

***Lifelong learning i work-life balance* – znaczenie kluczowych koncepcji XXI wieku w życiu dorosłego człowieka**

Lifelong learning and work-life balance – the importance of key 21st century concepts in adult life

DOI 10.25951/14359

Wprowadzenie

Życie we współczesnym świecie wymaga od człowieka dorosłego jako istoty społecznej wchodzenia w rozmaite role. Człowiek dorosły może być zarówno partnerem/małżonkiem, przyjacielem, jak również rodzicem i pracownikiem, a także dorosłym uczniem. Role te w dorosłym życiu człowieka przeplatają się ze sobą i niejednokrotnie stają się dla jednostki wyzwaniem. Ponadto, rozpatrując życie człowieka w kontekście podejmowanych przez niego ról społecznych, nie sposób nie zauważyć, że nakreślają one niejako obszary głównych jego aktywności, do których zaliczyć należy przede wszystkim życie rodzinne, pracę zawodową i edukację. Podążając tym tokiem myślenia, warto zauważyć, że role, o których wspomniano powyżej, a także związane z nimi obszary aktywności człowieka nabierają szczególnego znaczenia w niezwykle szybko zmieniającym się świecie, którym kieruje postęp cywilizacyjny. W związku z powyższym warto nieco bliżej przyjrzeć się dwóm kluczowym koncepcjom, tj. *lifelong learning* i *work-life balance*, które na dobre wpisały się w życie człowieka dorosłego i stały się jego integralnymi komponentami, a których implementacja bywa nie lada wyzwaniem.

Dorosłość jako etap życia człowieka

Życie człowieka składa się z postępujących po sobie etapów, które obfitują w szereg rozlicznych zadań i wyzwań. Każdy z nich kończy się nabyciem nowych kompetencji i umiejętności. Wśród licznych etapów

rozwoju człowieka wyróżnić można następujące okresy: okres prenatalny, wczesnego dzieciństwa, przedszkolny, szkolny, dorastania, wczesnej dorosłości, średniej dorosłości i późnej dorosłości/starości (Harwas-Napierała, Trempała (red.) 2009). Z punktu widzenia podjętej problematyki istotny wydaje się zwłaszcza etap zwany dorosłością i to jemu właśnie należy poświęcić chwilę refleksji.

Mianem dorosłości zwykle określa się etap w życiu człowieka, który obejmuje trzy czwarte życia jednostki ludzkiej. Psychologia rozwojowa, precyzując w czasie tę fazę rozwoju, zakłada, że dorosłość rozciąga się od około 20–23 roku życia aż po jego kres, a etap dorosłości jest podzielony na trzy nieco węższe podokresy, tj. wczesną dorosłość (od 20–23 r.ż. do 35–40 r.ż.), średnią dorosłość (od 35–40 r.ż. do 55–60 r.ż.) oraz późną dorosłość (55–60 r.ż. i więcej) (Harwas-Napierała, Trempała (red.) 2009).

Bez wątpienia jednak dostrzec trzeba, że faza dorosłości obfituje w szereg wielu aktywności w życiu człowieka, a świadczą o tym chociażby rozmaite zadania rozwojowe, które stoją właśnie przed tym etapem. Autorzy, którzy podejmują się charakterystyki okresu wczesnej dorosłości, zwracają niejednokrotnie uwagę, że człowiek na tym etapie życia przygotowany jest pod kątem biologicznym oraz społecznym przez poprzedni okres rozwojowy, jakim była adolescencja, zostaje postawiony przed realizacją zadań związanych z założeniem rodziny, prokreacją, odpowiedzialnym za podejmowanie nowych ról społecznych (ojca, matki). Ponadto człowiek będący we wczesnej fazie dorosłości staje się również aktywny na polu zawodowym, podejmuje rolę pracownika, którego celem jest finansowe zaspokojenie potrzeb własnych i swoich bliskich. Wreszcie kolejnym i zarazem jednym z najistotniejszych zadań rozwojowych dla tego etapu jest autonomiczne kierowanie własnym życiem (Gurba 2009, s. 203). Okres zaś średniej dorosłości to w dużej mierze czas dążenia do pewnej stabilizacji, zarówno w obszarze życia rodzinnego, jak również zawodowego, który przeplata się z różnorodnymi zmianami w sferze somatycznej i emocjonalnej. Średnia dorosłość to niejednokrotnie również czas tzw. kryzysu środka życia i syndromu pustego gniazda (Olejnik 2009, s. 234). Ostatnia natomiast z faz okresu dorosłości – późna dorosłość – objawia się głównie przejściem w stan spoczynku, czyli wyjściem z obszaru aktywności zawodowej oraz wejściem w nowe role społeczne – babci, dziadka. Etapowi temu towarzyszą także procesy związane z biologiczną sferą starzenia się organizmu. Dla wielu osób faza późnej dorosłości jest również czasem realizacji wielu marzeń, na które dotychczas brak było przestrzeni, m.in. ze względu na brak czasu (Straś-Romanowska 2009, s. 263).

Należy zatem wnioskować, że etap dorosłości jest nie tylko obszerny ze względu na rozpiętość czasową, która obejmuje znaczną część życia człowieka, ale również wielość zadań, w które obfitują jego poszczególne podokresy. Jest to bez wątpienia czas szczególnie, ponieważ to właśnie wtedy człowiek jest najbardziej aktywny, podejmuje zarówno pracę zawodową, udziela się społecznie, jak również zakłada rodzinę oraz zajmuje się wychowaniem dzieci i niejednokrotnie nadal się uczy. Wspomniana aktywność zawodowa, która w ciągu całego dorosłego życia człowieka obfituje nieraz nawet w kilkukrotną zmianę zawodową, pociąga za sobą potrzebę podjęcia aktywności uczenia się, której podłożem może być zarówno chęć przekwalifikowania się, jak również uzupełnienia już posiadanych kwalifikacji. Okres późnej dorosłości natomiast ma związek z przejściem na emeryturę, a co za tym idzie – powiększeniem zasobów czasu wolnego. Warto zauważyć, że nierzadko czas ten bywa wykorzystywany przez seniorów właśnie na realizację czynności związanych z edukacją.

Niemniej jednak w kontekście podjętych rozważań istotny jest zwłaszcza okres wczesnej i średniej dorosłości, ponieważ wiąże się on z niezwykle wzmoczoną aktywnością człowieka zarówno w sferze rodzinnej, zawodowej, jak i edukacyjnej. I to właśnie na tychże obszarach należy skupić swoją uwagę nieco dłużej, przyglądając się przy tym znaczeniu edukacji, a także roli rodziny i pracy zawodowej w życiu człowieka.

