

ZESZYTY NAUKOWE WYŻSZEJ SZKOŁY PEDAGOGICZNEJ W BYDGOSZCZY
STUDIA PSYCHOLOGICZNE 1981 z. 2

JERZY CHMIELEWSKI

WSP Bydgoszcz

DORADZANIE USTOSUNKOWANIA DO PRACY JAKO ZADANIE PORADNICTWA ŻYCIA

1. Wstęp

Funkcje wychowawcze pracy zawsze, choć w różnym stopniu interesowały pedagogikę. Zwłaszcza widoczne staje się to w pedagogice współczesnej¹. Powstała odrębna dyscyplina naukowa określana jako "pedagogika pracy", według Z. Wiatrowskiego: "dyscyplina pedagogiczna, której przedmiotem zainteresowań i badań naukowych są problemy wychowania przez pracę, kształcenia politechnicznego, przygotowania do pracy zawodowej i doskonalenia ogólnego oraz zawodowego pracowników, a także problemy wychowawcze zakładu pracy²."

Pragnę jednocześnie zwrócić uwagę na fakt rozwoju badań z zakresu pedagogiki pracy, jak również na ogólnie wzmożone zainteresowania wartością pracy.

Jest sprawą interesującą, iż do intelektualnego ruchu wywołanego hasłem "praca" przyłączają się badacze wielu nauk³ i przedstawiciele różnych orientacji filozoficzno-ideologicznych⁴. Pojawiają się obszernie monografie poświęcone różnym aspektom pracy człowieka⁵. Wydaje się, że zainteresowanie pracą ma swe podłoże w istotnych zmianach dotyczących k o n c e p c j i c z ł o w i e k a. Zmiany te idą w kierunku szeroko rozumianego humanizmu i są jednocześnie stymulowane refleksją futurologiczną, związaną z analizą miejsca człowieka w świecie w warunkach burzliwego rozwoju cywilizacji i przemian kulturowych.

Zaangażowanie w tematykę pracy nie ominęło również poradnictwa wychowawczo-zawodowego. Trzeba jednak przyznać, że ciągle jeszcze dominuje tu o r i e n t a c j a z a w o d o w a n a d o r i e n t a c j ą p r a c y.. Oczywiście, orientacja zawodowa jest konieczna, ale również niezbędne jest doradzanie człowiekowi ustosunkowania do samej pracy. Sądzę, że zadanie to w sposób szczególnie aktualny może być zrealizowane w koncepcji poradni-

ctwa życia H. Kaji⁶. U podstaw tego poradnictwa znajdujemy tezy, które mówią o konieczności kierunkowego ujęcia jego zadań, akcentacji roli doradzania światopoglądowego i moralnego. Jest to koncepcja humanistyczna i homocentryczna. Problemy życia zostały w niej sprowadzone do najistotniejszych elementów relacji: "człowiek - świat" i jakości życia wyrażonej - za sugestiami T. Tomaszewskiego - przez pięć przejawów życia związanych z: intensywnością przeżyć, szerokością i głębokością ujęcia siebie i świata, aktywnością, produktywnością oraz współżyciem z innymi ludźmi⁷.

W świetle tej koncepcji doradzanie ustosunkowania do pracy wydaje się być zadaniem możliwym do przeprowadzenia w postaci najpełniejszej.

Przez doradzanie ustosunkowania do pracy rozumieć będziemy całokształt specyficznych działań doradczych nastawionych na doprowadzenie pacjenta nie tylko do internalizacji wartości pracy, lecz do takiego ukierunkowania rozwoju jego osobowości, by praca odegrała w nim zasadniczą rolę.

2. Doradzanie ustosunkowania do pracy a wzór osobowy człowieka socjalizmu

Szeroko rozumiane pojęcie pracy wiąże się ze wszystkimi zjawiskami życia ludzkiego. Jeśli, dla przykładu, Lacroix widzi w pracy kontinuum obejmujące działalność gospodarczą, polityczną, kulturalną, a nawet rozmyślania i modlitwę, to sformułowana teza wydaje się oczywista⁸. Podobnie szeroko definiuje pracę Cz. Strzeszewski, określając ją jako wolną, lecz i konieczną działalność, stanowiącą koincydencję trudu i wolności a mającą na celu tworzenie użytecznych dóbr materialnych i duchowych⁹. Marksistowska koncepcja pracy jest nazbyt znana, by ją referować. Trzeba jednak zaznaczyć, że podkreślając społeczny charakter pracy, niektórzy interpretatorzy myśli Marksa mieli na względzie wąskie rozumienie głośnej VI tezy o Feuerbachu. Jak słusznie pisze J. Kuczyński w książce "Homo creator", właściwa interpretacja tej tezy nie może przeczyć indywidualności ludzkiej. W związku z tym

