

Olga Banit, Małgorzata Franc

ORCID: 0000-0001-9002-6439; 0000-0002-0923-4538, <https://doi.org/10.71358/ezu.2230>

HUMANISTYCZNY WYMIAR DZIAŁALNOŚCI ZAWODOWEJ

HUMANISTIC DIMENSION
OF PROFESSIONAL ACTIVITY

ГУМАНІСТИЧНИЙ ВИМІР
ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1. Wprowadzenie

Podstawowy wymiar pracy wyraża się nie tylko w tym, że człowiek jest podmiotem pracy, ale przede wszystkim w tym, że człowiek realizuje się przez pracę. W pracy przejawia się nasza osobowość, a przez pracę osobowość ta się dopełnia i doskonali.

Wychowanie przez pracę i do pracy to proces długotrwały i złożony, rozpoczynający się od lat najmłodszych, którego głównym celem jest wytworzenie w świadomości osoby poczucia obowiązku współuczestnictwa w społecznym procesie pracy. Odpowiednie przygotowanie fizyczne i umysłowe, a także podstawowe umiejętności moralno-praktyczne i organizacyjne stanowią warunek dalszej skutecznej zorganizowanej pracy.

W niniejszym artykule zobrazowano znaczenie pracy dla kształtowania się osobowości człowieka oraz wskazano postulaty zmierzające do poprawy sytuacji edukacyjnej w obszarze aktywności praktycznej, praktyk zawodowych uczniów i studentów.

2. Praca i jej znaczenie w życiu człowieka

Pojęcie rozwoju ma zastosowanie w wielu dziedzinach nauki. Rozwój to wszelki długotrwały proces kierunkowych zmian, w których można wyróżnić prawidłowo po sobie następujące etapy przemian (Wielka Encyklopedia Powszechna). Rozwój ten dotyczy zarówno strony fizycznej, jak i psychicznej. Mówiąc o rozwoju psychicznym mamy na myśli rozwój poznawczy, emocjonalno-motywacyjny, działaniaowy, a także rozwój charakteru jednostki i przystosowania się jej do życia w społeczeństwie. Zmiany w rozwoju mają charakter progresywny i ukierunkowane są na osiąganie coraz wyższych form regulacji stosunków jednostki ze światem zewnętrznym (Przetacznikowa, 1978). To ukierunkowanie rozwoju polega na:

- zdobywaniu przez jednostkę coraz szerszej orientacji w otoczeniu i narastaniu jej wiedzy o świecie,
- doskonaleniu się umiejętności i sprawności w toku wykonywania różnorodnych zadań życiowych i czynności swobodnych,
- powstawaniu nowych potrzeb, emocji i uczuć,
- wzbogaceniu zainteresowań i zamiłowań,
- kształtowaniu nastawień i postaw,
- innych przeobrażeniach w dziedzinie osobowości.

Rozwój umysłowy związany jest z kształtowaniem się procesów poznawczych (postrzeganiem, tworzeniem pojęć, rozumieniem i operowaniem nimi, myśleniem, w tym twórczym i odtwórczym, wyobrażnią, w tym twórczą i odtwórczą, kategoryzowaniem, pamięcią, uwagą). Rozwój umysłowy powiązany jest z inteligencją i zdolnością rozwiązywania problemów.

W procesie pracy dochodzi do rozwijania, formowania się procesów poznawczych, wszak żeby wykonać zadanie (pracę) koniecznym jest objąć ją zmysłami, określić, zrozumieć, wyobrazić sobie choćby jej przebieg czy rezultat, skorzystać z zasobów pamięci, by wspomóc choćby metodykę podjętego działania, rozwiązać zadanie w sposób standardowy bądź innowacyjny, skoncentrować uwagę na aktywności praktycznej, by osiągnąć zamierzony cel.

Rozwój umysłowy człowieka jest ściśle powiązany z jego działaniami, wytworami tych działań, czyli pracą.

Rezultatem rozwoju emocjonalnego jest wzrastająca dojrzałość emocjonalna. Dojrzałość emocjonalna oznacza stopień, w jakim dana osoba zrealizowała swoje możliwości pełnego życia i rozwinęła m.in. zdolności do:

- cieszenia się otoczeniem,
- ustosunkowania się do innych,
- martwienia się, kiedy wymagają tego okoliczności,

- odczuwania gniewu w obliczu przeciwności,
- okazywania strachu, kiedy sytuacja może budzić lęk.