Edukacja w życiu człowieka dorosłego – koncepcja *lifelong learning*

Tak jak zostało zasygnalizowane już na wstępie, współczesnemu człowiekowi dorosłemu przyszło żyć w niezwykle dynamicznie zmieniającym się świecie, w którym dominuje szybki postęp technologiczny, cyfryzacja i dezaktualizacja wiedzy. Taki stan rzeczy powoduje, że okres edukacji człowieka nie jest już domeną wyłącznie wieku dziecięcego i adolescencji, a rozciąga się na całe dorosłe życie człowieka, stając się przez to edukacją całożyciową, która z powodzeniem wpisuje się w koncepcję *lifelong learning*.

Przyglądając się znaczeniu owego konstruktu teoretycznego, należy zaznaczyć, że Komisja Europejska tłumaczy koncepcję *lifelong learning* (LLL) jako „wszelkie działania związane z uczeniem się przez całe życie, zmierzające do poprawy poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji w perspektywie osobistej, obywatelskiej, społecznej i/lub związanej z zatrudnieniem” (Komunikat Komisji Europejskiej z dnia 21 listopada 2001 r.). Takie rozumienie znaczenia

koncepcji wskazuje na rolę trzech płaszczyzn rozwoju jednostki ludzkiej, a mianowicie: indywidualnego, społecznego oraz zawodowego, w perspektywie całościowej. Z tej perspektywy ważne są zarówno wiedza, umiejętności, jak i kompetencje, ponieważ to właśnie dzięki nim człowiek może w pełni wykorzystać swój potencjał, zwłaszcza w sferze zawodowej.

Analizując założenia koncepcji *lifelong learning*, należy podkreślić, że ma ona ścisły związek z pojęciem edukacji ustawicznej. Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) tak tłumaczy pojęcie edukacji ustawicznej:

obejmuje rozwój indywidualny i rozwój cech społecznych we wszystkich formach i wszystkich kontekstach – w systemie formalnym i nieformalnym, tj. w szkołach oraz w placówkach kształcenia zawodowego, w uczelniach i w placówkach kształcenia dorosłych oraz w ramach kształcenia incydentalnego, a więc w domu, w pracy i w społeczności (Klercq 1997, s. 89).

Warto zwrócić uwagę, że proces edukacji ustawicznej rozciąga się na całe dorosłe życie człowieka. Ponadto może on odbywać się w różnych formach, a także w różnych okolicznościach (Wiatrowski 2005, s. 356). Z kolei ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zakłada, że edukację ustawiczną należy rozumieć głównie przez pryzmat zawodowy, z punktu widzenia osób bezrobotnych, poszukujących pracy pracowników, którzy podejmują się aktywności edukacyjnej celem podniesienia poziomu wiedzy, umiejętności i kwalifikacji (Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dn. 20 kwietnia 2004 r.).

Analizując problematykę koncepcji LLL, trzeba jasno powiedzieć, że jest ona kluczowym elementem strategii lizbońskiej. Strategia ta została ogłoszona przez Unię Europejską w 2000 r. Co prawda sformułowanie przesłanek tegoż dokumentu nastąpiło już w latach siedemdziesiątych XX w., ale za sprawą wydarzeń czasów współczesnych jej znaczenie nabrało nowego, głębszego sensu i znaczenia dla człowieka (Maniak 2015, s. 129–131).

Podając się refleksji nad znaczeniem i rolą edukacji w życiu dorosłego człowieka, nie sposób nie wspomnieć o jakże ważnym i wciąż aktualnym opracowaniu J. Delorsa pt. *Edukacja. Jest w niej ukryty skarb*. W ujęciu autora współczesna edukacja posiada cztery filary.

Pierwszy filar – człowiek powinien uczyć się, aby wiedzieć – edukacja daje człowiekowi narzędzia, dzięki którym jest on w stanie kształtować umiejętności, wykorzystując przy tym już posiadaną wiedzę.

Drugi filar – człowiek uczy się, aby żyć wspólnie, a edukacja ma to życie ułatwić poprzez propagowanie idei tolerancji i wymiany doświadczeń.

Trzeci filar – celem edukacji człowieka jest działanie, a także wyposażenie ludzkości w wiedzę teoretyczną, którą można zastosować w praktyce, zmieniając i kształtując przy tym swoje otoczenie.

Czwarty filar – edukacja ma sprawić, że człowiek będzie jednostką wszechstronnie wykształconą, krytyczną i niezależną w sytuacji wyrażania swoich opinii oraz otwartą na zmiany (Delors (red.) 1998).

W związku z powyższym nieracjonalne jest, aby we współczesnym świecie edukacja ograniczała się jedynie do okresu dzieciństwa i dorastania. Aby współczesny człowiek dorosły mógł sprostać napotykanym wyzwaniom, edukacja musi swym zasięgiem obejmować również etap dorosłości. Stąd też mnogość rozmaitych form i kontekstów edukacyjnych skierowanych do dorosłych. Głównym celem edukacji ustawicznej jest więc poprawa poziomu wiedzy, umiejętności, kompetencji oraz kwalifikacji. Bezapelacyjnie jednak problematykę edukacji ustawicznej osób dorosłych postrzegać należy wieloaspektowo. Z jednej bowiem strony jawi się tu perspektywa zawodowa i akcentowana coraz głośniejsze przez specjalistów konieczność zmiany zawodowej człowieka dorosłego, niejednokrotnie kilka razy w ciągu życia. Z drugiej zaś – edukacja ustawiczna wpisała się już na tyle mocno w życie człowieka dorosłego, że jest nie tylko ideą, zasadą, ale również stylem życia współczesnego człowieka. Edukacja stała się kluczem do bram XXI w. Jej wymiar odnosi się zarówno do perspektywy zawodowej, ale również jest źródłem samorealizacji i doskonalenia osobowości ludzkiej. Edukacja jest odpowiedzią na dynamizm współczesnych czasów. Nie sposób nie zauważyć jednak, że aktywność człowieka dorosłego na tym polu wymaga od niego posiadania przestrzeni i zasobów czasowych. Człowiek dorosły musi bowiem pogodzić obowiązki edukacyjne i pełnienie roli dorosłego ucznia z innymi obowiązkami i rolami, w tym przede wszystkim rolami rodzicielskimi, dlatego też tak wiele mówi się o elastycznych formach nauki, które w istotny sposób ułatwiają pogodzenie tychże ról.

