

Dr Ryszard Gerlach
Dr Elżbieta Podoska-Filipowicz
Bydgoszcz

Z PRAC BADAWCZYCH KATEDRY PEDAGOGIKI PRACY WSP W BYDGOSZCZY

W latach 1986-1990 prowadzone były w Katedrze Pedagogiki Pracy WSP w Bydgoszczy różnorodne badania naukowe. Miały one charakter zarówno prac indywidualnych poszczególnych pracowników, jak i badań zespołowych. Wśród tych ostatnich na szczególne podkreślenie zasługują badania na temat:

- kształcenia i doskonalenia nauczycieli szkół zawodowych,
- roli służby pracowniczej w realizacji polityki kadrowej w przedsiębiorstwie przemysłowym.

Poniżej przedstawiona zostanie krótka informacja na temat wymienionych badań zespołowych.

Badania związane z problematyką kształcenia i doskonalenia nauczycieli szkół zawodowych, będące jednocześnie kontynuacją wieloletnich badań pedeutologicznych, stanowiły część prac w ramach CPBP 08.17 pod ogólnym tytułem: Funkcjonowanie i kierunki rozwoju oświaty i wychowania w Polsce. W skali kraju badaniami kierował prof. dr hab. Jerzy Niemiec, a w skali grupy tematycznej IV C - prof. dr hab. Zygmunt Wiatrowski.

W badaniach tych zakładano następujące cele:

1. Określenie zalet i niedostatków aktualnego systemu kształcenia, do-kształcenia i doskonalenia nauczycieli szkół zawodowych;
2. Ustalenie rzeczywistych i perspektywicznych potrzeb w dziedzinie kadr nauczycielskich szkolnictwa zawodowego;

3. Opracowanie charakterystyk kwalifikacji nauczycieli szkół zawodowych z uwzględnieniem głównych rodzajów pracy nauczycielskiej (a co się z tym wiąże - głównych grup nauczycieli szkół zawodowych);
4. Ustalenie modelowych rozwiązań dotyczących kształcenia i doskonalenia nauczycieli szkół zawodowych i na tej podstawie określenie odpowiedniego do sytuacji edukacyjnej wieku XXI systemu kształcenia i doskonalenia nauczycieli szkół zawodowych w Polsce;
5. Określenie wymagań treściowych i organizacyjnych kształcenia oraz doskonalenia nauczycieli szkół zawodowych w latach 90-tych i po roku 2000.

Tok dowodowy i interpretacyjny w całym postępowaniu badawczym wyznaczyły następujące hipotezy robocze:

1. Aktualny system kształcenia i doskonalenia nauczycieli szkół zawodowych, konstruowany przez cały okres powojenny, a w niektórych składnikach, także w okresie międzywojennym czy nawet wcześniej, w zasadzie może być oceniony pozytywnie, nawet wówczas, gdy niektórzy mają wątpliwość czy w ogóle można mówić o systemie. Wymaga on jednak szeregu zmian modernizacyjnych.
2. Punkt wyjścia w projektowaniu, a tym bardziej w urzeczywistnianiu tych zmian stanowić muszą m.in. charakterystyki kwalifikacji nauczycieli poszczególnych stanowisk pracy oraz grup zawodowych.
3. Punkt dojścia w projektowaniu i wprowadzaniu zmian modernizacyjnych wiązać należy z nową sytuacją ustrojową, gospodarczą i edukacyjną.

Oznacza to, że na początku postępowania badawczego założono, iż efekt całej pracy badawczej Zespołu powinien wyrazić się:

- a) w części diagnostycznej - w określeniu zalet i niedostatków aktualnego systemu kształcenia i doskonalenia nauczycieli szkół zawodowych;
- b) w części prognostycznej - w określeniu przewidywanej sytuacji pracy nauczycieli szkół zawodowych w zmodernizowanym systemie gospodarczym oraz edukacyjnym;
- b) w części projektującej:
 - w opracowaniu charakterystyk kwalifikacji nauczycieli szkół zawodowych z uwzględnieniem głównych kierunków i form organizacyjnych kształcenia zawodowego;

- w określeniu pożądanych składników systemu kształcenia i doskonalenia nauczycieli szkół zawodowych, stanowiących rozwiązania modelowe, dostosowane do przewidywanej sytuacji edukacyjnej wieku XXI.

Na instrumentarium badawcze złożyły się różne metody, techniki i narzędzia badawcze, stosowane w naukach społecznych, przede wszystkim: metoda krytycznej analizy literatury, metoda analizy dokumentów, metoda obserwacji, metoda badania opinii, metoda sędziów kompetentnych, metoda diagnozowania i modelowania pedagogicznego, niektóre techniki w ramach metod statystycznych.