Dojrzałość emocjonalna uwzględnia także ograniczenia i kontrolę (kontrola emocjonalna). Osoba emocjonalnie dojrzała jest zdolna do panowania nad swoimi uczuciami. Nie podlega wahaniom nastroju, nie jest zmienna. Kiedy wyraża jakąś emocję czyni to w sposób umiarkowany, społecznie akceptowalny. Nie daje się ponieść swoim uczuciom. Cechuje ją duża tolerancja na frustrację.

Procesowi pracy towarzyszy cała gama emocji, począwszy od ucieszenia się zadaniem pracy bądź odczuwania obawy przed jego podjęciem czy trudności z nim związaną, zadowolenia z przebiegu podejmowanych działań bądź martwienia się o rezultat końcowy pracy, satysfakcji w pracy wspólnej bądź lęku przed współpracownikami, radości z sukcesu bądź znoszenia ciężaru porażki itp.

Harmonijny, adekwatny do wieku rozwój emocjonalny warunkuje motywację do pracy. U podstaw procesów motywacyjnych leżą prawie zawsze podstawowe procesy poznawcze (percepcja, pamięć, uwaga itd.) oraz złożone, związane z przetwarzaniem informacji. Najważniejsze poznawcze mechanizmy motywacyjne wiążą się z takimi zjawiskami, jak ciekawość poznawcza, oczekiwania, aspiracje, fantazje i marzenia oraz różne formy niezgodności poznawczej. Specyficznymi ludzkimi mechanizmami motywacyjnymi (prócz motywacji immanentnej) są motywacja osiągnięć, będąca czynnikiem wyznaczającym działania człowieka w warunkach, w których podejmuje on różnego rodzaju działalność zadaniową, motywacja do podtrzymania poczucia własnej wartości i uzyskania jasnych informacji o posiadanych dyspozycjach i kompetencjach oraz motywacja do długotrwałego dążenia do celu, odraczania gratyfikacji, motywacja nastawiona na rozwój i samorealizację.

Z perspektywy podejmowanych przez jednostkę działań można śmiało stwierdzić, iż praca sprzyja kształtowaniu się motywacji, zarówno tej immanentnej, jak i warunkowanej zewnątrz. Zadania pracy, cele do osiągnięcia, plany działania odgrywają znaczącą rolę w formowaniu się motywacji pracy.

Przez pracę i w toku pracy kształtuje się postawa szacunku oraz przekonanie, że jest ona moralną powinnością każdego człowieka i stanowi źródło jego społecznej wartości. „Praca człowieka jest jednym z podstawowych i zarazem najbardziej znaczących przejawów jego społecznej egzystencji. Jest szczególnym rodzajem ludzkiego działania, wartością, dzięki której mogą powstawać inne wartości. Często stanowi również podstawowy miernik wartości człowieka. Jest działaniem zmieniającym świat materialny, dzięki któremu człowiek może zaspokajać swoje potrzeby nie tylko podstawowe, ale też wyższe, może również w sposób optymalny uzewnętrzniać swoje właściwości osobowe” (Wiatrowski, 2005).

A. Solak twierdzi, że „(...) praca ma dla człowieka wartość moralną, będąc drogą, na której człowiek realizuje swoje panowanie na świecie. Jest także naturalnym środkiem rozwoju osobowego i społecznego człowieka, przynosi lepsze zrozumienie świata, doskonalsze poznanie innych ludzi. Praca jest też aktualizacją ludzkiej rozumności poprzez wzbudzanie aktywnego stosunku do otaczającej nas rzeczywistości, próbą doskonalenia na miarę naszej doskonałości. Ma też wartość duchową i estetyczną, gdy jest prawdziwie ludzka, gdy jest wolnym, świadomym i twórczym działaniem człowieka, które ma na celu wytworzenie nowych wartości, dla człowieka użytecznych. Jest ona ludzkim działaniem na rzecz przemiany – zarówno świata, jak i samego człowieka. Dzięki pracy dojrzewa w nas poznanie dobra i prawdy, moc podejmowania decyzji i wydatkowania energii, ducha i ciepła. Wzrasta świadomość odpowiedzialności, urzeczywistnia się nasza osobowość, wzrasta nasze uczestnictwo w dobrze” (2004).

