

ALEKSANDRA TOMASZUK

WSP w Bydgoszczy

DOSKONALENIE ZAWODOWE I PEDAGOGICZNE MISTRZÓW - OCZEKIWANIA I RZECZYWISTOŚĆ

W dobie reformy gospodarczej, gdy zakład pracy jest samodzielną, samorządną i samofinansującą jednostką, zmieniała się rola kadr kierowniczych i samych pracowników. Mistrz jest pełnoprawnym, bezpośrednim kierownikiem grupy pracowników, jak również organizatorem pracy na powierzonym odcinku obejmującym zespół urządzeń technicznych i środków niezbędnych do wykonywania powierzonych zadań.

Obowiązki i uprawnienia mistrzów w zreformowanym zakładzie określone zostały w Uchwale 258 Rady Ministrów z dnia 8 grudnia 1982 r. w sprawie wzorcowego statusu mistrza w państwowym zakładzie pracy. Zgodnie z postanowieniami tej Uchwały "Mistrz jest obowiązany do niezbędnego doksztalcania i doskonalenia swych kwalifikacji w drodze samokształcenia oraz uczestniczenia w kursach doskonalących kwalifikacje zawodowe"¹.

Mistrz jest nieustannie obserwowany przez podwładnych, stanowi dla nich pewien wzór osobowy. Dlatego też mistrz powinien dbać o swój zawodowy autorytet, stale doskonalić się, "uprawiać" samokształcenie w dziedzinie wiedzy zawodowej i pedagogicznej.

Mistrz w każdym zakładzie pracy występuje w kilku rolach: przełożonego, a równocześnie podwładnego /wobec kierownictwa wydziału, dyrekcji/, kolegi /wobec innych mistrzów/ oraz wychowawcy młodzieży i nowo przyjętych do pracy. Najistotniejsza jednak z punktu widzenia prawidłowego funkcjonowania zakładu pracy jest rola mistrza jako kierownika zespołu pracowniczego oraz rola mistrza jako wychowawcy.

W ostatnich latach wyraźnie podkreśla się, że następuje zmiana punktu ciężkości w obowiązkach i zadaniach mistrza. Z organizatora, koordynatora i kontrolera na nauczyciela i wychowawcę.

Zachodzi więc pytanie, co określa istotę funkcji wychowawczej mistrza? Wydaje się, że trafną odpowiedź na to pytanie dała Magdalena Zaborowska². Jej zdaniem wychowanie w zakładzie pracy to świadome, celowe oddziaływanie na pracownika przez umiejętne stosowanie materialnych i pozamaterialnych bodźców, w celu ukształtowania osobowości człowieka wg przyjętego modelu.

Mistrz więc jako wychowawca i pedagog ma do spełnienia zadania niezwykle trudne i skomplikowane, które wymagają od niego odpowiednich kwalifikacji i to nie tylko fachowych, ale i społeczno-pedagogicznych oraz odpowiednich cech osobowościowych. Kwalifikacji fachowych, ponieważ jeśli mistrz jest dyletantem w swoim zawodzie, to nie będzie dobrym wychowawcą i pedagogiem, nie będzie też autorytetem i wzorem dla podległych mu pracowników. Dlatego też oprócz wiedzy fachowej /zawodowej/ mistrz powinien posiadać pewne minimum wiedzy o człowieku, wiedzy z zakresu pedagogiki, psychologii, socjologii pracy.

Wiedzę z wyżej wymienionych zakresów mistrz nabyć może w procesie doksztalcania i doskonalenia na specjalnie organizowanych kursach, szkoleniach wewnątrzzakładowych, seminariach, konferencjach i innych.

Doskonalenie kwalifikacji zawodowych i pedagogicznych mistrzów na studium doksztalcania i doskonalenia ma na celu: podnieść wiedzę i kwalifikacje mistrzów, osiągnąć większą sprawność działania zarówno w sferze produkcyjnej, jak i stosunków międzyludzkich, doskonalenie umiejętności rozwiązywania problemów, podejmowanie trafnych decyzji, właściwy dobór pracowników do współpracy w zespole, dobrą organizację pracy własnej oraz kształtowanie pozytywnych postaw pracowniczych /Uchwała nr 258 Rady Ministrów z dnia 8 grudnia 1982/.

Zadaniem doskonalenia zawodowego i pedagogicznego mistrzów jest:

- wyposażenie mistrzów w podstawy wiedzy w zakresie ekonomiki pracy, organizacji, funkcjonowania zakładu pracy w dobie reformy gospodarczej,
- zapoznanie z zagadnieniami niezbędnymi do pełnienia funkcji i zadań mistrza w nowoczesnym zakładzie pracy dotyczącymi pedagogiki pracy, socjologii, psychologii i fizjologii, ergonomicznych wymagań stanowiska pracy, organizacji pracy i kierownia oraz warunków sprawnego działania,
- pobudzanie i zachęcanie do ustawicznego doksztalcania ogólnego i zawodowego oraz dalszego doskonalenia wiedzy i umiejętności

stosownie do wymagań postępu naukowo-technicznego i ekonomicznego³.

