

HENRYK BŁAŻEJOWSKI

WSP w Bydgoszczy

Z BADAŃ NAD EDUKACJĄ ZAWODOWĄ W ZAKŁADACH PRACY

Różnorodne i bardzo ściśle związki edukacji z gospodarką, życiem społecznym i kulturą są wypadkową aktualnego stanu egzystencji zbiorowej, a także jednym z głównych warunków jej dalszego rozwoju. Zmusza to do objęcia edukacją wszystkich grup społecznych, zawodowych i wiekowych. Udział zakładu pracy w tym procesie nie prowadzi się obecnie do faktu, że stanowi on ważne ogniwo systemu oświaty, ale dotyczy systematyzowania jego funkcji, zasad i metod działania.

Współczesny zakład pracy stanowi strukturę wielce złożoną o różnym charakterze i wymowie jego elementów składowych oraz zachodzących między nimi związków. Rozwinięty podział pracy, nowe gałęzie produkcji, postępujące procesy mechanizacji i automatyzacji, powstawanie nowych zawodów i specjalności, rodzą konieczność stałego aktualizowania wiedzy do poziomu wymagań współczesnej techniki, ekonomii, kultury, organizacji produkcji, a także rosnących wymagań odbiorców. Zagadnienia te stały się częścią planowania w zakładach pracy a ranga ich została istotnie podniesiona¹. Analizowanie procesów oświatowych w zakładach pracy utrudnione jest przez ich zróżnicowanie co do wielkości, charakteru produkcji stopnia organizacji, osiągniętych efektów, składu załogi, prowadzonej dokumentacji, klimatu społecznego dla prowadzenia badań oraz wielu innych, często istotnych czynników.

W niniejszym opracowaniu przedstawione są wyniki badań empirycznych i próba ich interpretacji w odniesieniu do czterech zakładów pracy. Dwa z nich /duży i średni co do wielkości załogi/ należą do branży elektromaszynowej. Pozostałe dwa /mniejsze/ są spółdzielczymi wielobranżowymi zakładami produkcyjno-usługowymi. Intencją takiego doboru jest poszukiwanie możliwości uogólnień, prawidłowości

ujawniających się w działalności edukacyjnej współczesnego zakładu pracy. W odniesieniu do większych zakładów zastosowano wybór jednego, specjalistycznego kierunku działania /edukacja ekonomiczna lub organizacja pracy/. W zakładach mniejszych poddano analizie całą, możliwą do uchwycenia, działalność oświatową².

1. Działalność w zakresie edukacji ekonomicznej

W aktualnej sytuacji społeczno-gospodarczej najwyższe władze polityczne i państwowe usilnie dążą do praktycznej realizacji poglądu, iż dalszy pomyślny rozwój kraju w decydującym stopniu zależy od poziomu gospodarności ogółu obywateli. Odnosi się to do wszystkich ogniw zarządzania, a szczególnie dużo rezerw dostrzega się na bezpośrednich stanowiskach pracy. Od pracowników oczekuje się ich włączenia do funkcjonowania zakładu nie tylko w charakterze wytwórców, ale i współgospodarzy. Niezbędna do tego jest odpowiednia wiedza ogólna i zawodowa oraz zrozumienie konieczności jej praktycznego stosowania. Odnosi się to w znacznym stopniu do zagadnień ekonomicznych traktowanych jako ważny składnik kwalifikacji pracowniczych. Aby w sposób partnerski można było współdecydować o sprawach przedsiębiorstwa, niezbędne jest poprawne zrozumienie praw ekonomicznych, a przy tym pogłębiona wiedza o zjawiskach i procesach zachodzących w przedsiębiorstwie i w całym kraju. Wiemy jednak, że postulaty te nie przeniknęły wystarczająco do praktyki i nie stały się jeszcze nawykiem codziennego gospodarowania.