Jednostka działająca w sytuacjach pracy rozwija umiejętności społeczne. Jednym z najważniejszych czynników w kształtowaniu umiejętności społecznych jest rozwijanie ról społecznych. Role kształtowane są w zależności od potrzeb grupy i dana jednostka jest szybko typowana do roli, jaką ma spełnić. Im bardziej konsekwentnie nabywa ona cechy charakterystyczne określone dla roli, tym bardziej prawdopodobne jest akceptowanie jej przez grupę. Każda rola stanowi tylko część całego wzorca społecznego i funkcjonuje ona należycie jedynie w środowisku społecznym. Jednostka działająca w środowisku pracy rozwija w sobie system postaw wobec innych jednostek, grup czy instytucji. Przyjmowana postawa, podobnie jak pragnienie czegoś, może zainicjować czyny.

3. Postulaty praktyk zawodowych

3.1 Postulat pierwszy

Wychowanie do pracy i przez pracę realizowane jest na każdym etapie życia człowieka. Mówimy o wychowaniu do pracy i przez pracę dzieci, młodzieży i dorosłych. Wychowanie do pracy i przez pracę realizowane jest w różnych środowiskach wychowawczych; jest więc wychowanie do pracy i przez pracę w domu, przedszkolu, szkole (podstawowej, średniej, wyższej), w zakładzie pracy.

Szkoły średnie, zwłaszcza ogólnokształcące, nastawione są na przekazywanie wiedzy przedmiotowej, zapominają o znaczącej roli dla kształtowania się osobowości i postawy społecznej jednostki działalności praktycznej. Jedynie szkoły średnie zawodowe w swej ofercie edukacyjnej uwzględniają praktyki zawodowe. Jednakże wydaje się być ich za mało, o czym świadczą wypowiedzi

pracodawców: „uczniowie nie są dostatecznie przygotowani do podejmowania zadań pracy”.

Edukacja akademicka, zarówno ta reprezentująca poziom licencjacki, jak i poziom magisterski, podobnie jak szkoły średnie o charakterze ogólnokształcącym, nie angażują studentów w działalność praktyczną, a przynajmniej nie w wystarczającym stopniu. Wyraźnie widać niedostatek zajęć praktycznych w przygotowaniu studentów do podejmowania przez nich w przyszłości pracy zawodowej.

W obliczu powyższego pojawia się postulat zwiększenia liczby godzin praktyk zawodowych/aktywności praktycznych uczniów i studentów. Postulat ten dotyczy się nie tylko uczniów szkół średnich zawodowych, mających w swym programie edukacyjnym praktyki zawodowe, ale i uczniów szkół średnich ogólnokształcących i studentów, niemających w ogóle lub mających niewielką ilość godzin planowej, programowej aktywności praktycznej.

Wszak praktyki zawodowe – zgodnie z ideą wychowania do pracy i przez pracę realizowane (niezależnie od wieku jednostki i niezależnie od środowiska wychowawczego) – mają na celu:

- doprowadzenie jednostki do zdobycia wiedzy o istocie pracy, rozumienia jej roli w życiu każdego człowieka, przekonania, iż praca stanowi nieodłączną potrzebę i konieczność każdej sprawnej jednostki w społeczeństwie,
- kształtowanie podstawowych umiejętności praktycznych, motywacji i szacunku do pracy własnej, innych i jej wytworów,
- kształtowanie odpowiednich cech charakteru, m.in. takich jak: pracowitość, systematyczność, uczciwość, rzetelność, odpowiedzialność, pomysłowość, warunkujących optymalny układ i relacje w środowisku,
- kształtowanie kultury pracy.