Do realizacji przyjęto 20 zadań badawczych, obejmujących przede wszystkim poszczególne grupy nauczycieli przedmiotów zawodowych i szkół. W toku badań udało się uzyskać odpowiedzi, informacje i opinie od:

- 12 szkół wyższych, prowadzących odpowiednie formy kształcenia i doskonalenia nauczycieli szkół zawodowych,
- 8 Pedagogicznych Studiów Technicznych, kształcących nauczycieli szkół zawodowych na poziomie tzw. półwyższym,
- 15 Oddziałów Doskonalenia Nauczycieli,
- 1300 nauczycieli szkół zawodowych, badanych przy pomocy wspólnej dla całego zespołu badawczego ankiety,
- około 4000 nauczycieli badanych za pomocą ankiet konstruowanych w ramach poszczególnych zadań badawczych,
- około 300 opinii sędziów kompetentnych wypowiadających się na temat charakterystyk kwalifikacji nauczycieli szkół zawodowych.

W ramach badań zespół badawczy zorganizował trzy konferencje naukowe, a po każdej z nich wydano odpowiednie pozycje zawierające ich dorobek. Szczególnie istotna jest tutaj pozycja: *Charakterystyki kwalifikacji nauczycieli szkół zawodowych*, wydana w 1989 roku.

W wyniku przeprowadzonych badań uzyskano, zgodnie z przedstawionymi wcześniej celami, bogaty materiał dotyczący kształcenia i doskonalenia nauczycieli szkół zawodowych, opracowano charakterystyki kwalifikacji nauczycieli poszczególnych grup przedmiotowych - ogółem 17 opracowań tego typu. Zostały one poddane ocenie kompetentnych sędziów i po ustaleniu ostatecznej wersji wydane w formie zwartej. Także wyniki postępowania badawczego zostały ujęte w formie 17 raportów cząstkowych z poszczególnych

zadań, a następnie na ich podstawie opracowano raport syntetyczny o objętości 330 stron.

W dalszej części opracowania przedstawione będą podstawowe wyniki badań.

Wśród szkół przygotowujących (i doksztalających) nauczycieli przedmiotów zawodowych dominujące znaczenie mają: uczelnie techniczne, w tym głównie politechniki, wyższe szkoły inżynierskie, akademie górniczo-hutnicze i techniczno-rolnicze, uczelnie rolnicze, akademie ekonomiczne i akademie medyczne. W pewnym zakresie kształceniem nauczycieli szkół zawodowych zajmują się także akademie wychowania fizycznego, uniwersytety i wyższe szkoły pedagogiczne. Uzyskiwanie kwalifikacji pedagogicznych odbywa się przede wszystkim poprzez uczestnictwo w fakultatywnym studium pedagogicznym organizowanym w uczelniach równoległe z kształceniem kierunkowym. Studium to trwa zwykle cztery semestry i obejmuje od 200 do 300 godzin zajęć dydaktycznych, podczas których realizowane są treści z przedmiotów pedagogicznych i psychologicznych.

Trudno jest ustalić liczby studentów kończących to studium. Orientacyjnie można przyjąć, że około 20% studentów różnych kierunków studiów ubiega się o pozyskanie kwalifikacji pedagogicznych, ale sytuacja ta jest różna w poszczególnych uczelniach.

Nauczycieli praktycznego nauczania zawodu kształci się w Pedagogicznych Studiach Technicznych, na podbudowie zasadniczej szkoły zawodowej (4-letni cykl kształcenia) i liceum zawodowego lub technikum (2-letni cykl kształcenia). W 1989 roku istniało 30 tego typu szkół, przygotowujących około 3,5 tysiąca uczniów w 9 specjalnościach (głównie tzw. masowych) do zawodu nauczyciela szkoły zawodowej. Pedagogiczne Studia Techniczne prowadzą także doksztalanie czynnych zawodowo nauczycieli, w formie egzaminów eksternistycznych nadających odpowiednie kwalifikacje zawodowe.

Jako formę doksztalania nauczycieli szkół zawodowych należy także traktować studium pedagogiczne dla nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i praktycznego nauczania zawodu oraz instruktorów praktycznego nauczania zawodu organizowane przez Oddziały Doskonalenia Nauczycieli i niektóre wyższe uczelnie.