Zadaniem doskonalenia zawodowego mistrzów jest ponadto umożliwienie pracownikom zatrudnionym na stanowiskach mistrzów uzyskania najwyższego tytułu kwalifikacyjnego w zawodzie - "Mistrza Dyplomowanego". O tytuł ten mogą się ubiegać mistrzowie, którzy są zatrudnieni na stanowisku mistrza lub starszego mistrza co najmniej 5 lat, ukończyli obowiązkowe kursy zawodowe, wyróżniają się w pracy zawodowej, kierują pracą zespołu na odcinkach trudnych pod względem technologicznym i o dużym stopniu odpowiedzialności oraz mogą wykazać się osiągnięciami we wdrażaniu nowoczesnych rozwiązań konstrukcyjnych, technologicznych lub organizacyjnych.

W oparciu o te wymagania opracowany został ramowy program Studium doskonalenia i doskonalenia mistrzów w uspołecznionym zakładzie pracy. Program jest na tyle elastyczny, że stwarza organizatorom doskonalenia mistrzów możliwości uwzględniania specyfiki poszczególnych środowisk. Pozostawiono również organizatorom możliwość określenia czasu trwania kursu oraz jego form.

Konieczną stabilizację programu Studium jak również stałą aktualizację rozwiązano w sposób następujący:

- określono hasłowy obszar tematyczny jako obowiązujący,
- organizatorom kursu pozostawiono uszczegółowienie w zakresie treści branżowych, literatury, pomocy nauczania, koncepcji i sposobu realizacji,
- dopuszczono możliwość zmian programowych w stosunku 1/3 do proponowanej liczby godzin-zajęć,
- zaproponowano organizatorom opracowanie branżowych programów, angażowanie praktyków do prowadzenia zajęć oraz pozostawiono im możliwość wypracowania własnych koncepcji i metodyki zajęć.

Rozwiązanie takie jest wyrazem zaufania do organizatorów doskonalenia i doskonalenia mistrzów oraz prowadzących zajęcia jak również ukazuje, że w dziedzinie doskonalenia kursowego działają prawa reformy gospodarczej. Wydaje się, że zakres i rozmiary doskonalenia i doskonalenia mistrzów wyznaczają potrzeby społeczno-gospodarcze zakładów pracy uświadomione przez kierownictwo i załogę. W dobie reformy gospodarczej podwyższanie kwalifikacji mistrzów jest opłacalne dla nich, dla zakładów pracy, jak również dla wyspe-

cyalizowanych organizatorów. To, że podwyższanie kwalifikacji mistrzów opłacalne jest dla zakładów pracy oznacza realizację rzeczywistych potrzeb oraz przynosi określone efekty w sferze ideowej, społecznej, gospodarczej w pracy zawodowej - po zakończeniu procesu dydaktycznego - jako wynik jego w zakresie wiedzy, umiejętności, postaw. Dla wyspecjalizowanego organizatora doskonalenia mistrzów opłacalność i efektywność działań wynika z organizacyjnej sprawności realizowanego procesu dydaktycznego, z osiągniętego przyrostu wiedzy i umiejętności jego uczestników oraz z osiągniętego rezultatu ekonomicznego.

Kurs może być organizowany przez:

- zakłady pracy, posiadające odpowiednią kadrę wykładowców i warunki dydaktyczne,
- zakładowe, resortowe i wojewódzkie ośrodki doskonalenia kadr,
- upoważnione przez MOiW organizacje społeczne i spółdzielcze.

Spora liczba organizatorów doskonalenia mistrzów, przy dużej swobodzie manewru, stworzyła sytuację konkurencyjności, co jest powodem optymalizacji ich działalności i ponoszonych kosztów, a także jakości realizowanego procesu dydaktycznego.

Obszar tematyczny programu Studium wynika z potrójnej funkcji zakładu pracy:

- jako jednostki gospodarczej,
- jako jednostki powołanej do osiągania efektów ekonomicznych,
- jako jednostki współtworzącej socjalistyczne stosunki pracy i współżycie społeczne.

Powyższe funkcje zakładu ujmują w programie dwa bloki tematyczne:

- "Podstawy socjalistycznego przedsiębiorstwa państwowego",
- "Prawne i socjalno-bytowe usytuowanie pracowników w przedsiębiorstwie".

W blokach tych przewidziane jest analizowanie takich zagadnień jak: tworzenie, organizacja i działalność przedsiębiorstwa, samorząd załogi i organizacje społeczno-polityczne, zasady ekonomiki pracy, polityki płac i zatrudnienia oraz zagadnienia prawa pracy i działalności socjalno-bytowej.

Podstawę prawną tych bloków tematycznych stanowi Ustawa z 25 września 1981 r. o przedsiębiorstwie państwowym oraz o samorządzie za-

łogi przedsiębiorstwa państwowego, Kodeks pracy oraz uchwała o służbie pracowniczej.