Część tych zagadnień, związanych z edukacją ekonomiczną, starano się poznać na przykładzie Zakładów Rowerowych "Romet" w Bydgoszczy. Zatrudnionych jest tam prawie 7 tys. osób, w tym ponad 5 tys. na stanowiskach robotniczych³. Badaniami ankietowymi objęto 125 pracowników produkcyjnych, w tym 61 tokarzy. Pytając o stan upowszechnienia w zakładzie informacji w zakresie edukacji ekonomicznej uzyskano 20,8 % odpowiedzi pozytywnie oceniających istniejący stan rzeczy oraz 23,2 % ocen negatywnych. Pozostałe odpowiedzi świadczyły o braku rozeznania w tej dziedzinie. Tak więc, tylko co piąta osoba wie coś na interesujący nas temat. Wina za taki stan rzeczy leży zarówno po stronie kierownictwa za-

kładu, jak i samych pracowników. Wiadomo, że przez lata miało miejsce lekceważenie istotnych problemów ekonomicznych w praktyce działania wielu zakładów pracy. Nawarstwione zaległości trudno nadrobić w krótkim czasie i oczekiwać szybkiej, zdecydowanej zmiany na lepsze. Badane osoby stwierdzają, że edukacja ekonomiczna w ich zakładzie nie jest wystarczająco upowszechniona, a w dużym stopniu efektem tego jest byle jaka praca i jej różnorodne skutki. Niezbędność wiedzy ekonomicznej w bezpośredniej pracy zawodowej widzi 40,8 % badanych. Pozostali nie dostrzegają w wystarczającym stopniu związków między oszczędnością materiałów i energii, lepszym wykorzystaniem czasu pracy, osiąganiem wysokiej jakości wyrobów a poziomem swoich zarobków. Poruszane przez nich problemy najczęściej wiążą się z "wołaniem" o wyższe zarobki z pominięciem zależności wydajnościowej. Dla likwidacji takiego negatywnego zjawiska służyć może m.in. dobrze prowadzona edukacja ekonomiczna. Badane osoby dostrzegają w tym procesie istotną rolę samokształcenia /28,9 % pozytywnie oceniających go wypowiedzi/, upowszechniania informacji ekonomicznych wśród załogi /24,4 %/ oraz odpowiednich kursów /24,4 %/. Jeśli pominiemy wątpliwości co do tego, czy ogół robotników jest wystarczająco przygotowany do samokształcenia, to podkreślić należy pozytywne walory tej formy edukacji. Należy do nich powszechność występowania, ułatwiony dostęp do źródeł wiedzy, możliwość uwzględniania indywidualnych zainteresowań i upodobań, mała istotność barier wynikających z różnic w poziomie wiedzy i umiejętności oraz indywidualny dobór metod pracy samokształceniowej. W badanym zespole są tacy pracownicy, którzy uczestniczyli w kilku różnych formach edukacji zawodowej w zakładzie pracy /47,2 %/ oraz tacy, którzy nie brali w tym dotychczas żadnego udziału.

Biorąc pod uwagę przydatność wiedzy ekonomicznej w pracy zawodowej, najwyżej oceniono jej walor ułatwiający orientowanie się w funkcjonowaniu wydziału i zakładu pracy /średni wskaźnik oceny 3,6 w powszechnie stosowanej 4-stopniowej szkolnej skali ocen/. Nieco niżej oceniono możliwość wykorzystania wiedzy ekonomicznej w toku wykonywania własnej pracy /3,2/ oraz w orientowaniu się co do problemów funkcjonowania całej gospodarki narodowej /3,2/. Badani pracownicy "Rometu" pragną posiadać wiedzę o ekonomicznych mechanizmach funkcjonowania swojego zakładu, chcą poznać zasady systemu notywacyjnego oraz sposoby tworzenia i podziału funduszu

zakładowego. Według ich opinii wiedza w tym zakresie przyczyniła by się do wzrostu wydajności pracy /wskaźnik oceny 3,5/, poprawy organizacji własnego stanowiska pracy /3,4/, lepszego wykorzystania czasu pracy /3,4/, oszczędnego i racjonalnego zużycia surowców i materiałów /3,3/ oraz poprawy jakości produkcji /3,3/. Ten praktyczny aspekt wykorzystania edukacji ekonomicznej koresponduje z poglądem T.Nowackiego, że "nie jest najważniejsze upowszechnienie wiedzy ekonomicznej, lecz wdrażanie do respektowania prostych zasad, które wypływają z rozsądku i przyzwyczajenia do oszczędności"⁴.