Na system doskonalenia nauczycieli szkół zawodowych składał się w latach 1986-1990 ogół form organizacyjno-programowych prowadzonych przez Centrum Doskonalenia Nauczycieli i oddziały terenowe, ośrodki metodyczne, niektóre instytuty branżowe, a także i wyższe uczelnie. Do składników tego systemu można zaliczyć:

- studia podyplomowe, studia przedmiotowo-metodyczne, kursy specjalistyczne, konsultacje, konferencje, sympozja, seminaria naukowo-dydaktyczne, praktyki i staże krajowe i zagraniczne oraz stopnie specjalizacji zawodowej. W różnych formach doskonalenia brało udział około 20% nauczycieli szkół zawodowych, przy czym największym powodzeniem cieszyły się studia podyplomowe, studia przedmiotowo-metodyczne, konferencje, kursy, staże, odczyty pedagogiczne, doradztwo pedagogiczne i samokształcenie. W grupie przedmiotów zawodowych istniało 25 specjalizacji nauczycielskich, z których nauczyciele mogli zdobywać stopnie specjalizacji zawodowej. W latach 1984-1988 najwięcej stopni (I, II i III) zdobyli nauczyciele przedmiotów: mechanicznych, ekonomicznych, elektrycznych i elektronicznych, budowlanych i drzewnych.

Mimo że istnieją pewne rozwiązania dotyczące kształcenia nauczycieli szkół zawodowych, nie można mówić o istnieniu jednolitego systemu tego kształcenia, nauczyciele trafiają do szkolnictwa zawodowego różnymi drogami, a ich poziom kwalifikacji kierunkowych i pedagogicznych nie zawsze odpowiada potrzebom w tym zakresie. Brak jest również sprawdzonych form doskonalenia czynnych nauczycieli szkół zawodowych, są w tym zakresie czynione ciągle tylko pewne próby.

Nieco wyżej oceniany jest system doskonalenia nauczycieli szkół zawodowych, chociaż o zarysowującym się systemie można mówić tylko w stosunku do nielicznych grup nauczycieli szkół zawodowych. Często też pewne formy są nauczycielom narzucane, nie uwzględnia się rzeczywistych potrzeb w tym zakresie.

W oparciu o wyniki badań przedstawiono wnioski dotyczące modyfikacji systemu kształcenia i doskonalenia nauczycieli szkół zawodowych. Uwzględniono w nich zmiany zachodzące w rzeczywistości społecznej, politycznej i gospodarczej, a co jest z nimi związane, w rzeczywistości edukacyjnej. Do głównych propozycji zaliczyć można: dostosowanie kształcenia nauczycieli do

potrzeb kształcenia w szerokim profilu, przygotowanie na fakultatywnym studium pedagogicznym po ukończeniu studiów kierunkowych, utrzymanie Pedagogicznych Studiów Technicznych, podniesienie rangi samokształcenia i doradztwa pedagogicznego jako form doskonalenia nauczycieli szkół zawodowych.

Badania na temat kształcenia i doskonalenia nauczycieli szkół zawodowych były, jak już wspomniano, kontynuacją wieloletnich badań z tego zakresu. Również badania dotyczące służb pracowniczych nie stanowiły tematu nowego, gdyż prowadzone były w środowisku bydgoskim przez drugie już pięć lat. W toku badań prowadzonych w latach 1981-1985 stwierdzono, że działalność zakładowych służb pracowniczych jest zadowalająca, jednak dostrzeżono tendencję do samoistnego traktowania tej działalności, bez powiązania jej z podstawowymi zadaniami zakładów pracy i z prowadzoną w nich polityką kadrową. Dlatego też ustalono, że prowadzone w latach 1986-1990 badania mają stanowić podstawę określenia działalności zakładowej służby pracowniczej jako nieodzownego i współcześnie traktowanego ogniwa w realizacji polityki kadrowej i zakładzie przemysłowym. Powyższy cel badań podyktowany został także przynależnością zespołu bydgoskiego do Grupy tematycznej pt. Racjonalizacja polityki kadrowej w przedsiębiorstwie, kierowanej przez prof. dr hab. Józefa Orczyka z Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.

W postępowaniu badawczym kierowano się następującymi pytaniami problemowymi:

- Czy w programowaniu oraz organizacji działalności komórek służb pracowniczych brane są pod uwagę uwarunkowania i wyznaczniki zakładowej polityki kadrowej?
- Czy obsada kadrowa działów służb pracowniczych gwarantuje podejmowanie i prawidłowe rozwiązywanie zadań polityki kadrowej?
- W jakiej mierze zadania służb pracowniczych określone uchwałami Rady Ministrów Nr 250 z 1973 r. (MP nr 53 z 1973 r. poz. 297) w sprawie służby pracowniczej w państwowych jednostkach organizacyjnych powiązane są z nadrzędnymi zadaniami zakładu pracy oraz w prowadzoną w zakładzie polityką kadrową?