autor pisze: "Szósta teza może więc być - i jest - podstawą najważniejszego, ale nie jedynego badania człowieka, nie może być wyłączną podstawą normy ani przesłanką człowieczeństwa" ¹⁰. Słuszna ta uwaga ma również zastosowanie do analizy pracy człowieka, której absolutyzacja narzucałaby jednocześnie socjologizm w badaniu, spychając na plan dalszy takie zjawiska psychologiczne związane z pracą jak samourzeczywistnienie, czy też twórczość. Spłycałaby osobowościowe aspekty pracy, a tym samym uległyby zawężeniu problemy wychowania przez pracę. Wychowanie to określa pewne cele wynikłe z ideału wychowania i posiadające reprezentację wartościującą w zakładanym wzorze osobowym.

Wzór osobowy człowieka socjalizmu bywa często interpretowany jako struktura złożona z trzech warstw ukonstytuowanych przez odpowiednie wartości. Warstwy te wskazują na zbiory wartości określające: a/ budowniczego socjalizmu, b/ tradycyjnie pojętego "dobrego człowieka", c/ człowieka pracy ¹¹. Cechy wzoru związane z pracą rozbudowano szeroko. Obejmują one takie wartości jak: poszanowanie pracy, pracowitość i sumienność w wykonywaniu zadań, zdyscyplinowanie, podnoszenie kwalifikacji zawodowych, dążenie do stania się w pełni rozwiniętym członkiem społeczeństwa ludzi pracy budującego socjalizm.

Rozwój osobowości, zdążający do osiągnięcia stanów osobowości wyrażonych przez wzór osobowy człowieka socjalizmu, potraktować można jako naczelne zadanie socjalistycznego wychowania. Jak słusznie H. Kaja zauważyła - poradnictwo życia preferuje funkcje wychowawcze. W tym ujęciu możemy przyjąć, iż doradzanie w zakresie ustosunkowania do pracy, zakładając marksowską teorię wychowania, winno zmierzać do ukształtowania osobowości człowieka socjalizmu wizji "człowieka pracy".

Wbrew pozorom nie jest to przecież zadanie łatwe. Zakładane wzorze wizja "człowieka pracy" wymaga zinternalizowania wartości, które ją tworzą. Jak można zaobserwować, w szerokich kręgach społecznych wartości te nie są jeszcze zinternalizowane ¹².

Wartość pracy zawodowej i perfekcjonizm oceniane są relaktywnie. Sama wartość pracy w hierarchii złożonej z 10 najważniejszych wartości nie pojawiła się np. u badanych studentów. Z kolei wystąpiła w tym typie hierarchii na pierwszym miejscu u robotników

zaklasyfikowanych do grupy niewydajnych /Cementownia w Barcinie/. Ostatni przypadek pozwala przypuszczać, że wartość pracy w tej grupie była tylko deklarowana, a więc poziom jej internalizacji był niski. W wielu grupach badanych zaobserwowano negatywną ocenę wartości zdyscyplinowania i obowiązkowości. Wykazano również, że omawianą wartość percypuje się raczej jako "codzienną" a nie "uroczystą".

Inne badania zdają się potwierdzać hipotezę, że niekiedy dość wysokie wartościowanie "pracy" może być potraktowane na zasadach mechanizmu obronnego. Zauważono to zjawisko badając recydywistów. Wartość pracy w hierarchiach wartości tych badanych zajmowała względnie wysokie rangi, ale jako wartość społecznie uznawana pojawiała się często obok cech negatywnych. Jej obecność w tego typu hierarchiach pozostawała jakby na zasadzie "ciała obcego". Wywiady ukazały, że więźniowie recydywiści pracę traktują zazwyczaj jako zajęcie, bez którego trudno znieść stan izolacji. W tych przypadkach funkcje pracy zdają się mieć znaczenie głównie terapeutyczne. Jest ono istotne, lecz nie oddaje osobowościowo-twórczych funkcji pracy.