Życie rodzinne i praca zawodowa

Życie rodzinne jest niezwykle ważnym obszarem ludzkiej egzystencji. Człowiek jest istotą społeczną, a zatem wpisany w jego egzystencję jest fakt przebywania w tejże grupie. Człowiek przychodzi na świat w kręgu najbliższych mu osób, czyli rodziny, która zapewnia mu opiekę, wsparcie, a także jest nieodłącznym elementem procesu jego socjalizacji. Dzieje się tak, ponieważ rodzina jest podstawową komórką społeczeństwa i to właśnie ona oddziałuje na proces

wychowania i rozwoju osobowości młodego człowieka najdłużej, przygotowując go na dalszych etapach jego życia do założenia własnej rodziny. Wspólnotę nazywaną rodziną tworzą rodzice, dzieci oraz ich krewni. Warto zwrócić uwagę, że rodziców z dziećmi łączy więź rodzicielska, a małżonków – więź małżeńska (Okoń 1992, s. 261–262). Dokonując charakterystyki sposobu, w jaki funkcjonuje i przebiega życie rodzinne, trzeba w pierwszej kolejności zwrócić uwagę na więzi i relacje, które łączą członków rodziny. W sposób szczególny należy podkreślić, że zdrowa i prawidłowo funkcjonująca rodzina wpływa optymalnie na jakość życia osób, które do niej przynależą.

Więź jest tym, co łączy i zespala ze sobą (*Słownik języka polskiego*). W związku z tym w odniesieniu do grupy społecznej, jaką jest rodzina, więzią jest to, co łączy i zbliża do siebie jej członków, a także to, co nadaje charakter ich relacjom. Więź rodzinna ma szczególne znaczenie, ponieważ łączy ze sobą osoby dla siebie najbliższe. Oczywiście, więzi te różnią się między sobą. Zauważyć trzeba, że inne więzi łączą rodziców z dziećmi, a inne rodziców między sobą. Niemniej jednak są one niezwykle ważne, a zaburzenie relacji w rodzinie, a tym samym rozluźnienie łączących tę wspólnotę więzi wiąże się z jej kryzysem. L. Dyczewski tak pisał na temat więzi rodzinnych:

Więź rodzinna jest wypadkową sił wewnętrznych istniejących w rodzinie i sił zewnętrznych działających na jej członków [...]. Siły te splatają poszczególne jednostki w strukturalną całość, w której zachowują one swoją odrębność i indywidualność. Więź rodzinna przejawia się w różnego rodzaju stosunkach, zależnościach i postawach członków rodziny (Dyczewski 2005, s. 225–226).

Dobrym przykładem więzi panujących w środowisku rodzinnym jest ta pomiędzy rodzicami a dziećmi. S. Cudak podkreślił w tym temacie znaczenie relacji łączących matkę z dzieckiem. Wskazując na ewaluację więzi wraz z rozwojem dziecka, autor podał za Z. Freudem, że więź dziecka z ojcem jest równie ważna. Nie zmienia to jednak faktu, że podstawą dla prawidłowo ukształtowanych więzi rodzinnych wydaje się być więź, jaka panuje między rodzicami, czyli małżonkami, „[...] wyznaczająca w istotnym stopniu siłę więzi uczuciowych w rodzinie” (Cudak 1995, s. 39).

Omawiając problematykę znaczenia rodziny i więzi rodzinnych w życiu człowieka, warto zwrócić uwagę na to, co sprzyja umacnianiu i budowaniu więzi i relacji rodzinnych, a co powoduje ich rozluźnienie i w konsekwencji rozpad.

Zapewne elementami przyczyniającymi się do umacniania więzi i relacji rodzinnych jest wspólne przebywanie i spędzanie czasu ze sobą. Wspólne rozmowy, posiłki, wspólne wykonywanie obowiązków domowych, a także wspól-

ne dzielenie radosnych i trudnych chwil sprzyja budowaniu trwałych więzi rodzinnych (Majewska 2018, s. 32–39). Warto jednak zwrócić uwagę, że fakt zamieszkiwania członków rodziny pod jednym dachem nie determinuje jeszcze tworzenia więzi pomiędzy nimi (Okoń 1992). Aby taka sytuacja miała miejsce, istnieje potrzeba rozmowy, ale nie takiej, której głównym celem jest przekazanie informacji. W rozmowie pomiędzy członkami rodziny konieczna jest przestrzeń na ich emocje, radości i dylematy. Konieczny jest również czas, który zostaje poświęcony sprawom rodzinnym i samym członkom rodziny, zwłaszcza tym najmłodszym.

W rodzinach, gdzie brak jest czasu na wspólną rozmowę lub brak chęci jej podejmowania, następuje proces powolnego oddalania się osób bliskich od siebie (Łobocki 1999). Dbałość o więzi rodzinne, szczególnie małżeńskie, jest niezwykle ważna, gdyż nawet te wydające się być silne i trwałe na skutek braku kontaktu i bliskości emocjonalnej z upływem czasu mogą zostać wystawione na próbę i w konsekwencji stać się przyczyną rozpadu małżeństwa i całej rodziny.

Dlatego też z pozoru zwykłe czynności dnia codziennego, takie jak wykonywanie obowiązków domowych, zasiadanie do posiłków przy wspólnym stole, a także celebrowanie uroczystości rodzinnych, są małymi, ale niezwykle ważnymi rytuałami, które utrwalają relacje rodzinne i scalają jej członków.

Jeśli chodzi natomiast o czynniki, które powodują erozję więzi rodzinnych, to z pewnością zaliczyć można do nich brak obecności zarówno fizycznej, jak i psychicznej w życiu najbliższych. Brak czasu powodowany nadmiernym zaangażowaniem np. w sprawy zawodowe bądź realizację indywidualnych aspiracji powoduje zaniedbywanie relacji rodzinnych. Ciągła nieobecność rodziców w domu rzutuje negatywnie zarówno na sam proces wychowania dzieci, jak również na pogorszenie relacji z nimi. Negatywnie oddziałuje również na wzajemne kontakty między partnerami. Na płaszczyźnie rodzinno-zawodowej dochodzić może do sprzeczności interesów w zakresie ról rodzinnych oraz pracowniczych. Jedną z dominujących przyczyn tej sytuacji może okazać się wspomniany już brak czasu potrzebny na obie formy aktywności, a finalnie może objawiać się w postaci trudności w wywiązywaniu się ze zobowiązań względem rodziny i/lub pracy, a także odłożeniem na plan dalszy własnego rozwoju, pasji i zainteresowań. Kultura pracy po godzinach, znaczna odległość pomiędzy miejscem zamieszkania a miejscem pracy, konieczność podejmowania edukacji ustawicznej są jednymi z głównych przyczyn wpływających na zminimalizowanie ilości czasu wolnego (Chirkowska-Smolak 2008, s. 237). Nie da się zaprzeczyć, że brak zainteresowania życiem rodzinnym i zaniedbywanie obowiązków domowych skutkować będzie rozluźnieniem relacji rodzinnych, a nawet rozpadem więzi.

