak-10-25-pf_06.pdf (dostęp: 7.03.2021).
- www1: www.ptta.pl/pef/pdf/c/cnotyiwady.pdf (dostęp: 17.07.2021).

ABSTRACT

Work is an ethical force – it is an important paradigm of labour pedagogy. System analysis of a person's work should include an axiological, aretological and deontological interpretation. The issue of the employee's responsibility is not without significance. Such a multidimensional analysis allows to show the creative power of work aimed at changing the person and at changing the quality of life and the quality of the world. The consequence is the reinterpretation of the paradigms of labour pedagogy.

Keywords: paradigm; labour; labour pedagogy; working person; philosophy; employee's responsibility