

## WARTOŚCIOWE ASPEKTY PRACY SPEKTRUM ZAINTERESOWANIA GRUP DEFAWORYZOWANYCH

### Valuable aspects of work as a subject of interest of disfavoured groups

#### Streszczenie

Podjęte rozważania dowodzą, że praca to nie tylko jedna z podstawowych kategorii pojęciowych pedagogiki pracy, lecz także wartość istotna dla każdego człowieka, jego decyzji co do procesu edukacji, zatrudnienia, dalszego funkcjonowania i rozwoju, w tym różnych grup defaworyzowanych. Dla nich ważnymi walorami pracy pozostaną kontakty z drugim człowiekiem, rozwój komunikacji, a także wszelkie ograniczenia wynikające z wykluczenia społecznego, m.in. języka i kultury danego kraju w przypadku imigrantów, a socjalizacji byłych skazanych czy udziału poprzez pracę i jej wytwory w społecznym wymiarze pracy, wyrażonym w realizacji potrzeb i oczekiwań społecznych na różnym poziomie.

**Słowa kluczowe:** praca, wartościowe aspekty pracy, grupy defaworyzowane

#### Abstract

Undertook considerations proved that work is not only one of basic categories of terms of the pedagogy of work but also important value for every man, his choices about educational process, employment, further functioning and human's development, with different disfavoured groups. There are important values of work remain therapeutic, contact with other people, develop of communication and for others disfavoured groups human's development reducing social exclusion, study of language and culture of given country, considering immigrants, socializing former prisoners or participation through work and its products in social dimension of work, expressed in realizing needs and social expectations on different level.

**Keywords:** work, valuable aspects of work, disfavoured groups

#### Wprowadzenie

Rozważania nad pracą w kategoriach wartości rodzą potrzebę odwołania się do twórców i piewców wartości. Za takich uważa się filozofów starożytnych z Platonem na czele, któremu zawdzięczamy trzy wartości przenikające **życie człowieka** i nadające mu sens. Za takie uznał **prawdę, dobro i piękno**, które nazwane zostały wartościami uniwersalnymi. Ich najwyższym wymiarem są ideały prawdy, dobra i piękna, nieosiągalne dla człowieka żyjącego na ziemi, dlatego są ideał, a model owego wychowania nazwano wychowaniem duchowym (Hessen 1931, Kunowski 1993, 1996), które dopełnia się – obok wychowania umysłowego opisanego **życiem, zachowaniem i prawdą** – wychowaniem moralnym, z podstawową kategorią wartości, jaką jest dobro, oraz wychowaniem estetycznym, odniesionym do piękna jako podstawowej kategorii wartości, wyznaczającej sens ludzkich dążeń.

W aspekcie uniwersalnych wartości i wychowania do nich spójrzmy na pracę, często opisywaną takimi wartościami, jak: sensowna, użyteczna, odpowiedzialna, potrzebna, dokładna, szanowana, dostosowana do możliwości człowieka, oszczędna, punktualna, rzetelna, sumienna, dobra, rozwijająca, dowartościowująca (Furmanek 2000: 172–173, Furmanek 2006, Wiatrowski 1994, 2005), umożliwiająca samorealizację (Lewowicki

2003: 15) i urzeczywistnianie się człowieka w procesie pracy, a także godna człowieka, w której jednostka jest podmiotem i solidaryzuje się z bliźnimi (Moskwa 2003: 86). Wartości te nadają pracy charakter humanistyczny, czynią ją „dobrem człowieka, dobrem jego człowieczeństwa (...), praca jest czynem, a jej doświadczanie jest kluczem do prawdy” (Jan Paweł II 2005), co sprawia, że człowiek poprzez pracę „nie tylko przekształca przyrodę, dostosowuje ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowieka, a także poniekąd staje się człowiekiem” (Jan Paweł II 1996). Ukazane spektrum wartości pracy, w tym pracy zawodowej, staje się interesującą ofertą dla grup defaworyzowanych, do których zalicza się osoby niepełnosprawne, byłych więźniów dostrzegających w pracy zawodowej szansę na readaptację, kobiety w wieku 50+ i powracające na rynek pracy z urlopów wychowawczych, absolwentów, osoby niepełnosprawne oraz osoby długotrwale bezrobotne. Każda z tych grup w powyższych wartościowych aspektach pracy zawodowej odnajdzie interesujące ją wartości i w nich będzie poszukiwała pracy, a ta stanie się szansą na inne, lepsze, bardziej godziwe życie ludzkie.