W kontekście powyższych spostrzeżeń należy jeszcze dodać, że rodzina względem jej członków spełnia określone funkcje. Należą do nich przede wszystkim funkcja ekspresyjna, czyli tzw. ciepło rodzinne, które wiąże się z atmosferą życzliwości, zrozumienia w domu rodzinnym i ma ono związek z panującymi w rodzinie relacjami i więziami, a także funkcja odnosząca się do aspektu egzystencjalnego rodziny i zabezpieczenia finansowego jej potrzeb (Adamski 1982). Zarówno jedna, jak i druga funkcja są niezwykle ważne z perspektywy prawidłowego funkcjonowania życia rodzinnego. Jeśli jednak dochodzi do zbyt dużego skupienia na jednej z nich, wówczas zaniedbanie ulega druga. Aktualnie mamy do czynienia z sytuacją, w której praca wypełnia lwią część ludzkiego życia. Choć oczywiście zabezpieczenie materialne rodziny poprzez podejmowanie aktywności zawodowej jej członków jest nie tylko przejawem dbałości i troski o dobro rodzinne, ale nawet koniecznością, to warto jednak pamiętać, że pogoń za wartościami materialnymi, a także dążenie do podniesienia statusu materialnego rodziny może realnie wpłynąć na pogorszenie relacji między członkami rodziny.

S. Cudak słusznie zauważa, że

[...] zaburzone więzi emocjonalne pomiędzy członkami rodziny przyczyniają się do dezintegracji tej wspólnoty, dysfunkcji emocjonalno-społecznej, konfliktów między rodzicami oraz rodzicami i dziećmi, atomizacji członków rodziny i osamotnienia dzieci w środowisku rodzinnym (Cudak 2012, s. 31–32).

Tak więc owe zaniedbanie więzi pomiędzy członkami rodziny, na które w dużej mierze wpływa chociażby brak czasu, może okazać się w efekcie bardzo niebezpieczne, zwłaszcza w przypadku dzieci, które tak bardzo potrzebują uwagi rodziców.

Obecnie coraz częściej możemy obserwować trend, zwłaszcza wśród osób młodych, wybierania życia w pojedynkę, niedecydowania się na założenie rodziny. To przykład na to, że łączenie z powodzeniem życia zawodowego i samorealizacji z życiem rodzinnym jest dużym wyzwaniem. Bardzo często takie wybory podyktowane są obawą o pojawienie się konfliktu, który należy rozumieć jako sprzeczność pomiędzy występowaniem motywów, celów, interesów, zachowań i impulsów itp. (Reber 2000). Tak rozumiane pojęcie konfliktu zdaje się pozostawać w opozycji do pojęcia równowagi, która to rozumiana jest z punktu widzenia pewnego stabilnego układu wartości i celów, mających niekompatybilny charakter. A zatem nie sposób nie dostrzec, że rodzina i środowisko rodzinne, a także więzi i relacje rodzinne odgrywają w życiu człowieka niebagatelną rolę, która rzutuje na prawidłowe funkcjonowanie jednostki ludz-

kiej niemalże w każdym obszarze jej życia. Dlatego też warto dążyć do tego, aby znaleźć złoty środek, który pozwoli na łączenie tej jakże ważnej sfery ludzkiej egzystencji z innymi obszarami aktywności człowieka, takimi jak edukacja czy praca. Zanim to jednak nastąpi, warto jeszcze na chwilę pochylić się nad tym, czym tak naprawdę jest praca i jakie jest jej miejsce w życiu człowieka.

Definicja słownikowa mówi, że praca powinna być rozumiana jako celowa działalność człowieka, zmierzająca do wytworzenia konkretnych dóbr materialnych i kulturalnych (*Słownik języka polskiego*). Źródło to wskazuje kierunek rozumienia pracy jako „wytworu takiej działalności, zwłaszcza w dziedzinie nauki lub kultury” oraz „zajęcie, zatrudnienie jako źródło zarobku” (*Słownik języka polskiego*). Definicja ta z jednej strony prezentuje syntetyczne rozumienie tego pojęcia, a z drugiej akcentuje jego szeroki wymiar.

T. Nowacki, wybitny polski pedagog pracy, tak o niej mówił: „praca jest zbiorem wysiłków ludzkich wykonywanych dla utrzymania egzystencji człowieka [...]” (Nowacki 2004, s. 189). T. Kotarbiński traktuje pracę w odniesieniu do łańcucha czynów, zorientowanych na pokonywanie trudności, które mają związek z organizacją pracy oraz zaspokajaniem kluczowych potrzeb jednostki ludzkiej (Kotarbiński 1965). Dokonując analizy znaczenia terminu praca, należy także zwrócić uwagę na perspektywę socjologiczną, która pojmuje pracę jako czynność społecznie użyteczną. Co prawda praca wykonywana przez człowieka pozwala zaspokajać jego indywidualne potrzeby, niemniej jednak do jej realizacji niezbędna jest współpraca z innymi ludźmi (Januszek, Sikora 1996). Kontekst tego pojęcia ukazuje znaczenie środowiska pracy człowieka pracownika, w skład którego wchodzi przełożeni i współpracownicy, i wpływ tegoż otoczenia na funkcjonowanie samego pracownika i jakość wykonywanej przez niego pracy.

Wyjaśnienie to podkreśla w sposób szczególny znaczenie środowiska, w którym żyje i funkcjonuje człowiek – pracownik. Można zatem wnioskować, że otoczenie, czyli współpracownicy i przełożeni tworzą środowisko pracy człowieka i wpływają na jego jakość. Nauki ekonomiczne natomiast zwracają uwagę na wartość finansową pracy (Gableta 2003).

Nie sposób nie zauważyć również, że praca ma wartość wynikającą z samo-realizacji, o czym mówił Jan Paweł II w encyklice *Laborem exercens*. Ojciec Święty zwrócił uwagę, że praca człowieka powinna być traktowana jako wartość, jednak to zawsze człowiek stoi na szczycie tej hierarchii. Bez wątpienia encyklika *Laborem exercens* jest wykładnią Kościoła na temat pracy ludzkiej (Jan Paweł II 1995).