3.2 Postulat drugi

Równie istotnym postulatem co zwiększenie ilości godzin działalności praktycznej uczniów i studentów jest *postulat zmiany charakterystyki, właściwości zadań pracy* podejmowanych przez młodzież uczniowską i studencką. Projektujący praktyki zawodowe – przy doborze prac do wykonania przez praktykantów – powinni kierować się ideami mówiącymi, że:

- pracę należy wprowadzać dla teraźniejszości. Jeżeli praca nie ma natychmiastowego odbioru w teraźniejszości, to pozostanie tylko błyskotliwym pomysłem. Praca powinna dokonywać się „tu i teraz”, choć może zmieścić – jeśli jest doniosła – przyszłość;

- praca sama w sobie nie powinna być rozpraszająca. Praca bowiem wymaga skoncentrowanej energii zespolonych wysiłków, doprowadzenia czegoś do końca, zwłaszcza do realizacji optimum aksjologicznego, swobodnego rodzaju perfekcjonizmu;
- praca powinna być wdrażana nie w maksymalnym czy minimalnym stopniu, lecz w optymalnym. Ta prawidłowość wdrażania wynika z prakseologicznego wymiaru pracy. Sprawność (praktyczność) działania jest pewnym rodzajem oceny tego działania, a mianowicie oceną użytkową, użyteczną. Jest oceną odmienną, jeśli nie przeciwną, do emocjonalnej. Ocena sprawnościowa (praktyczna) sprowadza się do pytań o skuteczność i ekonomiczność działania. Skuteczność działania to określa zrealizowanie zamierzonego celu, ekonomiczność działania to szczególny przypadek „czystości działania”, „czystości samej roboty” (Kotarbiński, 1975);
- praca powinna być „dopasowana” emocjonalnie do osoby ją wykonującej;
- praca powinna być osadzona w kulturze, wypływać z potrzeb teraźniejszości, wnikliwie uchwycić potrzeby i oczekiwania społeczne, powstawać w wyniku rzetelnego namysłu, ukierunkowana na wzniosły cel, przy tym być „prosta”, bo autentyczna, i optymalna, bo pojawienie się jej nie powinno zaskakiwać. Raczej winna być oczekiwana jako coś, co przyniesie pożądane zmiany.

3.3 Postulat trzeci

Zważywszy, że praca ma ogromne znaczenie dla rozwoju osobniczego jednostki (rozwój poznawczy, emocjonalno-motywacyjny, moralno-społeczny, działaniowy) oraz dla kondycji społeczeństwa (budowanie wspólnoty, świata wartości, wzbogacania kultury), warto ujawnić trzeci *postulat dotyczący priorytetowych zasadach postępowania wychowawców/nauczycieli/wykładowców projektujących praktyki zawodowe*. Osoby projektujące praktyki winny kierować się następującymi zasadami:

- praca musi być ukazywana jako najlepszy środek wiodący do realizacji celów osobistych i zbiorowych,
- wdrażając do pracy powinno się zawsze mieć na uwadze poziom uspołecznienia oraz motywację związaną z podjęciem pracy,
- rezultaty pracy muszą być przedmiotem aktywnej motywacji praktykantów, dzięki czemu przystąpienie do niej powinno mieć charakter dobrowolny,
- praca nie powinna nigdy być karą. Nawet, jeśli wdrożenie nastąpiło pod chwilowym przymusem, to należy zatroszczyć się o to, aby następstwa pracy były przyjemne,

- wdrażanie do pracy powinno zawsze dokonywać się w procesie ciągłym, przebiegającym stopniowo od aktywności dla siebie do aktywności dla innych, a następnie dla coraz szerszego ogółu,
- wszyscy powinni uczestniczyć w ustalaniu celów pracy, jej planowaniu i organizacji, a także w kontroli i ocenie,
- osoby projektujące pracę powinien czynnie uczestniczyć w aktywności praktycznej praktykantów, oddziałując na nich z pozycji współtowarzysza pracy i członka zespołu.

Można przyjąć, że postępując wedle powyższych zasad u praktykantów wykształcone zostaną następujące nawyki skutecznego działania:

- bycie proaktywnym,
- zaczynanie wszystkiego z wizją końca,
- robienie w pierwszej kolejności tego, co najważniejsze,
- myślenie w kategoriach sukcesu,
- najpierw staranie się zrozumieć, a dopiero potem być zrozumianym,
- synergia (całość jest czymś więcej niż sumą poszczególnych części),
- sposoby – zasady wszechstronnej ciągłej samoodnowy (Covey, 2007).