Na podstawie przedstawionych fragmentów wyników badań, możemy przyjąć hipotezę mówiącą o konieczności podjęcia zabiegów doradczo-wychowawczych w celu internalizacji wartości pracy. Zamiar może okazać się trudny w realizacji, ponieważ w pewnych grupach naszego społeczeństwa żywotne są inne modele ustosunkowania do omawianej wartości. I tak, tu i ówdzie spotykamy Franklowski ideał wzbogacania się przez pracę, występujący w wersji mieszczańskiej¹³, skojarzony z postawą konsumpcyjną. Wzorce akceptujące brak obowiązkowości, zdyscyplinowania, przeniesione zostały po części z tradycji¹⁴. Całkiem współcześnie rozwija się - jakby na tle tych cech - postawa określona przez H. Jankowskiego jako "dekerstwo". Źródłem tych nieprawidłowych nastawień wartościujących wobec pracy nie należy jednak doszukiwać się w przetrwaniu niechlubnych wątków tradycji. Można dla przykładu postawić pytanie, czy niekiedy postawy te nie kształtują się przypadkowo, wskutek nieprzemyslenia technik orientacji zawodowej lub poradnictwa zawodowego.

Nie należy do wyjątków postępowanie doradze, w którym zaleca się pewien zawód poprzez argumenty o wysokości zarobków lub o małym wysiłku /mam tu na myśli porady rodziców, kolegów/. Z drugiej strony argumentację taką można by usprawiedliwiać. Przecież doradza się tylko zawód, a nie postawę wobec pracy. Bez trudu można więc wykazać, że doradzanie ustosunkowania do pracy mieści się w zadaniach poradnictwa życia. Pełne zaangażowanie w pracę jest warunkiem niezbędnym pięciu cech życia z jakością /wspomniana wyżej koncepcja T. Tomaszewskiego/. Zaangażowanie to umożliwia: intensywność przeżyć, poszerzenie horyzontów światopoglądowych, aktywność, produktywność oraz pełnię kontaktów międzyludzkich.

Praca dostarcza wielu przeżyć sytuacyjnych pogłębiających zrozumienie i zaangażowanie w inne wartości pożądane /prawdziwa przyjaźń, pokój, konsekwencja i.t.p./. Daje również możliwość przeżywania t r u d n e g o, które jest przeciwieństwem szkodliwej dla pełnego rozwoju osobowości polityki f a c y l i t a c j i. Właściwie pojęte doradzanie nastawienia wartościującego do pracy winno opierać się na założeniu, że praca nie stanowi o d c i ą ż e n i a od czegoś, co odpowiada hedonistycznie pojmowanej eudajmonii, lecz przeciwnie - winna stanowić sensowne o b c i ą ż e n i e, by zaistniały warunki do rozwoju osobowości. Zgodnie z założeniami psychologii, coś jest wartością, gdy jest t r u d n o o s i ą g a l n e. Praca ułatwiona przestaje być wartością, w to miejsce pojawia się wartość pieniądza, władzy. Doradzanie wartości pracy winno te tendencje uwzględniać.

3. Techniki doradzania, ustosunkowania do pracy w ramach koncepcji poradnictwa życia

Technik zasygnalizowanych w tytule jeszcze nie ma. Sądzę jednak, że schemat teoretyczny poradnictwa życia rysuje wyraźnych propozycje. Podstawowa metoda tego poradnictwa, konsekwentnie do założeń, ma charakter refleksyjny i niedyrektywny. W zasadzie najbliższa temu poradnictwu jest metoda teliatryczna - dyskusowanie celów. Można by w związku z naszym tematem opraco-

wać pewne propozycje do dyskusji nad internalizacją wartości szeroko pojętej pracy. Techniki te nawiązują do metody internalizacji. Winny one obejmować i n f o r m o w a n i e o pracy jako wartości, doradzanie w zakresie t r a n s - f o r m a c j i podanych informacji na język klienta, s a a n g a ż o w a n i e i d y n a m i z a c j ę, która jest końcowym elementem internalizacji. W ramach internalizacji należałoby również dążyć do tego, by percepcja wartości pracy w wymiarze konotacyjnym zdążyła do przeżywania jej w kategoriach wartości "uroczystej".

W tym względzie uwidacznia się rola świeckich obrzędów dotyczących pracy. Niestety, częstokroć bywają one tworzone na zasadach administracyjnych i przez administrację. Dlatego lepiej uwzględnić technikę "działań obrzędowych otwartych" zaproponowaną przez A. Klimentowskiego ¹⁵.

Przeprowadzone wstępne próby zastosowania tej techniki dały pozytywne rezultaty. Pewne usługi oddać może również technika psychodramy. Powyższe stwierdzenia należy potraktować jako propozycje. Sądzę jednak, że techniki, o których tu mowa winny zawsze zmierzać do oddziaływania na światopogląd ¹⁶.

Należałoby je stosować w zespole złożonym z doradcy życiowego, psychologa i pedagoga pracy, z decydującym w wielu kwestiach głosem tego ostatniego.