W nawiązaniu do powyższych rozważań warto zauważyć, że praca zawodowa człowieka jest bez wątpienia jednym z głównych obszarów, obok rodziny

i edukacji, aktywności człowieka dorosłego. Bez wątpienia aktywność zawodowa człowieka na tym polu jest niezwykle istotna, ponieważ praca zawodowa pozwala na zaspokojenie potrzeb materialnych jednostki oraz jej bliskich. Ponadto praca zawodowa może stać się dla człowieka źródłem satysfakcji i samorealizacji. Wykonywanie pracy zawodowej ma również kontekst społeczny, ponieważ niejednokrotnie jej realizacja wymaga współpracy międzyludzkiej. Nie mniej jednak nie sposób nie zgodzić się z faktem, że wykonywanie pracy zarobkowej bywa absorbujące i pochłania znaczną część życia człowieka. W związku z tym niezwykle istotne jest, aby nie determinowała ona ludzkiego życia, a stała się jego integralnym elementem. Zatem niezwykle ważne jest znalezienie złotego środka, który pozwoli na utrzymanie równowagi pomiędzy tymi obszarami. W tym właśnie momencie szczególnego znaczenia nabiera koncepcja *work-life balance*.

Koncepcja *work-life balance*

We wcześniejszych rozważaniach w sposób szczególny podkreślone zostało, że zarówno sfera życia rodzinnego, jak również pracy zawodowej to niezwykle ważne kwestie ludzkiego życia. Bez wątpienia oczywiście ich znaczenie dla każdego z osobna jest inne, ponieważ obszary te zajmują nieco inne miejsce w hierarchii wartości każdego człowieka. Niemniej jednak, aby aktywność tak na jednym, jak i na drugim z obszarów była efektywna i dawała poczucie satysfakcji, konieczne jest zachowanie równowagi. Harmonia ta bowiem nie jest rzeczą łatwą do uzyskania, ale konieczną, ponieważ nadmierna koncentracja na jednej ze sfer powoduje negatywne w skutkach konsekwencje dla drugiej. Zbytne poświęcanie się chociażby pracy zawodowej może w efekcie stać się przyczyną erozji relacji rodzinnych, a nawet doprowadzić do jej rozpadu. Z kolei skupianie się tylko na życiu rodzinnym może finalnie skutkować poczuciem zaniedbywania swojego potencjału zawodowego i wpłynąć na kondycję finansową zarówno jednostki, jak i całej rodziny. Dlatego też tak ważne zdaje się skuteczne pogodzenie tych obydwu sfer i podjęcie takich działań, które pozwolą na zachowanie balansu w życiu człowieka. Wnioski te ujęte zostały w ramach koncepcji *work-life balance*.

Specjaliści obserwujący rynek pracy słusznie zważają, że coraz większa liczba pracowników, zwłaszcza w sektorze prywatnym, narażona jest na przeciążenie pracą zawodową. Jest to spowodowane zarówno rosnącą liczbą obowiązków, jak i wydłużającą się ilością czasu spędzanego w pracy. Te dwie podstawowe kwestie wpływają w istotny sposób na godzenie ról zawodowych i osobistych (Piecuch, Szczygieł 2019). Można zatem przyjąć, że ilość czasu

poświęcana na realizację obowiązków w jednej sferze wpływa znacząco na ilość czasu, która może zostać poświęcona na wypełnianie ról w drugim obszarze.

Zarówno negatywne emocje związane z pracą przenoszone na grunt rodzinny, jak również konflikty rodzinne przenoszone na grunt zawodowy mogą odbijać się negatywnie na sobie nawzajem.

Koncepcja *work-life balance*, w skrócie WLB (z ang. równowaga między pracą a życiem) ma swoje początki w Stanach Zjednoczonych. Jej główne założenia zostały sformułowane w połowie lat osiemdziesiątych XX w. (Piecuch, Szczygiel 2019).

Dokonując analizy literatury przedmiotu w poszukiwaniu wyjaśnienia tej koncepcji, napotkać można wiele różnych ujęć.

Ogólnie koncepcję WLB można rozumieć jako zdolność łączenia pracy z innymi obszarami życia, zwłaszcza osobistego, w skład którego wchodzi dom, rodzina, aktywność społeczna i własne zainteresowania. W takim rozumieniu równowaga polega na tym, że praca nie pochłania czasu przeznaczonego na życie rodzinne i na odwrót, życie rodzinne nie zabiera czasu przeznaczonego na pracę zawodową (Borkowska 2004).

Według D. Clutterbrucka idea WLB odwołuje się do umiejętności radzenia sobie z mogącym potencjalnie występować konfliktem pomiędzy różnymi wymaganiami. Człowiek angażuje swą energię w cztery podstawowe obszary:

- w siebie – czas, który poświęca na rozwój własnych zainteresowań i pasji oraz troskę o własne potrzeby, zarówno te fizyczne, jak i emocjonalne;
- w swoich bliskich – czas, który człowiek inwestuje w relacje z ludźmi, z którymi pozostaje w bliskich związkach emocjonalnych, np. rodzina, przyjaciele;
- w pracę zawodową – czas, który człowiek poświęca na finansowe zabezpieczanie potrzeb;
- w innych ludzi – czas, który przeznaczony jest przez człowieka dla innych osób, w tym pełnienie ról społecznych (Clutterbruck 2003).

Inna z kolei definicja prezentowana przez C. Kirchmeyera mówi, że WLB polega na „równomiernym rozkładzie czasu, energii i zaangażowania we wszystkie dziedziny życia tak, aby osiągnąć w każdej z nich satysfakcję” (Kirchmeyer 2000).

Jeszcze inni autorzy definiują wspomnianą koncepcję jako „zakres, w jakim osoba jest równie zaangażowana i równie zadowolona ze swojej roli pełnionej w pracy i roli pełnionej w rodzinie” (Greenhaus, Collins, Shaw 2003).

Dokonując analizy powyższych definicji, można wnioskować, że koncepcja WLB opiera się na założeniu równowagi pomiędzy czasem, który człowiek przeznacza na dwa fundamentalne obszary życia, tj. pracę zawodową i życie

osobiste, w tym zwłaszcza rodzinne, aby relacja na płaszczyźnie praca–rodzina mogła przebiegać w sposób harmonijny i zrównoważony.

Mając na względzie, że tematyka WLB jest stosunkowo nowym, ale dość często poruszonym w przestrzeni publicznej zagadnieniem, warto zwrócić uwagę na rodzaje konfliktów, które mogą pojawić się w odniesieniu do systemu WLB, a także następstw powstałych w ich wyniku oraz korzyści, jakie daje wdrożenie idei WLB.