### Grupy defaworyzowane – charakterystyka i szanse zatrudnieniowe

Pojęcie defaworyzowany/a pochodzi od francuskiego słowa *défavorisé*. Mimo że nie występuje w słowniku PWN, to jest używane w języku polskim w odniesieniu do rynku pracy, ale szerzej – określa osoby, środowiska o trudniejszym starcie i gorszych szansach prawidłowego działania w społeczeństwie. Czy w takim razie w języku polskim słowo to można stosować szerzej niż tylko w odniesieniu do rynku pracy? Wykładnię tę daje ekonomia społeczna ([www.ekonomiaspoleczna](http://www.ekonomiaspoleczna)), posługująca się tym pojęciem zamiennie z pojęciem grup wykluczonych, czyli inaczej grup defaworyzowanych, rozumiejąc je jako „grupy będące w trudnej sytuacji/położeniu na rynku pracy” ([www.ekonomiaspoleczna](http://www.ekonomiaspoleczna)) czy też grupy wykluczone, inaczej grupy defaworyzowane, „grupy będące w trudnej sytuacji/położeniu na rynku pracy” czy też „grupy problemowe na rynku pracy”. Są to grupy osób związanych z tzw. wtórnym (drugorzędnym, pobocznym) rynkiem pracy, gdzie fluktuacja zatrudnienia jest bardzo wysoka, warunki pracy (wynagrodzenie, podnoszenie kwalifikacji itd.) zdecydowanie gorsze, a okresy bezrobocia częstsze (wielokrotne bezrobocie) i/lub dłużej trwające (długotrwale bezrobocie). Do grup wykluczonych zalicza się te grupy, które często borykają się z bardzo specyficznymi problemami, są to np. osoby opuszczające zakłady karne, osoby o niskich kwalifikacjach, osoby niepełnosprawne itp. Jednak wg aktualnego ustawodawstwa (Ustawa o promocji zatrudnienia...) oraz poniżej przytoczonych raportów może być więcej różnych grup społecznych określanych, jako defaworyzowane, czyli wykluczone społecznie. Są nimi: **osoby młode** (Werbanowska 2006), kobiety (Sztanderska 2006), osoby powyżej 50. roku życia (Schimanek 2006), mieszkańcy obszarów wiejskich (Marchlewski 2006), osoby niepełnosprawne (Kalita 2006), osoby chore psychicznie (Kaszyński 2006), imigranci i mniejszości narodowe (Goździk 2006), bezdomni (Olech 2006) czy wreszcie osoby opuszczające zakłady karne (Woźniakowska 2006). Kryterium ich wyodrębnienia to mnogość uwarunkowań psychospołecznych, z których w spektrum pracy i poprawy szans na zatrudnienie wpisuje się aktualnie niska aktywność zawodowa wszystkich powyżej wymienionych grup społecznych. Jej rozwój u wszystkich obywateli, a w szczególności zagrożonych bezrobociem, jest pochodną zmienności rynku pracy, nieustannej potrzeby uczenia się, a dla grup defaworyzowanych jest to szczególnie wymagające zadanie. Jego skala trudności wydaje się przerastać osoby z niepełnosprawnością, może w mniejszym stopniu z niepełnosprawnością ruchową. Poza nią Światowa Organizacja Zdrowia (WHO – World Health Organization) wyróżnia dziewięć następujących grup niepełnosprawności z upośledzeniem: widzenia, porozumiewania się, natury organicznej, intelektualnym, a także z zaburzeniami emocjonalnymi, z wadami widocznymi, z wadami skrytymi oraz z procesami starzenia się organizmu (Borkowska, Laska, Myśliński 2005: 8). Inną definicję proponuje M. Kupisiewicz, która w swojej koncepcji klasyfikacyjnej wyodrębnia niepełnosprawności: 1. sensoryczne, w które włącza uszkodzenia oraz zaburzenia wzroku, słuchu oraz oba; 2. fizyczne, w wśród nich uszkodzenia narządu/ów ruchu, anatomicznej budowy narządów ruchu, zaburzenia czynności motorycznych oraz przewlekłe schorzenia narządów wewnętrznych; 3. psychiczne z upośledzeniem umysłowym, psychicznym oraz zaburzeniami osobowości i zachowania (Kupisiewicz 2013: 213–214). To tylko wybrane propozycje ukazujące życiową złożoność osób z niepełnosprawnością. Z uwagi na ich mnogość i specyfikę nakłada się na te osoby obowiązek organizacyjnego dostosowywania do zróżnicowanych potrzeb systemu kształcenia, w tym zawodowego, wraz z ukazywaniem terapeutycznych wartości pracy, a także ekonomicznych, będących

szansą na samodzielność osób z niepełnosprawnością, zwłaszcza w stopniu lekkim. Praca ukazywana w kategoriach czynności, czyli odwołująca się do aspektu działaniowego, staje się użyteczna dla każdego poziomu niepełnosprawności (Ustawa z dn. 26 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osoby niepełnosprawnej. Dz. U. nr 123, poz. 776)<sup>1</sup>. Osoby o lekkim stopniu niepełnosprawności mogą podjąć pracę na otwartym rynku pracy. Zajęcia w Warsztatach Terapii Zajęciowej (WTZ) kierowane do są do osób o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, a szkoły życia uczą czynności samoobsługowych osoby najczęściej dotknięte różnymi dysfunkcjami rozwojowymi.

Ukazany nurt działaniowy pracy, jej terapeutyczne walory, a także kontakt z drugim człowiekiem unaocznia osobom niepełnosprawnym uniwersalny, wartościowy wymiar pracy, który dla pozostałych grup defaworyzowanych jest – obok jeszcze innych wartości – również cenny. Dlatego wielorakie wartości pracy powinny być ukazywane wszystkim grupom społecznym, wraz ze wskazywaniem na różne formy aktywizacji – jako najbardziej przydatne i cenione w danej grupie. Dlatego zagadnienie wartości rozpoczyna dalsze rozważania, w tym także te dotyczące poglądu na wartości i ich przykładowe struktury.