- Czy ogólna formuła polityki kadrowej - kształtowanie kadr na wejściu, we wnętrzu i na wyjściu (przedsiębiorstwa) oraz tworzenie, używanie i rozwijanie ich zdolności do realizacji interesów systemu, w tym zwłaszcza szeroko rozumianych zadań stanowi myśl przewodnią ogółu służby pracowniczej oraz zakładowej służby zdrowia?
- Jakie są wyniki działalności służby pracowniczej mierzone wskaźnikami polityki kadrowej?
- Jak układa się współpraca działu służb pracowniczych z innymi ogniwami struktury zakładowej, mającymi wpływ na prowadzenie i efekty polityki kadrowej?

Wcześniejsze rozpoznanie stanu rzeczy, jak również wyżej określone cele i problemy badawcze upoważniły Zespół badawczy do sformułowania następujących hipotez roboczych:

1. W realizacji wielorakich funkcji zakładowej polityki kadrowej istotna rola przypada służbom pracowniczym oraz zakładowej służbie zdrowia.
2. Przynajmniej dwie koncepcje teoretyczne, określające istotę działalności służby pracowniczej, winny uzyskać w postulowanej racjonalizacji polityki kadrowej pełne zastosowanie. Są nimi:
 - koncepcja dominującego udziału służby pracowniczej w realizacji linii rozwoju zawodowego pracowników i dochodzeniu przez nich do mistrzostwa w zawodzie.
 - koncepcja działań kompensacyjnych służb pracowniczych wobec zespołów pracowniczych przedsiębiorstwa, ściśle związanych z zadaniami polityki kadrowej.
3. Przebieg i efekty działań służby pracowniczej oraz zakładowej służby zdrowia w realizacji zakładowej polityki zależą w znacznym stopniu od:
 - stanu kwalifikacyjnego działów służb pracowniczych,
 - umiejętności godzenia interesów pracowników i interesów zakładu pracy w funkcjonowaniu zakładowych służb zdrowia,
 - podporządkowanie działań kompensacyjnych służby pracowniczej wobec zespołów pracowniczych, ogólnym właściwościom i potrzebom przedsiębiorstwa,
 - odpowiedniej współpracy działu służb pracowniczych z innymi ogniwami struktury zakładowej.

4. Modelowe rozwiązania, dotyczące organizacji i funkcjonowania działów służb pracowniczych oraz zakładowej służby zdrowia, muszą uwzględniać ogólne kierunki i wyznaczniki racjonalizacji polityki kadrowej.

Badania zostały przeprowadzone w 13 zakładach przemysłowych województw: bydgoskiego, toruńskiego, wrocławskiego i gdańskiego.

W toku badań posłużono się:

- metodą krytycznej analizy literatury i przepisów prawnych,
- metodą analizy dokumentacji zakładowej, w tym dotyczącej działalności działów służb pracowniczych oraz zakładowych komórek służby zdrowia,
- metodą badania opinii z uwzględnieniem kwestionariuszy ankiety i wywiadu (opracowanie własne)
- metodą obserwacji uczestniczącej przez włączenie do badań studentów studiów dziennych i zaocznych, odbywających w badanych zakładach programowe praktyki pedagogiczne.

Ogółem badaniami objęto około 1500 osób zatrudnionych na różnych stanowiskach pracy, wśród których wyróżniono trzy grupy:

- pracowników działalności podstawowej, pracujących głównie na stanowiskach robotniczych (ok. 50% badanych),
- pracowników inżynieryjno-technicznych i działalności kierowniczej (ok. 25% badanych),
- pracowników działalności administracyjno-gospodarczej i pomocniczej (ok. 25% badanych).

Jaka jest zatem rzeczywista rola służby pracowniczej w realizacji polityki kadrowej w zakładzie przemysłowym?

W świetle wyników badań empirycznych (szczegółowo omówionych w Raporcie z badań 5-letnich) stwierdzić można co następuje:

1. Można przyjąć, że zadania służb pracowniczych określone uchwałami Rady Ministrów Nr 250 z 1973 r. i Nr 172 z 1982 r. w zasadzie są powiązane z nadrzędnymi zadaniami zakładu pracy oraz z prowadzoną w zakładzie polityką kadrową.

Jednak w toku realizacji tych zadań następuje często "zapominanie" o owych pryncypiach przedsiębiorstwa. Stąd wyniki działalności służby pracowniczej mierzone wskaźnikami polityki kadrowej oceniane są raczej jako niezadowolające.