I tak w przypadku całego społeczeństwa następstwem braku równowagi w obszarze praca–życie jest chociażby odraczanie w czasie decyzji o założeniu rodziny, malejący odsetek urodzeń, bezrobocie, a także niedostateczna opieka nad dziećmi oraz osobami starszymi. Na poziomie organizacji natomiast nierównowaga ta przejawia się w postaci dużej migracji pracowniczej, zmniejszeniem zaangażowania w pracę, a co za tym idzie spadkiem produktywności oraz wzrostem liczby konfliktów pracowniczych. Na poziomie jednostki, czyli pracownika negatywne konsekwencje objawiają się chociażby w nasileniu stresu, konfliktach rodzinnych i rozpadach małżeństw, a także zwiększeniu liczby nałogów oraz obniżeniu poczucia bezpieczeństwa. Ponadto istotną konsekwencją na gruncie praca–rodzina jest pogorszenie psychicznego stanu zdrowia człowieka. Badania naukowe dowodzą bowiem, że zwiększenie nasilenia konfliktu praca–rodzina powoduje podniesienie poziomu doświadczanego stresu zawodowego oraz zwiększa ryzyko wypalenia zawodowego, a także zwiększa prawdopodobieństwo wystąpienia stresu życiowego. Zmniejszenie zaś prawdopodobieństwa występowania konfliktu w tym obszarze przekłada się na lepsze funkcjonowanie w rodzinie, sprawiedliwy podział obowiązków rodzinnych oraz większą satysfakcję z życia małżeńskiego (Piecuch, Szczygieł 2019).

Z kolei korzyści, które pojawiają się na skutek wdrożenia idei WLB, to nade wszystko na poziomie całego społeczeństwa z pewnością wzrost dzietności i mniejsza liczba rozpadów więzi rodzinnych. Z perspektywy organizacji korzyścią jest zapewne wzrost ekonomiczny organizacji, poprawa jakości pracy, a także reedukacja kosztów poniesionych z tytułu absencji pracowniczych spowodowanych problemami zdrowotnymi pracowników. Jeśli chodzi zaś o korzyści na poziomie człowieka pracownika jako podstawowej jednostki społecznej, to z pewnością jest to wzrost poczucia motywacji i sprawczości na gruncie zawodowym, zmniejszenie poczucia winy z powodu zaniedbywania innych obszarów życia (zwłaszcza opieki nad dziećmi), identyfikacja pracownika z organizacją, a także zwiększenie poczucia sensu wynikającego z realizacji obowiązków zawodowych (Piecuch, Szczygieł 2019).

W związku z powyższym można przyjąć, że analiza problematyki WLB jest kwestią niezwykle obszerną. Jednak choć w literaturze przedmiotu spotkać można wiele definicji tej idei, to nade wszystko wspólnym ich mianownikiem jest dążenie do utrzymania równowagi – balansu pomiędzy dwoma kluczowymi obszarami, tj. pracą i życiem poza nią. Koncepcja WLB może być rozpatrywana z różnych perspektyw. Z punktu widzenia psychologii ważny jest zwłaszcza dobrostan jednostki. Z perspektywy społeczeństwa istotną rolę odgrywa natomiast prawidłowe wypełnianie ról społecznych, głównie rodzinnych. Biorąc zaś pod uwagę ekonomiczny punkt widzenia, liczy się przede wszystkim wartość finansowa organizacji i produktywność. Nie mniej jednak w sposób szczególny należy podkreślić, że konflikt pomiędzy pracą a życiem może być niezwykle destrukcyjny w skutkach, zarówno z poziomu jednostki, organizacji, jak i całego społeczeństwa. Korzyści zaś z wdrożenia dobrych praktyk WLB zdają się być niewspółmiernie większe dla każdej z tych płaszczyzn w perspektywie długofalowej, aniżeli poniesione nakłady.

Obok takich aspektów, które mają na celu ułatwienie osiągnięcia kluczowego stanu balansu na linii praca–życie, jak umiejętność stawiania granic, planowania harmonogramu zadań, odpoczynku, dbania o samopoczucie psychiczne i fizyczne oraz eliminacja rozpraszaczy, istotną rolę odgrywa technologia, której wykorzystanie w celach zawodowych może sprzyjać osiągnięciu wspomnianego WLB (Smoder 2020, s. 140).

Nowoczesne technologie, bazujące na wykorzystaniu sieci Internet pozwalają na realizację obowiązków zawodowych w wygodnym dla siebie miejscu i porze. Praca zdalna, bo o niej mowa, pozwala w elastyczny sposób zarządzać czasem, który ma zostać przeznaczony na realizację obowiązków zawodowych. Nie tylko ogranicza w istotny sposób koszty organizacyjne związane chociażby z wynajmem pomieszczeń służbowych, lecz także w dużej mierze przyczynia się do ograniczenia kosztów związanych z dojazdem do pracy, które leżą po stronie pracownika. Taka forma zatrudnienia jest niezwykle ważna w przypadku osób chcących pogodzić obowiązki rodzinne, np. rodzicielskie, z zawodowymi lub aktywności edukacyjne z pracą zawodową (Machol-Zajda, Głogosz 2007).

Innym przykładem sprzyjającym utrzymaniu równowagi pomiędzy pracą a życiem jest realizacja obowiązków zawodowych w tzw. zadaniowym czasie pracy, który ułatwia planowanie aktywności zawodowej w dogodnym dla siebie czasie. Taki układ pozwala chociażby rozdysponować czas, który należy poświęcić na opiekę nad osobami zależnymi i aktywnością zawodową (Machol-Zajda, Głogosz 2007).

Dokonując krótkiego podsumowania tej części opracowania, należy zauważyć, że koncepcja WLB, choć od niedawna obecna w Polsce, to coraz śmiejlej akcentowana w przestrzeni publicznej, odgrywa niebagatelną rolę w życiu współczesnego człowieka. Ważna jest ona nie tylko z punktu widzenia jednostki ludzkiej, lecz także organizacji, ale również całego społeczeństwa. Brak równowagi na linii praca–życie powoduje szereg negatywnych konsekwencji, począwszy od objawów somatycznych i psychicznych zdrowia człowieka, poprzez zagrożenie pracoholizmem i wypaleniem zawodowym, rozpadem relacji rodzinnych, aż po skutki ekonomiczne, które ponoszą organizacje. Dlatego też tak ważne jest dążenie do osiągnięcia tejże równowagi, która pozwala czerpać satysfakcję zarówno z pracy zawodowej, jak i z pełnienia ról w życiu osobistym. Tylko wówczas, gdy człowiek osiągnie ten balans, możliwa jest jego szeroko pojęta samorealizacja.

