

RYSZARD GERLACH  
WSP w Bydgoszczy

## WYBRANE PROBLEMY Z ZAKRESU DOSKONALENIA ZAWODOWEGO PRACUJĄCYCH

### 1. Wstęp

Jednym ze sposobów nadążania za często zmieniającymi się wymaganiami stanowisk pracy, w związku z postępem naukowo-technicznym, organizacyjnym, ekonomicznym i społecznym jest doskonalenie zawodowe. Polega ono na systematycznym aktualizowaniu, modernizowaniu, pogłębianiu i uzupełnianiu wiedzy i umiejętności w celu dostosowania ich do aktualnych i przewidywanych potrzeb. Uczestnictwo w doskonaleniu zawodowym nie powoduje zmian w formalnym poziomie kwalifikacji, umożliwiając jednocześnie dochodzenie do mistrzostwa w zawodzie.

Uznając doskonalenie zawodowe za bardzo korzystną formę realizacji kształcenia ustawicznego pracujących, podjęto badania empiryczne na ten temat. Uzyskane w trakcie badań wyniki pozwoliły sformułować szereg wniosków i uogólnień oraz zaprezentować koncepcję systemowego ujęcia spraw doskonalenia zawodowego pracujących we współczesnym zakładzie przemysłowym. W opracowaniu niniejszym przedstawione zostały tylko niektóre wyniki badań empirycznych. Pozwolą one jednak, jak się wydaje, zorientować się w całości zagadnienia.

### 2. Informacja metodologiczna

Głównym celem badań było określenie aktualnego stanu w zakresie doskonalenia zawodowego pracujących, wykrycie występujących mankamentów oraz ustalenie warunków poprawy i dalszego pomyślnego rozwoju działalności zakładów pracy w tym zakresie.

Dla zrealizowania tak sformułowanego celu badań zastosowano następujące metody, techniki i narzędzia badawcze:

- metodę krytycznej analizy literatury;
- metodę badania opinii z uwzględnieniem ankiety i wywiadu;
- metodę analizy dokumentów formalno-prawnych i zakładowych;
- metodę obserwacji zewnętrznej;
- metody statystyczne dostępne pojedynczemu badaczowi.

Podstawowym terenem badań uczyniono następujące zakłady przemysłowe:

- Zakłady Mechaniczne "Ursus" w Warszawie,
- Zakłady Rowerowe "Predom-Romet" w Bydgoszczy,
- Pomorskie Zakłady Budowy Maszyn "Zremb-Makrum" w Bydgoszczy,
- Zakłady Elektrotechniki Motoryzacyjnej "Zelmot" w Warszawie,
- Zakłady Teleelektroniczne "Telkom-Telfa" w Bydgoszczy,
- Zakłady Radiowe "Unitra-Eltra" w Bydgoszczy.

Badaniami ankietowymi w wymienionych zakładach objęto ogółem 800 osób zatrudnionych na różnych stanowiskach pracy, co stanowi 2,5 % ogółu pracowników zatrudnionych w tych zakładach.

Charakteryzując ogólnie badaną zbiorowość, można powiedzieć, że:

- przeważali mężczyźni, którzy stanowili 71,9 % ogółu ankietowanych;
- większość, bo 54,2 % badanych pracowała na stanowiskach robotniczych;
- dominowały osoby legitymujące się wykształceniem średnim zawodowym /32,5 %/ i zasadniczym zawodowym /29,8 %/;
- średnia wieku badanych pracowników wynosi 33 lata, natomiast odchylenie standardowe wynosi 8 lat, co oznacza, że podstawowa część badanej zbiorowości mieści się w przedziale wieku 25-41 lat;
- średni staż pracy w zakładzie wynosi 11 lat, a ogółem 14 lat, natomiast odchylenie standardowe wynosi w obu przypadkach 3 lat, co oznacza, że podstawowa część badanej zbiorowości pracuje zawodowo od 8 do 22 lat, a w obecnym zakładzie od 3 do 19 lat,
- przeważającą część badanych /77,8 %/ stanowili także pracownicy posiadający rodzinę, a była to najczęściej rodzina czteroosobowa /40,5 %/ lub trzyosobowa /38,7 %/.