### **Rodowód, istota i struktury wartości wstępem do wartościowania pracy ludzkiej, w tym zawodowej**

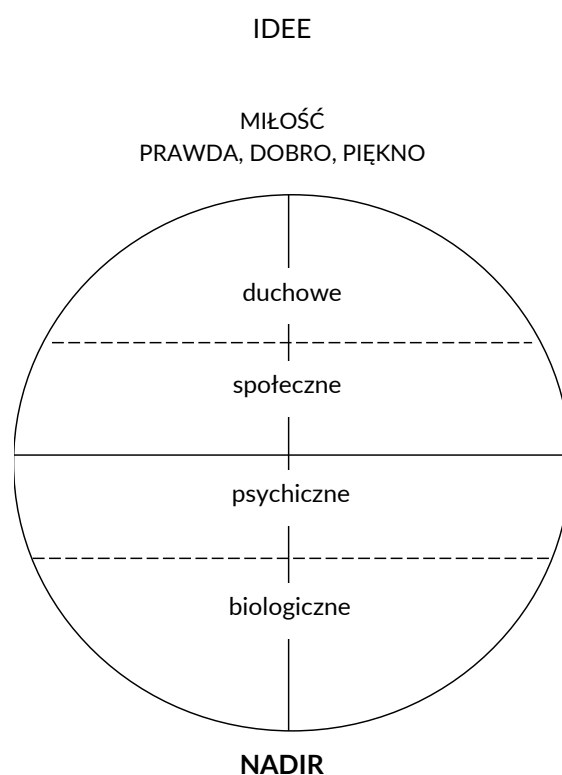
W ostatnich latach termin wartości należy do szczególnie modnych. Jego pojęcie wywodzi się od łacińskich słów *valor, valére* i oznacza „być silnym, zdrowym, potężnym, wartym, mającym znaczenie dla siebie i dla kogoś” (Słownik wyrazów obcych 1994: 448). Zacytowany zakres znaczeniowy odnosi się przede wszystkim do człowieka, który zawsze chce być silny, zdrowy, potężny, wart, mający znaczenie dla siebie, ale również dla kogoś. Poprzez te cechy człowiek chce się dowartościowywać, bowiem mają one znaczenie zarówno dla danej osoby, jak i dla członków danej zbiorowości społecznej, w której on żyje, pracuje i działa. Powyższy dualizm interpretacyjny jest efektem pozytywnych emocji, skupiający na sobie pragnienie i dążenie człowieka, a jednocześnie unaocznia on to co jest wartościowe w życiu jednostki, a zatem godne pożądania, zdobycia. Ukazuje to na czym człowiekowi najbardziej zależy, co uznaje za rzeczy cenne, warte poszukiwania. (Mariański 1989). Pogląd ten ilustruje sposób myślenia, działania, dążenia, któremu towarzyszą wartości nieujawnione wprost, a które cechują „mglistość, płynność i podatność na rozmaite interpretacje” (Denek 1994: 15). Te grupy wartości, których doświadcza człowiek, często świadomie (umysłowo, zmysłowo) lub nieświadomie (intuicyjnie), mają charakter niewymierny, bowiem to, co dla jednego człowieka jest cenne, godne pożądania i stanowi wzór do naśladowania, dla innego nie posiada żadnej wartości. Ten rodzaj wartości dotyczy przekonań i przeżyć, myśli i pragnień człowieka (Nowacki 2006: 179–181).

Inne rozumienie wartości odnosi się do rzeczy realnie istniejących, które mają swoją wartość jako przedmiot wyznaczony ceną, chęcią posiadania, modą i innymi walorami, przez co ma on znaczenie dla innych. Ów aspekt ilustruje wymierny charakter wartości i opisany jest cechami danej rzeczy, wartej posiadania przez człowieka. W tym wymiarze wartością jest to, co stanowi odpowiedź na potrzebę w sensie jej zaspokojenia. Wartość jest również cechą, która jest opisana ceną przypisaną danemu zjawisku lub rzeczy, na podstawie ich aprobaty, przeżycia (Ziemiński 1993). Powyższe dowodzenie prowadzi to tezy, że „wartości istnieją niezależnie od tych, którzy je poznają (...), nie ujawniają się wprost, lecz manifestują się poprzez sposób myślenia i ekspresji, są niedookreślone, co wynika z ich złożonego charakteru” (Denek 1994: 14–15). Są tym, co człowiek uznaje, zatem są czymś obiektywnym i subiektywnym, bytem realnym i psychicznym, pochodnym aktów świadomości tzw. fenomenów (Nowacki 2006: 183). Stawiają człowiekowi wymagania, wywołując przymus wewnętrzny, przez co człowiek działa na te rzeczy, które uznaje za dobre, prawdziwe, piękne, bowiem „prawda doskonalili intelekt, dobro rozwija wolę, a piękno kształtuje uczucia (Pólturzycki 1996: 39). Dają radość człowiekowi, pozwalają lepiej i łatwiej znosić trudy życia. Dlatego wartości – poza tym, że mogą istnieć same w sobie – istnieją również w sytuacji aksjologicznej, a człowiek jako podmiot musi wytworzyć warunki do zaistnienia i ukazania przedmiotu i jego wartości. Jest to trzecie rozumienie wartości. R. Ingarden

<sup>1</sup> Por. M. Kupisiewicz, Słownik pedagogiki specjalnej. Warszawa 2013, s. 231 – wyróżnia ograniczenia w pełnieniu ról społecznych (handicap), niepełnosprawność (disability) oraz niespraność (impairment).