Podsumowanie

Reasumując podjęte rozważania, warto raz jeszcze podkreślić, że etap, jakim jest dorosłość, obejmuje znaczną część ludzkiego życia. Czas ten obfituje w szereg rozmaitych zadań i wyzwań. Człowiek dorosły, będąc na tym etapie życia, wchodzi w rozmaite role, w tym rodzinne, zawodowe, a także te edukacyjne. Aktywność na tym obszarze wymaga od człowieka nie tylko znacznego zaangażowania pokładów energii, ale również czasu. Tak jak zostało już wspomniane, rodzina odgrywa niezwykle ważną rolę w życiu jednostki ludzkiej. To w niej człowiek przychodzi na świat i to ona jest dla niego pierwszym środowiskiem, w którym następuje proces socjalizacji. Relacje i więzi, jakie panują pomiędzy członkami rodziny, są odzwierciedleniem panującej w rodzinie atmosfery. Rodzina bowiem winna dawać nie tylko poczucie materialnego bezpieczeństwa swoim członkom, ale również zaspokajać ich emocjonalne potrzeby w formie tzw. ciepła rodzinnego. Bez wątpienia jednak istnieje wiele czynników, które mogą się przyczyniać tak do umacniania relacji rodzinnych, jak i ich erozji. Ich wspólnym mianownikiem jest czas. Poświęcanie czasu osobom bliskim, obecność zarówno ta fizyczna, jak i emocjonalna w ich życiu sprawiają, że potrzeby członków rodziny są realizowane. Z kolei brak czasu i chroniczne skupianie uwagi na innych obszarach ludzkiej egzystencji stają się zaś przyczyną rozluźnienia więzi i relacji wewnątrzrodzinnych, co w efekcie może skutkować nawet ich rozpadem.

Nie da się nie dostrzec, że życie we współczesnym świecie jest niezwykle wymagające i dynamiczne, a założenia koncepcji *lifelong learning* na dobre wpięły się w egzystencję współczesnego człowieka, stając się niejako stylem życia.

Postępujący rozwój technologiczny i cyfryzacja sprawiają, że żyjemy w czasach dezaktualizacji wiedzy. To z kolei rodzi potrzebę jej systematycznego uzupełniania i aktualizowania. Przyczyną do podejmowania edukacji w życiu dorosłym są również zmiany globalizacyjne rynku pracy. Potrzeba zmiany zawodowej, nieraz kilkukrotnej w ciągu życia człowieka, niejednokrotnie pociąga za sobą potrzebę zdobycia nowych kwalifikacji lub uzupełnienia już posiadanych. Taki stan rzeczy powoduje z kolei konieczność wygospodarowania dodatkowych pokładów czasu i priorytetyzacji działań, a nade wszystko umiejętności zarządzania sobą w czasie.

Warto zauważyć, że obok rodziny i edukacji ustawicznej człowiek dorosły poświęca lwią część swojego życia na aktywność zawodową. Działalność człowieka na tym polu ma charakter zarówno czysto pragmatyczny, który przejawia się w postaci generowanego zysku, pozwalając tym samym na zabezpieczenie potrzeb materialnych człowieka i jego rodziny, ale również ma ona związek z potrzebą samorealizacji i poczucia sensu życia, a także posiada kontekst społeczny. Praca od wieków obecna była w życiu ludzkości. Nie sposób jednak nie zauważyć, że współczesne czasy nieco zmieniły jej charakter. Zmieniła się bowiem kultura pracy, a co za tym idzie pojawiło się wiele zagrożeń z nią związanych, jak np. pracobolizm czy też zjawisko wypalenia zawodowego, które bezpośrednio mają związek z ilością czasu poświęcanego pracy.

Bez wątpienia zarówno życie rodzinne, praca zawodowa, jak i edukacja wpisująca się w szeroko rozumianą koncepcję *lifelong learning* są integralnymi i kluczowymi obszarami życia współczesnego człowieka. Nie zmienia to jednak faktu, że skuteczne łączenie tychże obszarów i czerpanie satysfakcji z ich realizacji niejednokrotnie staje się wyzwaniem dla człowieka. Wymaga to bowiem pewnych strategicznych umiejętności ze strony jednostki ludzkiej, opartych na kompetencjach związanych z priorytetyzacją zadań, a także umiejętnością zarządzania sobą w czasie. Wszystko po to, aby utrzymać stan równowagi. Ów balans jest niezwykle ważny zarówno z punktu widzenia samej jednostki, jak i całego społeczeństwa. Stąd współcześnie podkreśla się tak istotną rolę koncepcji WLB, która staje się niejako odpowiedzią na wyzwania współczesnych, jakże dynamicznych czasów. Wdrożenie idei WLB pozwala na uniknięcie niezwykle groźnych konsekwencji, powstających na skutek konfliktu na linii praca–życie. Dzięki rozwojowi technologicznemu możliwe jest wprowadzenie w obszarze pracy zawodowej takich rozwiązań jak chociażby praca zdalna, która ogranicza nie tylko koszty ekonomiczne organizacji, ale również pozwala na skuteczne godzenie obowiązków zawodowych z pełnieniem innych funkcji społecznych, zwłaszcza tych rodzinnych.

BIBLIOGRAFIA

- Adamski F. (2012), *Socjologia małżeństwa i rodziny*, Warszawa: Wydawnictwo PWN.
- Borkowska A. (2004), *Kształcenie dla przyszłości*, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Chirkowska-Smolak T. (2008), *Równowaga między pracą a życiem osobistym*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, 70, 1, s. 237.
- Clutterbuck D. (2003), *Managing work-life-balance: A guide for HR in achieving organisational and individual change*, London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Cudak H. (1995), *Szkice z badań nad rodziną*, Kielce: Wydawnictwo WSP.
- Cudak S. (2012), *Znaczenie więzi emocjonalnych w rodzinie dla prawidłowego funkcjonowania dzieci*, „Pedagogika Rodziny”, 2 (4), s. 31–32.
- Delors J. (red.) (1998), *Edukacja – jest w niej ukryty skarb*, Raport dla UNESCO Międzynarodowej Komisji do spraw Edukacji dla XXI wieku, Warszawa.
- Dyczewski L. (2005), *Więź rodzinna a media elektroniczne*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, 67, 1, s. 225–226.
- Gableta M. (2003), *Człowiek i praca w zmieniającym się przedsiębiorstwie*, Wrocław: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego.
- Greenhaus J.H., Collins K.M., Shaw, J.D. (2003), *The relation between work-family balance and quality of life*, „Journal of Vocational Behavior”, [http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8).
- Gurba E. (2009), *Wczesna dorosłość*, w: B. Harwas-Napierała, J. Trempała (red.), *Psychologia rozwoju człowieka. Charakterystyka okresów życia człowieka*, Warszawa: WN PWN, s. 203.
- Harwas-Napierała B., Trempała J. (red.) (2009), *Psychologia rozwoju człowieka. Charakterystyka okresów życia człowieka*, Warszawa: WN PWN, s. 263.
- Januszek H., Sikora J. (1996), *Socjologia pracy*, Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.
- Kirchmeyer C. (2000), *Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time?*, w: L. Cooper, D.M. Rousseau (red.), *Trends in organizational behavior, 7: Time in organizational behavior*, John Wiley & Sons Ltd., s. 79–93.
- Klercq J. (1997), *Lifelong learning for all. Meeting of Education Committee at Ministerial Level*, 16–17.01.1996, Paryż.
- Komunikat Komisji Europejskiej z dnia 21 listopada 2001 r.
- Kotarbiński T. (1965), *Traktat o dobrej robocie*, Wrocław: Wydawnictwo Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Leoński W. (2015), *Work-life balance jako praktyka koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu*, „Acta Universitatis Nicolai Copernici”, http://dx.doi.org/10.12775/AUNC_ZARZ.2015.010.
- Łobocki M. (1999), *ABC wychowania*, Lublin: Wydawnictwo UMCS.