2. Edukacja w zakresie organizacji pracy

Biorąc pod uwagę to, że sprawne wykonywanie pracy zależy od dobrego jej zorganizowania, co ma m.in. miejsce w odpowiednim doborze środków działania i właściwym przygotowaniu kwalifikacyjnym pracowników, podjęto badania działalności oświatowej w zakresie organizacji pracy. W praktyce gospodarczej obserwuje się, że w wielu przypadkach ograniczenie się jedynie do zastosowania nowej techniki nie daje pożądanych efektów produkcyjnych i ekonomicznych. Dzieje się tak przede wszystkim tam, gdzie technice nie towarzyszą odpowiednie rozwiązania organizacyjne. Zależy to w dużym stopniu od poziomu kwalifikacji pracowników i racjonalnego ich wykorzystania.

Dla poznania działalności oświatowej w tej dziedzinie wybrano Zakłady Teleelektroniczne "Telkom-Telfa" w Bydgoszczy. Zatrudnionych jest tam około 2500 pracowników. Badaniami ankietowymi objęto 100 osób /ślusarze, mechanicy, energetycy, monterzy/. W ich odczuciu dobra organizacja stanowiska pracy polega na sprawnym przebiegu procesu pracy /wskaźnik oceny 4,7/, pełnym wyposażeniu w narzędzia i surowce /4,7/, sprawnym kierowaniu procesem produkcji /4,5/, właściwych metodach pracy /4,3/, prawidłowych zasadach planowania i obiegu dokumentacji /4,2/. Skutkuje to ostatecznie wysoką wydajnością pracy /wskaźnik 4,2/. Sprzyjają temu: sprawiedliwa ocena pracownika /4,6/, dobra atmosfera wśród załogi /4,4/, właściwe wynagrodzenie /4,4/, umiejętności organizatorskie przełożonego /4,2/.

kwalifikacje zawodowe pracowników /4,2/ oraz postęp techniczno-organizacyjny /4,0/. W odniesieniu do ostatniego czynnika podkreślano, że jest on odczuwalny dopiero po upływie pewnego czasu od jego wdrożenia.

Większość /60 %/ badanych uważa, że nie ma właściwie zorganizowanych własnych stanowisk roboczych. Ustalono dodatkowo, że względnie dobra organizacja stanowisk pracy występuje w sferze produkcji podstawowej, która ściśle podlega działowi technologicznemu. Natomiast w działach produkcji pomocniczej organizacja stanowisk pracy zależy na ogół od własnej inicjatywy pracownika.

Większość respondentów stwierdza, że pracownicy dozoru w zakładzie nie mają wystarczającej wiedzy i umiejętności z zakresu organizacji pracy. Podkreśla się, że w większości przypadków kontrola zajmuje się przede wszystkim pokonywaniem trudności produkcyjnych, wynikających z braków materiałowych, dokumentacyjnych i niedomagań w funkcjonowaniu innych służb przedsiębiorstwa. Nie znajduje ona dostatecznej ilości czasu, sił i środków na właściwe organizowanie własnej pracy i pracy podległych jej osób. Z wypowiedzi 56 badanych wynika, że nie mają one określonych dokładnie obowiązków odnoszących się do organizacji pracy. Ponad połowa z nich dostrzega możliwości wykorzystania w swojej pracy wiedzy i umiejętności z zakresu organizacji pracy. Co trzecia osoba obecnie widzi potrzeby usprawniania organizacji pracy na swoim stanowisku, co czwarta osoba wyraża chęć włączenia się w ruch racjonalizatorski, co dziesiąta okazuje gotowość udziału do usprawnień organizacyjnych w odniesieniu do funkcjonowania całego zakładu pracy.