(Ingarden 1987) określa wartości poprzez odniesienie ich do podmiotu i przedmiotu. Czwarte stanowisko prezentowane przez Platona wynosi wartości poza świat ludzki, nadając im „egzystencję wieczystą”, z którą oddziałuje nasz świat (Nowacki 2006: 183). Platon określa je wartościami uniwersalistycznymi, ideami, to jest wartościami, których pełnia jest nieosiągalna dla człowieka za jego życia i ważne jest przygotowanie człowieka na spotkanie z owymi ideałami, których człowiek może doświadczyć w „domu Pana” (Jan Paweł II 2005). Zadanie wypełnia – zdaniem S. Hessena (Hessen 1931) i S. Kunowskiego (Kunowski 1993, 1996) – wychowanie duchowe, a zdaniem J. Tischnera (Tischner 1981) i A. Solaka (Solak 2001) – etyka chrześcijańska.

Relacje między wartościami ziemskimi i dostępnymi człowiekowi a ideami ilustruje rys. 1, które – zdaniem T. Nowackiego (Nowacki 2006: 185) – może posłużyć za punkt wyjścia podziału wartości, według kryterium bodźców, a ściślej ich przynależności do czterech sfer.



Rys. 1. Sfery wartości wg kryterium rodzaju bodźców (za Nowacki 2006: 185).

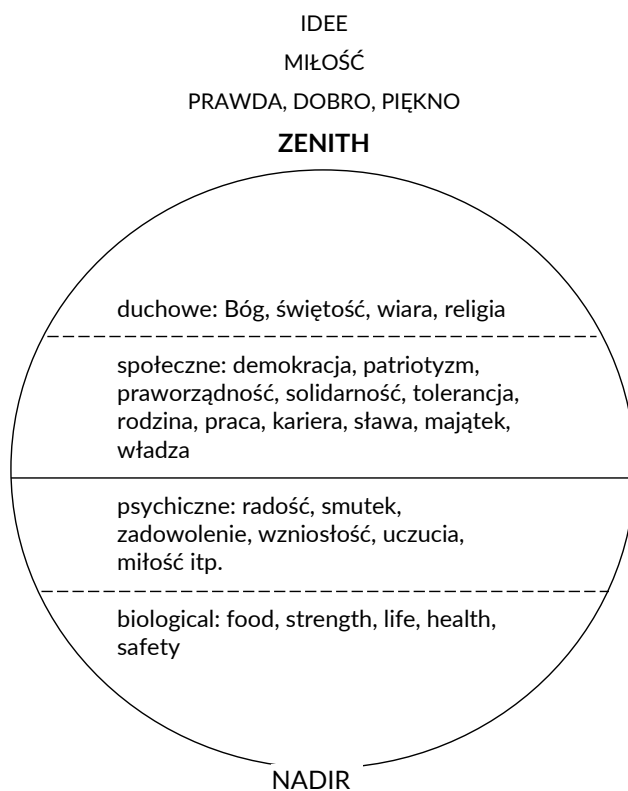
Warstwa pierwsza, czyli biologiczna (zob. rys. 1), wyrażona stosunkiem człowieka do bodźców, to biologiczna potrzeba, która ilustruje stopień jej zaspokojenia wartościami użytkowymi i utylitarnymi, takimi jak pożywienie, pieniądze, cenne przedmioty, przydatne np. na wymianę. Warstwa druga obejmuje wartości psychiczne, takie jak np. przeżycia, radość, smutek, zadowolenie, wzniosłość itp. Wreszcie trzecia warstwa skupia wartości społeczne, wśród których mieszczą się obyczaje, kultura dalej społeczności, jej prawo itp. Owe warstwy dopełnia sfera duchowa wartości, których charakter wykracza poza wymienione trzy sfery wartości. Dają one człowiekowi radość, pozwalają lepiej i łatwiej znosić trudy życia i nadawać mu sens. Jak pisze T. Nowacki, „wartości każdej ze sfer nie są oddzielone nieprzeniknioną linią, lecz wręcz przeciwnie, oddziałują na siebie wzajemnie” (Nowacki 2006: 186), podlegając nieustannym zmianom, wzmacniając istniejące wartości lub przesuwając je na rozmaitych skalach.

Jakie zatem wartości są cenne dla człowieka? Czy będą to wartości realne, autoteliczne? Co do nich się zalicza? Czy będą to wartości absolutne, uniwersalne? I co tworzy ów świat wartości?

Odpowiedź na powyższe pytania wiedzie do ich typologii, wśród których istotne miejsce przypada wartościom autotelicznym. Są nimi człowiek, nauka, praca oraz prawa moralne. One same w sobie są wartością, czego dowodzą poglądy personalistów z osobą Jana Pawła II (Jan Paweł II 2006) i J. Tischnera (Tischner 1981) na czele, a także pedagogów (Denek 1994; Półturzycki 1996), w tym pedagogów pracy (Nowacki 2004; Nowacki 2008; Wiatrowski 1994, 2005).