Przedstawione powyżej dane pozwalają stwierdzić, że pracownicy wypełniający ankietę stanowią typową reprezentację załóg badanych

zakładów przemysłowych. Przewaga osób w tzw. okresie stabilizacji stwarza podstawy do przypuszczeń, że są oni upoważnieni do wypowiedzania się na temat funkcjonowania doskonalenia zawodowego pracujących i że wypowiedzi te będą miarodajne.

### 3. Teoretyczne podstawy doskonalenia zawodowego pracujących.

Analiza literatury przedmiotu oraz przepisów prawnych pozwala stwierdzić co następuje:

1. Istniejący w naszym kraju stan prawny umożliwia, a nawet zobowiązuje uspołecznione zakłady pracy do zapewnienia wszystkim pracownikom możliwości wszechstronnego uczestnictwa w różnych formach doskonalenia zawodowego. Do podstawowych aktów prawnych regulujących te sprawy zaliczyć można m.in. uchwały Rady Ministrów nr 250 z 1973 r. i 172 z 1982 r. dotyczące działalności służby pracowniczej<sup>1</sup> oraz Uchwałę nr 263 Rady Ministrów z 1982 r. w sprawie podnoszenia kwalifikacji pracowników uspołecznionych zakładów pracy i świadczeń przysługujących tym pracownikom<sup>2</sup>.
2. Doskonalenie zawodowe jest czynnikiem wywierającym decydujący wpływ na rozwój zawodowy pracujących i poprzez realizację swoich podstawowych funkcji /adaptacyjnej, wyrównawczej, renowacyjnej i rekonstrukcyjnej/ umożliwia przechodzenie przez wszystkie fazy tego rozwoju oraz dochodzenie do mistrzostwa w zawodzie i utrzymanie się na tym etapie.
3. Doskonalenie zawodowe odbywa się w postaci różnorodnych form organizacyjnych, wśród których można wymienić: szkolenie warsztatowe /indywidualne i brygadowe/, kursy, kursokonferencje, seminaria, praktyki, staże krajowe i zagraniczne, studia podyplmowe i doktoranckie oraz samokształcenie kierowane. Prowadzone ono być może w systemie wewnątrzzakładowym oraz poza zakładem pracy w instytucjach i organizacjach wyspecjalizowanych w tym zakresie.
4. Doskonalenie zawodowe jest procesem dydaktycznym, którego efekty zależą od prawidłowego doboru treści nauczania, czynników związanych z osobą prowadzącą zajęcia, czynników związanych z uczestnikami doskonalenia oraz zapewnienia odpowiednich warunków realizacji tego procesu.

5. Całość organizacji procesu doskonalenia zawodowego można podzielić na następujące etapy:
- Etap I - planistyczny, obejmujący ustalenie celu doskonalenia, formy, metod, środków, terminu i przewidywanych grup uczestników;
  - Etap II - pedagogiczny, obejmujący opracowanie materiału nauczania i planu zajęć;
  - Etap III- administracyjno-organizacyjny, związany z doбором uczestników, zatrudnieniem wykładowców, przygotowaniem dokumentacji, zabezpieczeniem bazy i środków dydaktycznych;
  - Etap IV - kontrolno-oceniający, obejmujący bieżącą kontrolę przebiegu doskonalenia, sprawdzenie nabytych wiadomości i umiejętności oraz analizę i ocenę całego procesu.

Prawidłowa realizacja wymienionych etapów jest warunkiem sprawnego przebiegu doskonalenia zawodowego pracujących.

6. Stan badań w zakresie doskonalenia zawodowego pracujących nie może w pełni zadowalać. Brak jest przede wszystkim całościowego ujęcia tego zagadnienia.

O słabym zainteresowaniu problemem doskonalenia zawodowego świadczy także niewielka ilość publikacji z tego zakresu. Jedyną pozycją ujmującą to zagadnienie w sposób całościowy jest wydana w 1976 r. "Dydaktyka doskonalenia zawodowego" T.Nowackiego. Na uwagę zasługuje także tegoż autora "Kształcenie i doskonalenie pracowników. Zarys andragogiki pracy" /1983/.