4. Uwagi końcowe

Celem artykułu było wskazanie na społeczno-psychologiczną wagę doradzania ustosunkowania do pracy. Skrótowo przedstawione propozycje wskazują na to, że orientacja zawodowa i poradnictwo zawodowe są tu niewystarczające.

Warto podkreślić, że zadanie to daje się najpełniej zrealizować w ramach poradnictwa życia. Techniki omawianego doradzania winny być jak najszybciej opracowane.

PRZYPISY

- 1 Por. Z. Chmaj: Prądy i kierunki w pedagogice XXI wieku, Warszawa 1961.
- 2 W. Rachalska, Z. Wiatrowski: Pedagogika pracy, Warszawa 1978, s. 9.
- 3 Wiele miejsca zjawiska pracy poświęca np. J. Bańka w zakresie eutyfroniki, por. np. tego autora: Humanizacja techniki, Katowice 1976; Cywilizacja - obawy i nadzieje, Warszawa 1979.
- 4 Obserwujemy wzrost zagadnienia pracy u autorów reprezentujących światopogląd katolicki, por. np.: Cz. S. Bartnik, Teologia pracy ludzkiej, Warszawa 1977 oraz szereg dokumentów kościelnych takich jak np. Populorum progressio - encyklikę Pawła VI z 26.III.1967 r.
- 5 Por. np. Cz. Straszewski: Praca ludzka - zagadnienie społeczno-moralne, Lublin 1978.
- 6 Por. tego autora: Wprowadzenie w problematykę poradnictwa życiowego, Studia Psychologiczne, Bydgoszcz 1979, Nr 1, s. 18-28 i zamieszczony w tym zakresie szkic: Orientacja światopoglądowa poradnictwa życia.
- 7 T. Tomaszewski: Rozwój wszechstronny i ukierunkowany, Psychologia Wychowania 1976, Nr 3, s. 304-306.
- 8 Cyt. za: Cz. Straszewski, op. cit., s. 12.
- 9 Ibidem, s. 19
- 10 J. Kuczyński, Homo creator. Wstęp do dialektyki człowieka, Warszawa 1979, s. 269.
- 11 M. Michalik: Etyka marksizmu i moralność socjalistyczna, w: M. Jankowski /red./, Etyka, Warszawa 1973, s. 293. i nast.
- 12 Opieram się tu na wynikach paru prac magisterskich dotyczących wartości pracy i wartości wobec niej podrzędnych. Prace te zostały napisane w Zakładzie Psychologii WSP w Bydgoszczy pod kierunkiem A. Klimentowskiego. Wobec ograniczonej objętości artykułu referuję wyłącznie ogólne wyniki.
- 13 Pisz o tym M. Ossowska: Moralność mieszczaństwa, Bódis 1956.

- 14 Uwagi dotyczące tego zjawiska znaleźć można np. w: J. Ichnatowicz, A. Mączak, B. Zientara, Społeczeństwo polskie od X do XX wieku, Warszawa 1978.
- 15 A. Klimentowski: "Działanie obrzędowe otwarte" jako technika internalizacji wartości w poradnictwie życia, artykuł zamieszczony w tym zeszyście Studiów
- 16 H. Kaja: Orientacja światopoglądowa poradnictwa życia, artykuł zamieszczony w tym zeszyście Studiów

ADVISING THE ATTITUDE TO WORK AS LIFE GUIDANCE TASK

Summary

The article is closely connected with H. Kaja's paper. Underlining the role of educative role of guidance, it pays attention to advising attitudes to value of work. The essence of Marxist humanism was pointed out in the values describing the personal model of a socialism man. One part of this model deals with a "working man". The article points out these elements of the guidance which deal with the necessity of introducing the idea of a working man into life. It was proved that this aim can be fully achieved in life guidance conception by H. Kaja.

DIE BERATUNG DES ARBEITVERHÄLTNISS, ALS DIE AUFGABE DER BERATUNG DES LEBENS

Zusammenfassung

Der Artikel bleibt in engen Zusammenhang mit den Inhalt des Artikels von H. Kaja. Er unterstreicht die Rolle die pädagogischen funktionen der Beratung und lehnt die Achtung auf die Beratung des Arbeitverhältniss und dessen Wert. Das wesentliche von marxistischen humanismus wurde unterstreicht in den Werten, die den Vorbild einen Menschen von Socialismus bezeichnen. Eine von dessen schichten betrifft den "Mann der Arbeit". In den Artikel wurden die elemente der Beratung die mit der notwendigkeit von den anleiten der "Arbeitsman" idee verbunden sind, angesprochen. Es wurde begründet dass dieser Ziel am besten in rahmen der Konzeption der Lebensberatung von H. Kaja erreichbar ist.