Można zatem postawić tezę, że wartości powstawały wraz ze światem. One sprawiły, że człowiek zaczął dostrzegać nie tylko piękno i grozę przyrody, lecz także jej użyteczność i potrzebę uczenia się pewnych zachowań i czynności. One pozwalały korzystać człowiekowi z dóbr przyrody i umożliwiły mu przetrwanie. Obcowanie pracownika z przyrodą pozwoliło dostrzec Platonowi również te jej walory, istotne dla człowieka, które określił mianem wartości i uznał je nie tylko za podstawowe dla człowieka, lecz także za uniwersalne. Stały się one podstawą do tworzenia różnych zbiorów wartości, np. 1. witalnych, identyfikowanych z życiem, zdrowiem; 2. poznawczych, utożsamianych z prawdą, prostotą, teorią, sądem; 3. estetycznych, kojarzonych z brzydotą, ekspresją, fantastycznością, komizmem, łatwością, patosem, poetycznością itp.; 4. moralnych, których odpowiednikami mogą być m.in. bezinteresowność, dobro, godność, miłosierdzie, odpowiedzialność, ofiarność, szlachetność, szczerłość, zrozumienie, użyteczność, uczciwość itp.; 5. hedonistycznych, kojarzonych z przyjemnościami, zabawą, rozrywką, wypoczynkiem, seksem itp.; 6. religijnych, kojarzonych z Bogiem, dekalogiem, świętością (Kotłowski 1968: 50–54).

W obliczu różnych typologii zasadne staje się ponowienie pytania o grupy wartości i ich cenność dla człowieka oraz miejsce ich kształtowania. Odpowiedzi dostarczają typologie m.in. E. Sprangera, W. Tatarkiewicza, M. Schelera, R. Ingardera, J. Tischnera, T. Kotarbińskiego, Jana Pawła II, Popielskiego (Popielski 1996: 71–73), a także A. Solaka (Solak 2001), którzy uważają, że aby wartości mogły zaistnieć w człowieku, musi się on na nie otworzyć i je zaakceptować. „Na nich kształtują się cechy właściwości i zachowania człowieka, sposób życia. Ich typologie wartości nie tylko mieszczą się w ramach podziału wartości wg rodzaju bodźców” (Nowacki 2006: 185), lecz także pozwalają opisać każdą z warstw różnymi wartościami (zob. rys. 2).



Rys. 2. Opis warstw wartości wg wyodrębnionego przez T. Nowackiego (2006) kryterium rodzajów bodźca zbierania wartości (z własną modyfikacją, por. Baraniak 2010).

Jak wyżej wspomniano, kryterium tworzenia rozmaitych typologii wartości stały się prawda, dobro i piękno, które traktuje się jako byty wzorcowe, co oznacza, że najwyższy ich poziom znajduje się poza zasięgiem ludzkiego życia i działania, bowiem człowiek nigdy w pełni ich nie osiągnie, tj. „nie pozna pełnej i całkowitej prawdy o sobie i świecie (...), nie osiągnie pełni dobra, bo każde z nich skażone jest cząstką zła” oraz „nigdy nie ujrzy piękna pełnego, bez skazy” (Denek 1994), bytując na ziemi.

Dążenie do powyższych wartości to zadanie człowieka wyrażone powinnością, czyli potrzebą ich poznawania i kształtowania oraz rozumienia ich roli i znaczenia dla człowieczeństwa. Wyraża go aspekt świadomościowy, dzięki któremu człowiek dokonuje wyborów między dobrem a złem, prawdą a fałszem oraz pięknem a brzydotą w przeświadczeniu, że dobro chroni przed czynami niegodnymi, prawda przed zakłamaniem, dążąc do wydania owocu w postaci dobra i prawdy (Anzenbacher 1987). On daje radość człowiekowi, pozwala cieszyć się poprzez dostrzeganie jego piękna. Uniwersalny charakter wartości dowodzi, że są one istotnym składnikiem świata ludzkiego, człowiek musi wytworzyć warunki do ich zaistnienia, ukazania i określenia ich znaczenia. Jednym z takich warunków jest wykonywanie określonych czynności, istotnych dla teorii pedagogiki pracy, której ważnym elementem są kwalifikacje człowieka.

Zatem jakie są związki wartości z pracą? Stanowią one kryterium wartościowania pracy i jej aspektów – zwłaszcza w obliczu zainteresowania pracą i chęci jej podejmowania – szczególnie przez grupy defaworyzowane, do których zaliczać można m.in. osoby niepełnosprawne, byłych więźniów dostrzegających w pracy zawodowej swoje szanse readaptacyjne, kobiety powyżej 50 lat i powracające na rynek pracy z urlopów wychowawczych, absolwentów, osoby niepełnosprawne oraz osoby długotrwale bezrobotne, a także grupy emigrantów i imigrantów. Ukazanie pracy zawodowej w kategoriach wartości pozwala dostrzec w nich te aspekty, które interesują grupy społeczne walczące z ubóstwem i niedopuszczeniem do wykluczenia społecznego, a które – jak potwierdzają rozliczne badania – mają miejsce w różnych kontekstach: 1. ekonomicznym; 2. możliwości nawiązywania kontaktów międzyludzkich; 3. tworzenia więzi społecznych; 4. dostrzegania użyteczności pracy itp. Praca i zawarte w niej wartości stają się dla powyższych grup społecznych szansą na lepsze, bardziej godziwe życie.

### Wartościowanie pracy

Wyodrębnione przez Platona trzy wartości: prawda, dobro i piękno nazwane zostały wartościami uniwersalnymi, bowiem są one podstawą różnych innych typologii. Zasadne jest pytanie, czy one również odnoszą się do pracy człowieka i jak oddziałują na niego, pracę oraz jej wytwór.