W innych opracowaniach sprawy doskonalenia zawodowego poruszane są w niewielkim procencie i najczęściej nie uzyskują odpowiednio wysokiej rangi. Dlatego konieczne jest zintensyfikowanie badań nad doskonaleniem zawodowym pracujących i weryfikacja uzyskanych wyników w praktyce.

4. Doskonalenie zawodowe pracujących w świetle badań empirycznych.

Wyniki badań empirycznych przeprowadzonych na temat doskonalenia zawodowego pracujących pozwoliły m.in. stwierdzić następujące fakty:

1. Najczęściej stosowaną formą doskonalenia zawodowego są kursy, w których uczestniczyło 64,2 % ogółu badanych pracowników. Kursy uznane zostały także przez większość /61,7 %/ badanych za najbardziej przydatną i efektywną formę uzupełniania i aktualizowania posiadanych wiadomości i umiejętności.

Spośród innych form doskonalenia zawodowego na uwagę zasługują także: szkolenie przywarsztatowe, którym objętych było w formie szkolenia indywidualnego 22,9 % badanych, a w formie szkolenia brygadowego 15,2 % badanych oraz praktyki, z których korzystało 10,1 % ankietowanych pracowników.

Dane uzyskane podczas badań ankietowych znajdują w znacznej mierze potwierdzenie w wynikach uzyskanych w trakcie analizy dokumentacji formalno-prawnej dotyczącej działalności oświatowej zakładu. Pozwalają one także stwierdzić, że kursy są dominującą formą doskonalenia zawodowego. Uczestniczyło w nich w 1983 roku 2810 pracowników badanych zakładów pracy. Stanowi to 8,8 % ogółu zatrudnionych w tych zakładach. Kursy były najczęściej organizowane jako wewnątrzzakładowe /78,3 % ogółu uczestników/. Szczegółowa analiza danych pozwala również zauważyć wyraźny wzrost liczby uczestników doskonalenia wewnątrzzakładowego kosztem zlecanego. Wyniósł on w porównaniu z rokiem 1981 ponad 50 %. Jest to jak się wydaje spowodowane bardziej racjonalnym gospodarowaniem funduszami zakładów, które funkcjonują na zasadzie pełnej samodzielności, samorządności i samofinansowania.

Przedstawione dane można uzupełnić o stwierdzenie, że w 1983 roku co 8 pracownik badanych zakładów miał możliwość doskonalenia swoich kwalifikacji zawodowych. Można też powiedzieć, że gdyby wskaźnik ten był co roku taki sam, to każdy pracownik zakładu może brać udział w doskonaleniu raz na 8 lat. Nie jest to jak się wydaje sytuacja w pełni zadowalająca.

2. Najczęściej wymienianymi przez badanych motywami podejmowania doskonalenia zawodowego były:
  - na pierwszym miejscu: wymagania stanowiska pracy /30 % ogółu badanych/, polecenie służbowe /21,5 %/ i zainteresowanie zawodem /16,9 %/;
  - na drugim miejscu: chęć podwyższenia zarobków /19,2 %/, wymagania stanowiska pracy /19 %/ oraz zainteresowanie zawodem /16,9 %/;

- na trzecim miejscu: chęć podwyższenia zarobków /26,6 %/, uzyskanie własnej satysfakcji /18,5 %/ i zainteresowanie zawodem /9,9 %/.

Niewielki wpływ na udział pracowników w tym procesie miały natomiast: przykład współmałżonka, rodziców, dzieci, przykład lub namowa kolegów, chęć dorównania innym, czy chęć zmiany zawodu.

Analizując wymienione motywy można zauważyć, że stosunkowo często badani wymieniają na I miejscu jako przyczynę podjęcia doskonalenia "polecenie służbowe". Jest to zjawisko niepokojące, gdyż świadczy o braku świadomego dążenia pracowników do własnego rozwoju zawodowego.