Za największe przeszkody utrudniające właściwą organizację pracy uznano zaopatrzenie materiałowe. W zakładach "Telkom-Telfa" jest ono szczególnie złożone. Asortyment towarowy sięga tu 30 tysięcy elementów. Do tego dochodzą problemy wynikające z częstej ich złej jakości. Stanowi to główny powód braku rytmiczności produkcji a zatem zachwiania porządku organizacyjnego.

Ponad połowa ankietowanych osób sygnalizuje brak przeszkolenia w zakresie organizacji pracy na obecnym stanowisku produkcyjnym. Uważają oni to za sprawę bardzo istotną z uwagi na poziom wymagań zawodowych. Szczególnie istotne jest to w działach produkcji podsta-

wowej, gdzie proces technologiczny jest skomplikowany i same umiejętności wykonawcze pracownika nie wystarczają. Przy tym większość badanych /65 osób/ uważa, że zakład nie stwarza obecnie możliwości podnoszenia kwalifikacji w zakresie organizacji pracy. Ponadto, zdaniem respondentów, stosunek kierownictwa zakładu do osób podnoszących kwalifikacje jest często obojętny, a czasem nawet mało życzliwy. Potwierdziły to rozmowy z przełożonymi osób ankietowanych. Dozór techniczny w zakładzie podkreśla, że osoby uczące się /nie tylko w zakresie organizacji pracy/ stanowią poważny problem ze względu na zwolnienie z pracy, konieczność zastępstw itp. Przy znacznej, jednej z największych w województwie, absencji chorobowej w przedsiębiorstwie, którego załoga w 60 % składa się z kobiet, zrozumiałe staje się, że pracownicy uczący się stanowią dodatkowy czynnik utrudniający prawidłową i terminową realizację zadań produkcyjnych.

Ponad połowa badanych/62 osoby/ podkreśla, że podnoszenie kwalifikacji zawodowych nie wiąże się z formalnym awansem służbowym w zakładzie pracy. Często stanowi to jedną z przyczyn odejścia z zakładu pracy.

Z analizy dokumentacji zakładowej wynika, że działalność oświatowa w zakresie organizacji pracy jest skromna w stosunku do istniejących potrzeb. W okresie pięciu lat zorganizowano jeden kurs organizacji produkcji /1981 r./, jedno seminarium na temat organizacji pracy mistrza /1984 r./. W roku 1980 skierowano kilku pracowników na konferencję pt. "Środki organizacyjno-techniczne wdrażania nowoczesnej produkcji", zaś w roku 1983 dwóch pracowników działu finansowo-księgowego uczestniczyło w kursokonferencji: "Organizacja i zarządzanie przedsiębiorstwem". Tymczasem w zakładzie występuje znaczna fluktuacja pracowników, dochodząca do 250 osób rocznie /10 % załogi/. Zatrudnienie nowych pracowników nie wiąże się w dostatecznym stopniu z ich przeszkoleniem w celu przystosowania do warunków organizacyjnych nowych miejsc pracy.

3. Edukacja pracowników w zakładach wielobranżowych

Wśród obowiązujących zakład pracy zadań ekonomicznych i społecznych istotne miejsce przypada działalności oświatowej. Ta zaś ulega coraz większej instytucjonalizacji, co pociąga za sobą wzrastającą rolę planowania i kierowania. Działalność tę prowadzą instytucje i organizacje wyspecjalizowane i wówczas jest ona ich główną funkcją działania. Często zaś realizowana jest ona obok funkcji gospodarczych, społeczno-politycznych, socjalnych i innych. To drugie rozwiązanie jest charakterystyczne dla średnich i małych zakładów produkcyjnych i usługowych. Do nich zaliczyć można zarówno Gminną Spółdzielnię "Samopomoc Chłopska" w Tucholi, jak i Wielobranżową Usługową Spółdzielnię Pracy w Bydgoszczy.