Odpowiedzi dostarcza charakterystyka pracy, opisana takimi przymiotami, jak np.: sensowna, użyteczna, odpowiedzialna, potrzebna, dokładna, szanowana, dostosowana do możliwości człowieka, oszczędna, punktualna, sumienna, dobra, rozwijająca, dowartościowująca, samorealizująca, godna, urzeczywistniająca itp.

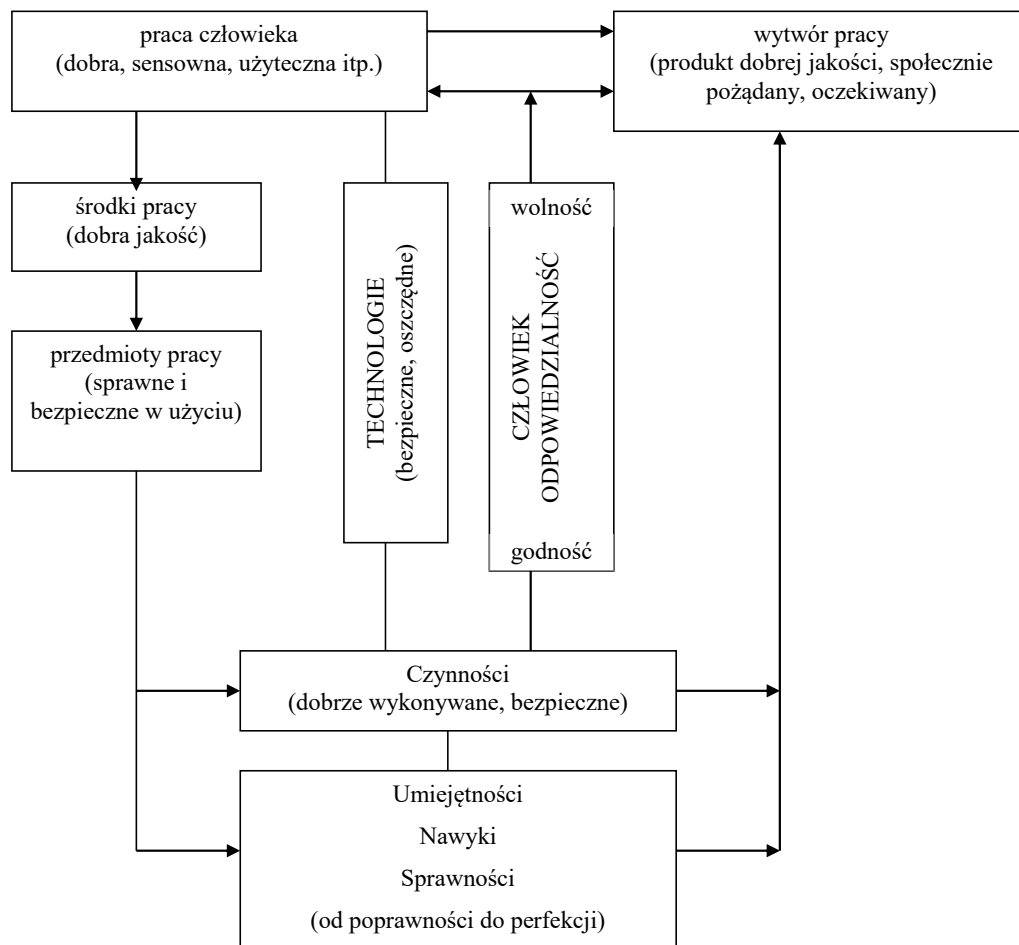
Powyższe przymioty pracy wyznaczają zadania dla człowieka, który chcąc wytworzyć dobry, piękny, użyteczny i wciąż poszukiwany produkt, musi:

- 1) mieć przeświadczenie o sensie pracy w wymiarze osobistym oraz społecznym. Pozwoli ono na wykorzystanie posiadanego potencjału intelektualno-sprawnościowego w podejmowaniu decyzji zgodnych z wymaganiami procesu technologicznego co do ilości i jakości stosowanych surowców i materiałów pomocniczych, do wytworzenia jednostki produktu dobrej jakości oraz społecznie pożądanej. Owo podejście do pracy uczyni ją **wolną, odpowiedzialną, oszczędną, a także oczekiwaną i społecznie pożądaną**;
- 2) wypełniać normatywy produkcji wyrażony ilością i jakością zastosowanych surowców oraz materiałów pomocniczych, a także efektywnym wykorzystaniem czasu pracy, co będzie możliwe dzięki właściwemu stosunkowi do pracy, wyrażonemu **sumiennością w pracy** oraz **poczuciem przydatności pracownika**;
- 3) chcieć wytworzyć produkt odpowiadający cechom opisanym we właściwej normie przedmiotowej, dzięki czemu powstanie produkt **dobry, piękny, społecznie pożądany, użyteczny**;
- 4) podejmować inicjatywy usprawniające prace, przez co stanie się ona **rozwijająca, dowartościowująca, urzeczywistniająca, sensowna i godna człowieka** oraz będzie odbywać się w bardziej **przyjaznych i bezpiecznych** warunkach;

5) być przekonany o społecznej przydatności wytwarzanych produktów, przez co praca uznana zostanie za **społecznie pożądaną, sensowną, użyteczną itp.**

Wartościowy kontekst procesu pracy dominującą rolę przypisuje człowiekowi (zob. rys. 3), którego postawa i stosunek do pracy pozwalają ją postrzegać jako godną, wolną i odpowiedzialną, a przez to dobrą, rzetelną, sumienną, mądrą, twórczą, poszukującą, rozwijającą, dowartościowującą, społecznie pożądaną i oczekiwaną.