Wypracowanie w toku poprawnie zaprojektowanych praktyk tych siedmiu nawyków prowadzi do twórczych zmian wewnętrznych, kształtowania trwałych relacji z innymi, inspirującego przywództwa na poziomie osobistym, interpersonalnym i menedżerskim, ponieważ krzyżują się w nich: wiedza (co, dlaczego), umiejętności (jak) i pragnienia (motywacja).

3.4 Postulat czwarty

Postulat czwarty ma charakter a priori: chodzi w nim o *podniesienie rangi wychowania do pracy i przez pracę w edukacji ogólnej*. Wychowywanie do pracy i przez pracę wszak ma charakter aktywizujący, uspołeczniający oraz produkcyjny:

- aktywizujący walor pracy polega na tym, że jej efekty mogą być osiągnięte tylko poprzez działalność. Wdrożenie jednostki do pracy może prowadzić do ukształtowania się trwałej postawy aktywności oraz może wyzwalać tendencje twórcze. Praca określa stosunek człowieka do otaczającego go świata, a także przekonanie, że świat można zmienić, a drogą wiodącą do tego jest działalność;
- uspołeczniający charakter pracy sprowadza się do tego, że za jej pośrednictwem jednostka zostaje wprowadzona w całokształt stosunków i zależności występujących w życiu społecznym. Odnosi się to do pracy organizowanej w ramach zespołów. Pracując jednostka odkrywa dodatnie cechy zbiorowego wysiłku oraz sprawnej organizacji i koordynacji działań.

Przekonuje się o potrzebie dyscypliny i solidarności we wspólnym działaniu. Sprzyja to kształtowaniu społecznej użyteczności i gospodarności;

- produkcyjny aspekt pracy wyraża się w tym, że kształtuje się u jednostki postawa szacunku dla pracy i jej owoców oraz przekonanie, że praca jest moralną powinnością każdego człowieka i stanowi źródło jego społecznej wartości.

4. Podsumowanie

Praca przejawia się w życiu ludzkim wielowymiarowo i wielofunkcyjnie. Nie tylko wytwarza dobra materialne, ale jest także niezbędna w rozwoju człowieka. Dynamizuje jego potencje fizyczne, intelektualne, emocjonalne, motywacyjne, moralne, społeczne, duchowe, kulturowe. Praca kształtuje charakter, zainteresowania, wpływa na samopoczucie i stan zdrowia. Dzięki niej człowiek się uczy życia i współdziałania. Jest podstawą samorealizacji i uspołecznienia, kształtuje więzi międzyludzkie oraz systemy wartości. „Podejmując pracę, działając i doświadczając sukcesu w działaniu człowiek widzi siebie samego, jako sprawcę i twórcę czegoś, posiada władzę tworzenia zarówno w sobie, jak i poza sobą. Dzięki pracy może więc czuć się wartościowy i czerpać z niej właściwą sobie godność” (Jan Paweł II, 1981).

Wychowanie przez i do pracy eksponuje wychowawcze i kształcące znaczenie pracy, podkreśla trwałość śladów, jakie pozostawia praca w psychice jej wykonawców. Jednakże edukacja na poziomie szkoły średniej (zwłaszcza ogólnokształcąca) i wyższej nie dostrzega walorów działania praktycznego. Dlatego też w niniejszym artykule wskazano postulaty zmierzające do poprawy sytuacji edukacyjnej w obszarze aktywności praktycznej uczniów i studentów. Wśród najpilniejszych do zrealizowania są:

- podniesienie rangi wychowania do pracy i przez pracę w edukacji ogólnej,
- zwiększenie liczby godzin praktyk zawodowych/aktywności praktycznych uczniów i studentów,
- zmiana charakterystyki, właściwości zadań pracy przy doborze prac do wykonania przez praktykantów,
- przyjęcie priorytetowych zasadach postępowania osób projektujących praktyki zawodowe/aktywności praktyczne uczniów i studentów.