Gminna Spółdzielnia "Samopomoc Chłopska" w Tucholi zatrudnia 509 pracowników, z czego 388 na podstawie umowy o pracę, 66 uczniów i 45 agentów. Badaniami objęto 100 pracowników produkcyjnych i usługowych /pracujących w mieszalni pasz, piekarni, ciastkarni, wytwórni wód gazowanych, rozlewni piwa oraz w warsztatach naprawy pojazdów samochodowych/. Najważniejszymi dla nich motywami podejmowania wysiłków na rzecz zdobywania, podwyższania i doskonalenia kwalifikacji zawodowych były: wzrost wydajności pracy i organizacji pracy /wskaźniki ocen w wysokości 4,0/, podnoszenie poziomu wiedzy, zaspokojenie własnych ambicji oraz chęć awansu zawodowego/ wskaźniki ocen w wysokości 3,8/. Inicjowane i prowadzone przez spółdzielnię formy edukacji oceniono w sposób zróżnicowany. Najwyższym uznaniem cieszą się praktyki zawodowe dla uczniów /wskaźnik oceny 4,0/, kursy zawodowe /3,9/ oraz instruktaż na stanowiskach pracy /3,5/. Praktyki zawodowe, zdaniem badanych, stwarzają okazję ważnego dla dalszego rozwoju zawodowego kontaktu uczniów z zakładem pracy. Wyniesione z tego doświadczenia mają istotny wpływ na stosunek do zawodu i zakładu pracy. Spółdzielnia nie organizuje samodzielnie kursów zawodowych. Pracownicy kierowani są do jednostki nadrzędnej lub innych powołanych do tego instytucji. W trakcie zdobywania wiedzy zawodowej najwyższą cenioną jest pomoc ze strony zakładu pracy w postaci możliwości korzystania z urlopu szkoleniowego /wskaźnik oceny 3,8/. Wyróżniono też pomoc doświadczaną ze

strony współpracowników /3,5/ i przełożonych /3,5/. Rozmiary działalności szkoleniowej w badanym zakładzie są stosunkowo skromne. Rocznie bierze udział w różnego rodzaju kursach około 30 osób. W formach szkolnych zdobywa wykształcenie około 10 pracowników. Ukończenie nauki nie zawsze wiąże się z awansem służbowym lub przeszerwowaniem do wyższej grupy uposażeniowej. Często wystarcza do tego jedynie długoletni staż pracy, praktyka na dotychczasowym stanowisku oraz zadowalające wykonywanie zadań pracowniczych.

Kolejnym analizowanym zakładem jest Wielobranżowa Usługowa Spółdzielnia Pracy w Bydgoszczy. Zatrudnionych jest tam 234 osoby, w tym 189 na stanowiskach robotniczych. Badaniami ankietowymi objęto 80 osób bezpośrednio produkcyjnych /w branży metalowej, elektrotechnicznej, drzewnej, tapicerskiej, budowlanej i malarskiej/. Wśród respondentów największą grupę stanowią ci, którzy jako główny motyw skłaniający do podejmowania wysiłków edukacyjnych wymieniają dążenie do uzyskania odpowiednich wiadomości i umiejętności zawodowych /wskaźnik oceny 4,7/, zainteresowanie swoim zawodem /4,4/ oraz przewidywane osiągnięcie korzyści materialnych /4,4/. Spośród różnych form edukacji prowadzonych w zakładzie pracy najwięcej zwolenników zdobył instruktaż na stanowisku pracy /47 pozytywnych w tym zakresie wypowiedzi/, kursy doskonalące w zawodzie /26 wypowiedzi/, a także przyuczenie do obowiązków na stanowisku pracy /20 wypowiedzi/. Również i w tej spółdzielni nie prowadzi się kursów we własnym zakresie a korzysta z możliwości skierowania pracowników do wyspecjalizowanych organizacji spółdzielczych lub społecznych.

Wiedza zdobyta w procesie edukacji zawodowej już w toku pracy ma, zdaniem badanych osób, duży wpływ na przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy /wskaźnik oceny 4,1/, poprawę stosunków międzyludzkich /3,7/, wydajność pracy /3,6/, a także wysokość osiągniętych zarobków /3,6/. Dobre stosunki międzyludzkie w zakładzie pracy, zdaniem ankietowanych osób, sprzyjają pomyślnej realizacji zadań produkcyjnych poprzez dobre samopoczucie pracowników, bez wewnętrznych tarć i rozbieżności w zakładzie. Ład społeczny harmonizuje indywidualne dobro pracownika z dobrem społecznym.