Podejmując próbę porównania uzyskanych wyników z danymi otrzymanymi przez Instytut Kształcenia Zawodowego podczas badań na temat motywów skłaniających robotników do doskonalenia<sup>3</sup>, można zauważyć, że:

- motywy natury moralno-społecznej /ambicje, ciągłość podnoszenia kwalifikacji/, które w badaniach IKZ dominują /wymienia je 29 % badanych/, w niniejszych badaniach nie zajmują tak eksponowanego miejsca;
- w jednych i drugich badaniach istotne znaczenie mają motywy będące konsekwencją postępu naukowo-technicznego /w badaniach IKZ wymienia je 28 % badanych/;
- występujące w niewielkim procencie w badaniach IKZ takie motywy, jak wyższe zarobki /4 %/ i droga do awansu /3 %/ są w niniejszych badaniach znacznie częściej wymieniane.

Można zatem powiedzieć, że obniżyła się ranga motywów społecznych, a wzrosła ranga motywów ekonomicznych. Niezmiennie wysoką pozycję zajmują natomiast szybko wzrastające wymagania stanowisk pracy, które są nadal jedną z istotniejszych przyczyn podejmowania doskonalenia zawodowego.

3. Wśród wielu czynników utrudniających lub uniemożliwiających pracownikom aktywne uczestnictwo w doskonaleniu zawodowym, badane osoby wymieniają najczęściej obowiązki rodzinne /52 % badanych/ i pracę wielozmianową /17,7 %/.

Na uwagę zasługuje także fakt, że znaczna część badanej zbiorowości /12,4 %/ podkreśla jako czynnik utrudniający uczestnictwo w doskonaleniu przekonanie o nieprzydatności uzyskanej wiedzy i umiejętności.

Występuje to szczególnie u osób z małym i średnim stażem pracy, zatrudnionych najczęściej na stanowiskach nierobotniczych. Jest to zjawisko niepokojące, świadczące o nie zawsze właściwym doborze treści doskonalenia zawodowego pracujących.

4. Brak w pełni prawidłowego doboru treści doskonalenia podkreśla też pewna /niewielka/ liczba badanych w wypowiedziach bezpośrednich. Świadczą o tym odpowiedzi uznające, że dobór treści był nieprawidłowy /11,1 % badanych/ lub tylko częściowo prawidłowy /9,5 %/ oraz, że treści nie były dostosowane do poziomu wiedzy i umiejętności uczestników /37,1 %/.

Generalnie można jednak stwierdzić, że większość badanych /41,1 %/ nie potrafi jednoznacznie wypowiedzieć się na temat doboru treści doskonalenia zawodowego lub uznaje ten wybór za prawidłowy /38,3 %/.

Najczęściej też zdaniem ankietowanych /62,9 %/ treści przekazywane podczas doskonalenia były dostosowane do poziomu wiedzy i umiejętności uczestników.

5. Oprócz treści, spośród czynników rzutujących na przebieg i rezultaty doskonalenia zawodowego na uwagę zasługują m.in. metody doskonalenia, baza dydaktyczna i kwalifikacje kadry nauczającej. Z uzyskanych danych wynika, że:

- przekazywanie wiedzy teoretycznej odbywa się najczęściej w formie wykładu /70,6 %/ badanych, a nabywanie umiejętności podczas zajęć praktycznych /47,9 %/;
- odczuwa się powszechnie brak doceniania w doskonaleniu zawodowym metod aktywizujących, które nie są uznawane nie tylko przez prowadzących zajęcia /stosuje je nie więcej niż 10 % wykładowców/, ale także przez uczestników doskonalenia /tylko ok. 15 % badanych uznaje je za przydatne/;
- średnia ocena zakładowej bazy dydaktycznej wynosi 3,3 /przy maksymalnej 5,0/ i maleje wraz ze wzrostem wykształcenia badanych, co uznać należy za sytuację niezadowalającą;
- w opinii większości badanych /77,5 %/ osoby prowadzące zajęcia posiadają odpowiednie przygotowanie merytoryczne, nie posiadają natomiast pełnego przygotowania pedagogicznego /48,3 %/.

Opinie osób wypełniających ankietę znajdują w większości potwierdzenie w badaniach dokumentacji i obserwacjach.