Pozostające w nurcie wartości twierdzenia „Człowiek wartością najwyższą” i „Praca miernikiem wartości człowieka” (Wiatrowski: 2004) wyznaczają prymat człowieka nad otoczeniem i wszelką działalnością (Nowak 2000: 155), w tym pracą (zob. rys. 3).



Rys. 3. Człowiek i proces pracy w konstelacji wartości (model własny, Baraniak 2010 por. Nowak 2000: 155).

Człowiek poprzez wolne wybory pozyskuje godne jemu wykształcenie, dzięki któremu podejmuje kolejne, wolne decyzje co do swojego miejsca pracy. Wówczas, dzięki odpowiedzialnemu działaniu, wpływa na jej jakość, efektywność, przebieg i produkcję użytecznych i społecznie pożądaných wytworów, zgodnych z normą, modą i trendami rozwojowymi. Wymogi te podkreślają dominującą rolę człowieka we wszelkiej działalności, która zawsze pozostaje wtórna, bowiem stanowi następstwo myśli czyniących go twórcą.

### Zakończenie

Podjęte rozważania dowodzą, że praca to nie tylko jedna z podstawowych kategorii pojęciowych pedagogiki pracy, lecz także wartość istotna dla większości dyscyplin/ subdyscyplin społecznych, zainteresowanych

człowiekiem. Jest ona ważna i istotna dla każdego człowieka, dla jego decyzji dotyczących edukacji, zatrudnienia, dalszego funkcjonowania i rozwoju. Pracę człowiek postrzega również jako wartość, nie tylko samą dla siebie, lecz także jako źródło innych wartości. Wyrażają ją efekty pracy człowieka, które stanowią dobro dla innych. Kolejny wymiar wartości pracy to jej zmienność i potrzeba dostosowywania do niej umiejętności człowieka, jako podmiotu pracującego, w tym różnych grup defaworyzowanych, a także osób z niepełnosprawnościami, w celu zaspakajania ich wielorakich potrzeb, w tym głównie ekonomicznych, rzadziej – pozaekonomicznych. Dla osób z niepełnosprawnościami ważnymi aspektami pracy pozostaną jej walory terapeutyczne, kontakt z drugim człowiekiem oraz rozwój komunikacji. Dla pozostałych grup defaworyzowanych będzie to rozwój człowieka, który pozwoli ograniczyć wykluczenie społeczne dzięki nauce języka i kultury danego kraju w przypadku imigrantów, socjalizacja w przypadku byłych skazanych czy udział – poprzez pracę i jej wytwory – w społecznym wymiarze pracy, wyrażonym realizacją potrzeb i oczekiwań społecznych na różnym poziomie. Czynniki te stają się impulsem dla projektantów i twórców starających się sprostać oczekiwaniom społecznym, a ich konsekwencją są coraz lepsze wytwory pracy, poprawa jej warunków. To nadaje pracy nowe, bardziej wartościowe oblicze, które wymaga innego, często nowego przygotowania, a tym samym doskonalenia zawodowego, wyrażonego potrzebą dążenia do mistrzostwa zawodowego, którego wartością jest idea i potrzeba jej osiągnięcia przez człowieka. One również nie powinny pomijać żadnej z grup społecznych, zdolnych do sprostania owym wymaganiom, w tym grup defaworyzowanych, podobnie jak osób z niepełnosprawnościami. Tym ostatnim szczególnie należy przybliżać, ukazywać i wyjaśniać, że człowiek, praca i idea – opisane aksjologicznymi twierdzeniami, według których „praca jest miernikiem wartości człowieka”, zaś „człowiek wartością najwyższą” (Wiatrowski 2004: 176), są dostępne dla każdego i wyznaczają jej sens, stając się szansą na lepsze życie każdego człowieka, w tym z niepełnosprawnością.

### Bibliografia

- Anzenbacher A. (1987), *Wprowadzenie do filozofii*, Kraków.
- Baraniak B. (2010 wyd. I; 2013 wyd. II), *Współczesna pedagogika pracy*, Warszawa.
- Borkowska M., Laska M., Myślińska D. (2005), *Uczeń z niepełnosprawnością ruchową w szkole ogólnodostępnej*, Warszawa.
- Denek K. (1994), *Wartości i cele edukacji szkolnej*, Poznań.
- Furmanek W. (2000), *Podstawy edukacji zawodowej*, Rzeszów.
- Furmanek W. (2006), *Zarys humanistycznej teorii pracy*, Warszawa.
- Goździk M. (2006), *Problematyki organizacji pozarządowych świadczących usługi na rynku pracy, skierowanych do uchodźców, imigrantów i mniejszości narodowych. Raport nt. imigrantów i mniejszości narodowych*, [www.ekonomia.spoeczna.lx/60351](http://www.ekonomia.spoeczna.lx/60351) (dostęp: 6.08.2015).
- Hessen S. C. (1931), *Podstawy pedagogiki*, Warszawa.
- Ingarden R. (1987), *Księżeczka o człowieku*, Kraków.
- Jan Paweł II, *Laborem exercens* (1996), *Encyklika Ojca Świętego Jana Pawła II t.I*, Wyd. II, Kraków.
- Jan Paweł II (2005), *Homilie. Wybór*, Warszawa.
- Kalita J. (2006), *Sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz roli organizacji pozarządowych świadczących usługi dla tej grupy beneficjentów. Raport nt. osób niepełnosprawnych*. [www.ekonomia.spoeczna.lx/60351](http://www.ekonomia.spoeczna.lx/60351) (dostęp: 6.08.2015).
- Kaszyński H. (2006), *Osoby chore psychicznie jako grupa beneficjentów organizacji pozarządowych świadczących usługi na rynku pracy. Raport nt. osób chorych psychicznie*, [www.ekonomia.spoeczna.lx/60351](http://www.ekonomia.spoeczna.lx/60351) (dostęp: 6.08.2015).
- Kotłowski K. (1968), *Filozofia wartości a zadania pedagogiki*, Wrocław.
- Kunowski S. (1993 wyd. I, 1996 wyd. II), *Podstawy współczesnej pedagogiki*, Lublin.
- Kupisiewicz M. (2013), *Słownik pedagogiki specjalnej*, Warszawa.
- Lewowicki T. (2003), *Humanista i idee humanizmu spełnione w pedagogice pracy*, [w:] H. Bednarczyk, U. Jeruszka, Z. Wiatrowski (red.), *Pedagogika pracy w kontekście integracji europejskiej*, Warszawa.