2. Główne przyczyny niezadowolających wyników tak założonej działalności służb pracowniczych wiążą się:
- a) ze słabą obsadą kadrową komórek służb pracowniczych,
 - b) z brakiem silnych, zintegrowanych struktur organizacyjnych, zdolnych do występowania w roli znaczącego podmiotu, a nie tylko przedmiotu zakładowej polityki kadrowej,
 - c) z przedłużającą praktyką i tendencją do nazbyt administracyjnego traktowania działalności służb pracowniczych,
 - d) z brakiem wyczuwania potrzeby bardziej samodzielnego podejmowania i rozwiązywania problemów kadrowych,
 - e) z brakiem teoretycznego układu odniesienia dla organizacji zintegrowanej, koncepcyjnej, decyzyjnej i wykonawczej działalności służb pracowniczych.
3. W toku badań wykazano, że przebieg i wyniki udziału służby pracowniczej i zakładowej służby zdrowia w realizacji zakładowej polityki kadrowej zależą w znacznym stopniu od:
- stanu kwalifikacji osób zatrudnionych w tych służbach,
 - umiejętności godzenia interesów pracowników i przedsiębiorstw oraz tworzenia klimatu wspólnej odpowiedzialności za dalszy prawidłowy rozwój zakładu,
 - podporządkowania działań służby pracowniczej wobec zespołów pracowniczych ogólnym właścicielom i potrzebom przedsiębiorstwa,
 - podporządkowania rozwoju zawodowego pracowników ogólnym celom i zadaniom przedsiębiorstwa,
 - podmiotowego a nie tylko przedmiotowego traktowania pracowników,
 - odpowiedniej współpracy działu służb pracowniczych oraz zakładowej służby zdrowia z innymi ogniwami struktury zakładowej, upoważnionymi do prowadzenia polityki kadrowej.

Uogólniając stwierdzić należy, że szeroko rozumiana służba pracownicza, aczkolwiek w znacznym, to jednak niewystarczającym stopniu uczestniczyła w realizacji zakładowej polityki kadrowej. Wśród przyczyn takiej sytuacji wymieniano m.in. nadmiernie opiekuńczy charakter naszego państwa, przedmiotowe traktowanie służb pracowniczych, w większości przedsiębiorstw, niezadowolający stan kwalifikacji osób zatrudnionych w tych służbach.

Kończąc zauważyć należy, że przedstawione badania dotyczą zakładu państwowego, w szczególności dużego i średniego przedsiębiorstwa przemysłowego. W okresie kiedy prowadzono badania zakłady państwowe bowiem dominowały. Obecnie sytuacja uległa radykalnej zmianie.

W wyniku powszechnej prywatyzacji równoprawnymi stają się trzy sektory gospodarki narodowej - państwowy, społeczny i prywatny. W każdym z tych sektorów funkcjonują różne typy zakładów pracy. Toteż interesujący nas problem polityki kadrowej staje się właściwością każdego zakładu pracy. Nasuwa się w związku z tym szereg pytań: Czy w aktualnej sytuacji społeczno-gospodarczej kraju (prywatyzacja, upadek zakładów pracy, bezrobocie itp.) można mówić w ogóle o jakiegokolwiek polityce kadrowej? Jak problem polityki kadrowej i udziału służb pracowniczych w jej realizacji przedstawiać się będzie w poszczególnych sektorach gospodarczych i poszczególnych zakładach? Czy można wypracować model polityki kadrowej, który mógłby być realizowany we wszystkich lub w wielu zakładach pracy? Jaka powinna być struktura, zakres działalności, odpowiedzialności i decyzyjności służb pracowniczych w poszczególnych sektorach gospodarczych i poszczególnych zakładach? Jakie kwalifikacje powinni posiadać pracownicy zakładowych służb pracowniczych funkcjonujących w nowej sytuacji społeczno-gospodarczej kraju?

Oto tylko niektóre z pytań, na które należy odpowiedzieć w najbliższym czasie.

Powyższe informacje o badaniach prowadzonych w Katedrze Pedagogiki Pracy WSP w Bydgoszczy mają charakter bardzo ogólny. W sposób szczegółowy wymienione tematy zostały omówione w raportach końcowych z badań. Ukazały się też dwie publikacje, tj. Z. Wiatrowskiego: *Nauczyciel szkoły zawodowej dawniej, dziś, jutro* (Bydgoszcz 1990) oraz *Rola służby pracowniczej w realizacji polityki kadrowej w przedsiębiorstwie przemysłowym*, pod red. Z. Wiatrowskiego i R. Gerlacha (Bydgoszcz 1990), w których zagadnienia te ujęto w sposób znacznie szerszy. Są one powszechnie dostępne i osoby zainteresowane tematem mogą w każdej chwili do nich się odwołać.