Zrealizowanie powyższych postulatów zdaje się być gwarantem uformowania tzw. osobowości zawodowej. Osobowość zawodowa to zespół cech i umiejętności człowieka, formowany w procesie kształcenia, w tym zawodowego, rozwijany i utrwalany w procesie pracy, w tym zawodowej, który zapewnia

człowiekowi aktywny kontakt z materialnym, społecznym, kulturowym środowiskiem pracy, przyczyniającym się do jego twórczych przeobrażeń. Osobowość zawodowa to swego rodzaju informacja przeznaczona dla otoczenia społecznego o przynależności człowieka do określonej grupy pracowniczej, to wiadomość wysyłana otoczeniu społecznemu o zainteresowaniach i zamiłowaniach zawodowych człowieka, o jego zdolnościach i uzdolnieniach (w tym kierunkowych), o motywach zawodowego kształcenia się i pracy, o postawie prozawodowej i propracowniczej, o wiedzy i umiejętnościach społeczno-zawodowych oraz planach życiowo-zawodowych.

STRESZCZENIE: Podstawowy wymiar pracy wyraża się nie tylko w tym, że człowiek jest podmiotem pracy, ale przede wszystkim w tym, że człowiek spełnia się poprzez pracę. Nasza osobowość przejawia się w pracy, a poprzez pracę ta osobowość jest uzupełniana i doskonalona. Edukacja przez pracę i do pracy jest procesem długotrwałym i złożonym, rozpoczynającym się od najmłodszych lat, którego głównym celem jest wytworzenie w świadomości człowieka poczucia obowiązku uczestnictwa w społecznym procesie pracy. Odpowiednie przygotowanie fizyczne i psychiczne, a także podstawowe umiejętności moralne i praktyczne oraz organizacyjne są warunkiem koniecznym do dalszej efektywnej i zorganizowanej pracy. Artykuł ilustruje znaczenie pracy dla kształtowania osobowości człowieka oraz wskazuje postulaty mające na celu poprawę sytuacji edukacyjnej w obszarze działalności praktycznej i praktyk uczniów i studentów.

SŁOWA KLUCZOWE: edukacja do pracy, edukacja w pracy, proces edukacyjny, aktywność zawodowa

ABSTRACT: The basic dimension of work is expressed not only in the fact that man is the subject of work, but above all in the fact that man fulfills himself through work. Our personality is manifested at work, and through work this personality is complemented and perfected. Education through work and for work is a long-term and complex process, starting from the youngest years, the main purpose of which is to create in the person's consciousness a sense of obligation to participate in the social process of work. Adequate physical and mental preparation, as well as basic moral and practical skills and organizational are a prerequisite for continued effective and organized work. This article illustrates the importance of work for the formation of human personality and indicates postulates aimed at improving the educational situation in the area of practical activity and apprenticeships of pupils and students.

KEYWORDS: education for work, education in work, educational process, professional activity

АНОТАЦІЯ: Основний вимір праці полягає не лише в тому, що людина є суб'єктом праці, але передусім у тому, що вона реалізує себе в процесі праці. Особистість кожного працівника набуває розвитку в процесі його професійної діяльності, а в праці особистість розвивається

вдосконалюється. Виховання в праці і для праці – це довготривалий і складний процес, починаючи з юних років. Його головна мета – формування в людини почуття обов’язку брати участь у суспільному процесі праці. Належна загальноосвітня, професійна і фізична підготовка, а також базові морально-етичні та організаційні навички розглядаються як необхідна умова для подальшої ефективної та організованої праці. У статті розкрито значення праці у формуванні особистості людини та запропоновано сучасні підходи до вдосконалення освітнього процесу, зокрема практичної і навчально-виробничої діяльності учнівської та студентської молоді.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: освіта для праці, освіта в праці, освітній процес, професійна діяльність

Bibliografia

- Covey, S.R. (2007). *7 nawyków skutecznego działania*. Dom Wydawniczy Rebis.
- Jan Paweł II (1981). *Encyklika*, 14 września 1981.
- Kotarbiński, T. (1975). *Traktat o dobrej robocie*. Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Przetacznikowa, M. (1978). *Podstawy rozwoju psychicznego dzieci i młodzieży*. WSiP.
- Solak, A. (2004). *Wychowanie chrześcijańskie i praca ludzka*. Wydawnictwo UKSW.
- Wiatrowski, Z. (2005). *Podstawy pedagogiki pracy*. Wydawnictwo UKW.
- Wielka Encyklopedia Powszechna*. (1970). PWN.