- Marchlewski W. (2006), *Działalność organizacji pozarządowych świadczących usługi na rynku pracy skierowane do mieszkańców obszarów wiejskich. Raport nt. mieszkańców obszarów wiejskich*, [www.ekonomia.spoeczna.lx/60351](http://www.ekonomia.spoeczna.lx/60351) (dostęp: 6.08.2015).
- Mariański J. (1989), *Wprowadzenie do socjologii moralności*, Lublin.
- Moskwa J. (2003), *Prorok i polityk*, Warszawa.
- Nowacki T. (2004), *Leksykon pedagogiki pracy*, Radom.
- Nowacki T. (2006), *Postawy i wartości*, [w:] E. Laska (red.), *Edukacja nauczycieli wobec przemian szkoły*, Rzeszów.
- Nowacki T. (2007), *Wartości w andragogice*, [w:] T. Aleksander, D. Barwińska (red.), *Stan i perspektywy refleksji na edukacją dorosłych*, Kraków – Radom.
- Nowacki T. (2008), *Praca ludzka*, Radom.
- Nowak M. (2000), *Podstawy pedagogiki otwartej*, Lublin.
- Olech P. (2006), *Aktywizacja zawodowa osób bezdomnych. Raport nt. bezdomności*, [www.ekonomia.spoeczna.lx/60351](http://www.ekonomia.spoeczna.lx/60351) (dostęp: 6.08.2015).
- Popielski K. (1996), *Człowiek – wartości – sens*, Lublin.
- Pólturzycki J. (1996), *Dydaktyka dla nauczycieli*, Warszawa.
- Rogers C. (1965), *Freedom to learn*, Columbus.
- Schimanek T. (2006), *Sytuacja osób powyżej 50. roku życia na rynku pracy oraz roli organizacji pozarządowych świadczących usługi rynku pracy skierowane do tych osób. Raport nt. osób powyżej 50. roku życia*, [www.ekonomia.spoeczna.lx/60351](http://www.ekonomia.spoeczna.lx/60351) (dostęp: 06.08.2015r).
- Słownik wyrazów obcych* (1994), Warszawa.
- Solak A. (2001), *Człowiek i jego wychowanie*, Tarnów.
- Sztanderska U. (2006), *Działalność organizacji pozarządowych świadczących usługi na rynku pracy skierowane do kobiet. Raport na temat kobiet*, [www.ekonomia.spoeczna.lx/60351](http://www.ekonomia.spoeczna.lx/60351) (dostęp: 6.08.2015).
- Tischner J. (1981), *Etyka solidarności*, Kraków.
- Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wraz ze zmianami*. Dz. U. nr 69 z dn. 25.04.2008 r., poz. 415; wraz ze zmianami do ustawy Dz. U. 2014, z dn. 12.05.2014 r., poz. 598.
- Ustawa z dn. 26 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osoby niepełnosprawnej*. Dz. U. nr 123, poz. 776, art. 3 ust.
- Werbanowska J. (2006), *Problematyka organizacji pozarządowych jako usługodawców dla młodzieży na rynku pracy. Raport na temat młodzieży*. [www.ekonomia.spoeczna.lx/60351](http://www.ekonomia.spoeczna.lx/60351) (dostęp: 6.08.2015).
- Wiatrowski Z. (1994, 2005), *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz, Włocławek.
- Wiatrowski Z. (2004), *Praca w zbiorach wartości pracujących, bezrobotnych i młodzieży szkolnej*, Włocławek.
- Woźniakowska D., Bugno P., Łagodziński M., Nasiłowski P., *Skazani i byli skazani na rynku pracy – ocena problemu z punktu widzenia organizacji pozarządowych*, [www.ekonomia.spoeczna.lx/60351](http://www.ekonomia.spoeczna.lx/60351) (dostęp: 6.08.2015).
- [www.ekonomia.spoeczna.lx/60351](http://www.ekonomia.spoeczna.lx/60351) (dostęp: 6.08.2015).
- Ziemiński Z. (1993), *O pojmowaniu pozytywizmu oraz prawa moralnego*, Poznań.