Najczęstszym źródłem informacji o możliwościach edukacyjnych w analizowanej spółdzielni jest kadra kierownicza, głównie kierowni-

cy zakładów i mistrzowie . Spółdzielnia posiada kilkanaście, rozrzuconych po mieście, małych zakładów, między którymi kontakt utrzymywany jest głównie poprzez kierowników. Zdaniem ankietowanych osób najbardziej pomocnym czynnikiem sprzyjającym edukacji zawodowej jest pomoc okazywana przez najbliższych współpracowników /wskaźnik oceny 3,5/. Zjawisko to cechuje duża otwartość, różnorodność dróg realizacji, bezpośredniość a także klimat wyrozumiałości i zaufania. Największe osiągnięcia przypisuje się w procesie edukacji samokształceniu, polegającym zdaniem badanych, głównie na własnym, indywidualnym doskonaleniu pracy zawodowej poprzez nabywanie doświadczeń i sprawności oraz czytelnictwo literatury fachowej /wskaźnik oceny 4,1/.

x x
 x

Zgromadzone i przedstawione wyżej wyniki badań empirycznych pozwalają na sformułowanie kilku uogólnień.

1. Dają się zauważyć pewne wspólne dla różnych zakładów pracy zjawiska. Należą do nich:
 - podobny mechanizm upowszechniania informacji o działalności edukacyjnej, z częstym opóźnieniem i znaczącym udziałem przełożonych,
 - zróżnicowany stosunek przełożonych w odniesieniu do osób podejmujących wysiłki na rzecz podnoszenia kwalifikacji od sprzyjającego i pobudzającego do nieżyczliwego /hamującego/, uwarunkowanego często sytuacjami produkcyjnymi zakładu pracy,
 - duży odsetek pracowników nie dostrzega związków między poziomem wiedzy i umiejętności zawodowych a osobistym funkcjonowaniem na stanowisku pracy i osiąganymi efektami produkcyjnymi i ekonomicznymi,
 - podkreśla się znaczący wpływ działań oświatowych na kształtowanie stosunków międzyludzkich i funkcjonowanie pracownika w społeczności zakładowej,
 - działalność oświatowa nie nosi charakteru masowego, koniecznego, a także planowo i perspektywicznie zorganizowanego,
 - dostrzega się wysoką wartość samokształcenia pracownika, ale

brak jeszcze celowego kierowania tym procesem.

2. Zakłady pracy w zależności od ich wielkości, charakteru produkcji i stopnia zorganizowania różnią się potrzebami w zakresie edukacji pracowników:

- w większych zakładach oprócz szerokiego wachlarza działań oświatowych istnieje potrzeba profilowania kierunków edukacji ze względu na potrzeby produkcyjne lub uwarunkowania społeczne /np. edukacja ekonomiczna lub w zakresie organizacji pracy/,
- mniejsze zakłady w zasadzie nie prowadzą samodzielnie szerszej działalności edukacyjnej a powierzają to instytucjom specjalistycznym.

PRZYPISY

¹Z.Wiatrowski, Pedagogika pracy w zarysie, Warszawa 1985 s.198

²Badania empiryczne prowadzili: mgr B.Linda-Firin, mgr R.Szymczak, mgr S.Pstrong i mgr Z.Kukulski pod kierunkiem autora niniejszego opracowania w ramach seminarium magisterskiego w Zakładzie Pedagogiki Pracy WSP w Bydgoszczy.

³Dane na dzień 31 grudnia 1984 /odnosi się to także do pozostałych analizowanych tutaj zakładów pracy/

⁴T.Nowacki, Kształcenie i doskonalenie pracowników. Zarys andragogiki pracy, Warszawa 1983 s.97

⁵T.Strzelecki. Doskonalenie organizacji pracy, Warszawa 1984 s.7