6. Mimo występowania szeregu zasygnalizowanych mankamentów w funkcjonowaniu doskonalenia zawodowego, stwierdzenie przez badanych występowania pewnych korzyści z udziału w tym procesie takich, jak m.in.:

- odnowienie i ugruntowanie posiadanych wiadomości i umiejętności /40,4 % badanych/,
- uzyskanie wiadomości i umiejętności niezbędnych do wykonywania pracy, a przedtem nie posiadanych /36,6 %/,
- awans zawodowy i finansowy /12,5 %/,
- wyrobienie przekonania o konieczności ciągłego doskonalenia kwalifikacji zawodowych /12,0 %/,
- poprawa organizacji pracy /52,7 %/ i wzrost wydajności /41,4 %/,
- lepsze przestrzeganie przepisów bhp /36,5/,
- wzrost liczby pomysłów racjonalizatorskich i wynalazków /22,9 %/,
- poprawa stosunków międzyludzkich /16,5 %/

uznać można za istotny przyczynek do podejmowania działań na rzecz poprawy istniejącego stanu.

Uzyskany w wyniku badań właściwych i przedstawiony w bardzo ogólnych zarysach obraz stanu doskonalenia zawodowego pracujących znalazł w znacznej części potwierdzenie w badaniach weryfikacyjnych /przeprowadzonych w 4 bydgoskich zakładach przemysłowych objętych badaniami podstawowymi po upływie 2 lat/ i uzupełniająco-porównawczych /przeprowadzanych w 15 zakładach przemysłowych/. W pewnych zakresach uwidoczniła się także tendencja poprawy tego stanu.

## 5. Zakończenie

Zaprezentowane w niniejszym opracowaniu wyniki badań ukazują szereg elementów mających istotny wpływ na ocenę całokształtu funkcjonowania doskonalenia zawodowego we współczesnym zakładzie przemysłowym. Przedstawione rozważania oraz wnikliwa analiza wszystkich danych z badań empirycznych /pominięta w niniejszych rozważaniach/ pozwala stwierdzić, że brak jest w pełni zadowalającego stanu w zakresie doskonalenia zawodowego. Istnieje w wielu przypadkach rozbieżność pomiędzy działalnością zakładów pracy w tym zakresie, a wymogami teorii i praktyki pedagogicznej. Zbyt często jeszcze w doskonaleniu zawodowym występuje przewaga wycinkowego i formalnego traktowania tego procesu sprawiająca, że najważniejsze dla pracow-

nika staje się uzyskanie określonego zaświadczenia lub dyplomu, a dla zakładu pracy zrealizowanie wytycznych i zarządzeń władz nadrzędnych, a nie uzyskanie określonej wiedzy i umiejętności praktycznych, przynoszących konkretne wyniki na stanowisku pracy. Często również poszczególne formy i jednostki organizacyjne doskonalenia zawodowego odizolowane są od siebie i traktowane w sposób samoistny.

Uogólniając zaprezentowane rozważania można uznać, że obecny stan doskonalenia zawodowego pracujących we współczesnym zakładzie przemysłowym nie umożliwia pełnej realizacji wszystkich jego funkcji. Najczęściej realizowana jest funkcja wyrównawcza, a następnie adaptacyjna. Częściowo istnieje także możliwość działalności renowacyjnej, a w niewielkim tylko stopniu można mówić o funkcji rekonstrukcyjnej.

W związku z tym najczęstszymi uczestnikami doskonalenia zawodowego są pracownicy w okresie adaptacji społeczno-zawodowej oraz w początkowej fazie stabilizacji i identyfikacji. Możliwość przejścia przez wszystkie etapy rozwoju zawodowego /adaptacja społeczno-zawodowa, identyfikacja i stabilizacja zawodowa, sukces zawodowy i mistrzostwo w zawodzie/ i osiągnięcia mistrzostwa jest więc również ograniczona. Jednym z istotniejszych powodów takiego stanu jest brak szczeblowego ujęcia całości doskonalenia zawodowego pracujących.

Generalnie należy stwierdzić, że brak jest jednolitego i spójnego systemu doskonalenia zawodowego. Stworzenie takiego systemu jest niezbędnym zabiegiem prowadzącym do poprawy istniejącego stanu. Powinien on zostać oparty o koncepcję linii rozwoju zawodowego pracownika, funkcji doskonalenia oraz szczeblowości doskonalenia zawodowego. Należy go również włączyć w ogólnokrajowy system oświatowo-wychowawczy, który może sprawnie funkcjonować tylko jako jednolity system edukacji permanentnej.