- Machol-Zajda L., Głogosz Z. i in. (2007), *Elastyczne formy pracy. Poradnik dla pracodawców*, Białystok: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku.
- Majewska K. (2018), *Trudności w nauczaniu i programowaniu na poziomie edukacji wczesnoszkolnej z perspektywy nauczycieli – absolwentów szkół pedagogicznych*, „E-mentor”, 3 (75), s. 32–39.
- Maniak G. (2015), *Kształcenie przez całe życie – idea i realizacja. Polska na tle Unii Europejskiej*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, s. 129–131.
- Nowacki T.W. (2004), *Leksykon pedagogiki pracy*, Radom: Wydawnictwo Instytutu Technologii Eksploatacji w Radomiu.
- Okoń W. (1992), *Słownik pedagogiczny*, Warszawa: Wydawnictwo PWN.
- Olejnik M. (2009), *Średnia dorosłość. Wiek średni*, w: B. Harwas-Napierała, J. Trempała (red.), *Psychologia rozwoju człowieka. Charakterystyka okresów życia człowieka*, Warszawa: WN PWN, s. 234.
- Piecuch T., Szczygieł S. (2019), *Work-life balance w teorii i praktyce funkcjonowania współczesnych organizacji*, Rzeszów: Oficyna Wydawnicza Politechniki Rzeszowskiej.
- Reber A.S. (2000), *Słownik psychologii*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 310.
- Słownik języka polskiego*, hasło: więź, <http://sjp.pl/więź>.
- Smóder A. (2020), *Integracja czy oddzielenie życia zawodowego i prywatnego? Nowoczesne technologie komunikacyjne a godzenie pracy z obowiązkami pozazawodowymi*, „Szkoła – Zawód – Praca”, 20, doi:10.34767/SZP.2020.02.10.
- Strąś-Romanowska M. (2009), *Późna dorosłość. Wiek starzenia się średni*, w: B. Harwas-Napierała, J. Trempała (red.), *Psychologia rozwoju człowieka. Charakterystyka okresów życia człowieka*, Warszawa: WN PWN, s. 253.
- Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dn. 20 kwietnia 2004 r.

STRESZCZENIE

Celem niniejszego opracowania jest przybliżenie czytelnikowi problematyki dwóch niezwykle ważnych w życiu współczesnego człowieka koncepcji, a mianowicie koncepcji *lifelong learning* i *work-life balance*, które na dobre wpisały się egzystencję człowieka XXI w. Współczesne, dynamiczne tempo życia wymaga od nas wchodzenia w wiele rozmaitych ról, w tym rodzinnych, społecznych, zawodowych i edukacyjnych. Role te wymagają nie tylko odpowiedniej przestrzeni czasu, ale również pewnego sposobu ich wdrożenia w życie, ponieważ niejednokrotnie przeplatają się one ze sobą, stając się dla człowieka wyzwaniem.

W pierwszej części opracowania zaprezentowano problematykę dorosłości, osadzając ją w ramach czasowych. Zwrócono tu szczególną uwagę na mnogość aktywności na polu rodzinnym, zawodowym i edukacyjnym, w które obfituje tenże etap. Druga część opracowania poświęcona została przybliżeniu znaczenia edukacji w życiu człowieka dorosłego w odniesieniu do koncepcji *lifelong learning*. W dalszej kolejności omówiona została rola rodziny w życiu jednostki ludzkiej, ze szczególnym uwzględnieniem więzi panujących w środowisku rodzinnym. Ponadto omówiono także zagadnienie pracy i jej znaczenia w życiu dorosłego człowieka, wyjaśniając przy tym kluczowe dla tej tematyki pojęcie „pracy”. Końcowa część artykułu zawiera wyjaśnienie dotyczące istoty koncepcji *work-life balance*. Zwieńczeniem opracowania jest bibliografia zawierająca wykorzystaną w opracowaniu literaturę naukową.

SŁOWA KLUCZOWE: *lifelong learning*, *work-life balance*, dorosłość, edukacja, rodzina, praca

SUMMARY

The purpose of this paper is to introduce the reader to the problems of two concepts that are remarkably important in the life of a contemporary man, namely the concepts of lifelong learning and work-life balance, which have become a permanent fixture of the 21st-century life. Today's dynamic pace of life requires an individual to enter a variety of roles, including: family, social, professional, and educational. These roles require not only adequate time but also certain methods of implementing them in life, as they are often intertwined, challenging the individual.

The first part of the paper presents the issue of adulthood, setting it within a time frame. Here, the author places particular emphasis on the multitude of family, professional, and educational field activities that this life stage abounds in. The second part of the study primarily focuses on the importance of education in the life of an adult in relation to the concept of lifelong learning. Subsequently, the author discusses the role of the family in the life of a human, with particular emphasis on the ties within the family environment. Moreover, the issue of work and its importance in the life of an adult is also raised. The notion of 'work', crucial for this subject, is explained. The final part of the paper provides an explanation of the essence of the work-life balance concept. The paper concludes with a list of sources presenting the scientific literature used in its development.

KEYWORDS: *lifelong learning*, *work-life balance*, adulthood, education, family, work

JOLANTA KOŁODZIEJ-SOBCZYK – Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach

Pedagogika/Pedagogy

Przysłano do redakcji / Received: 1.09.2025

Data akceptacji do publikacji / Accepted: 31.11.2025