W prawno-ekonomiczno-społecznym tle zakładu pracy umieszczono blok tematyczny: "Funkcje mistrza w przedsiębiorstwie". Zakres przedmiotowy tego bloku został wyprowadzony z zakresu odpowiedzialności mistrza na powierzonym mu odcinku pracy, zawartym w Uchwale nr 258 RM z 8 grudnia 1982 r. w sprawie wzorcowego statusu mistrza w zakładzie pracy. Obejmuje on zatem zagadnienie obowiązków, odpowiedzialności postaw mistrzów, organizacji ich pracy własnej i zespołów pracowniczych; przestrzeganie wymogów techniki, technologii, ergonomii, jakościowych i ilościowych parametrów wykonywanej produkcji, bezpieczeństwa i higieny pracy, a także zagadnienie kształtowania właściwych stosunków międzyludzkich w zespole pracowniczym.

W programie przewiduje się prezentację i obronę pracy końcowej przed trzyosobową komisją i wszystkimi uczestnikami kursu.

Podstawowym założeniem dydaktycznym kursu mistrzów winna być samodzielna praca jego uczestników polegająca na intelektualnie aktywnym udziale w zajęciach, jak też na studiowaniu podanej literatury. Przyjęto, że część zajęć winna być prowadzona w formie wykładów ilustrowanych pomocami wizualnymi i łączonych z dyskusją. Pozostała część powinna być realizowana w formie metod aktywizujących, jak: opisy sytuacyjne, inscenizacje, dyskusje panelowe i inne.

Zarówno aktywizujące metody jak i audiowizualne pomoce nauczania mają służyć: pobudzaniu aktywności uczestników, pogładowemu przedstawieniu omawianych treści, odwoływaniu się do samodzielnego uogólniania doświadczeń, wyciąganiu prawidłowych wniosków, podejmowaniu trafnych decyzji, wyrabianiu umiejętności dyskusowania, argumentacji, obiektywizmu, rzeczowości, umiejętności rozumienia innych ludzi w pracy w zespole i przeżywaniu zaistniałych sytuacji.

Założeniem programowym Studium jest, iż wiedza zdobyta na kursie ma przyczynić się do racjonalnego działania mistrzów, do bardziej sprawnego i efektywnego pełnienia ich funkcji, kształtowania właściwych postaw, wzbogacania osobowości zawodowej i twórczości pracowniczej, rozwoju kultury pracy i etyki zawodowej.

Wypowiadająca się grupa mistrzów odnośnie funkcjonowania Studium stanowiła grupę zawodową bardzo zróżnicowaną, jeżeli cho-

o poziom wykształcenia: 12 % mistrzów legitymowało się wyższym wykształceniem, 54 % - średnim technicznym, 12 % - średnim ogólnym, 22 % - zasadniczym zawodowym.

Wypowiedzi mistrzów odnośnie poziomu teoretycznego programu są następujące: 78 % uznało program Studium jako bardzo teoretyczny i nie związany z praktyką, a więc potwierdziło się powszechne odczucie, że program Studium jest zbyt teoretyczny i bardzo dużo treści nie wiąże się z pracą zawodową mistrzów. Z rozmów i wywiadów z mistrzami wynika, iż przekazywana wiedza jest w znacznym stopniu oderwana od życia, zbyt podręcznikowa i niejednokrotnie przez nich niezrozumiała, szczególnie dotyczy to zagadnień: psychologii, socjologii, dydaktyki, fizjologii pracy.

Analiza programu wykazała, że zakres i poziom przekazywanej mistrzom wiedzy jest rozległy i zawiera nowe dla tej grupy ludzi zagadnienia.

Przyswojenie przez mistrzów programowego zakresu wiadomości wymaga dobrej organizacji kursu, a zwłaszcza doboru właściwych wykładowców, szczególnie z dziedziny pedagogiki, fizjologii, psychologii czy socjologii pracy. Ogólnie, z analizy treści wynika, iż na potrzeby mistrza w wystarczająco szerokim zakresie przedstawione są zagadnienia pedagogiki, psychologii i socjologii pracy.

Na pytanie - czy wiadomości uzyskane na Studium z pedagogiki, psychologii i socjologii pracy mogą znaleźć zastosowanie w praktyce - 90 % uczestników odpowiedziało tak, a 10 % - niezupełnie, jednocześnie nie potrafiąc uzasadnić dlaczego.

Zakres i poziom przygotowania pedagogicznego, psychologicznego i socjologicznego mistrzowie w 50 % oceniają jako bardzo dobry.

Wykładowcy uważają, iż zakres wiedzy zwłaszcza z podstaw pedagogiki, dydaktyki, psychologii i socjologii jest bardzo rozległy, przy stosunkowo małej ilości przeznaczony na ich realizację godzin.

Program Studium w ocenie mistrzów w rozbiciu na bloki tematyczne wskazuje, iż blok "Funkcje mistrza w przedsiębiorstwie" budzi największe zainteresowanie. Mistrzowie stwierdzają, że treści programowe zawarte w bloku II pozwalają im pracę wykonywać w sposób bardziej świadomy, popełniają mniej błędów, zwiększył się autorytet.

Na pytanie, jakie formy i metody prowadzenia zajęć uważają za najbardziej skuteczne, respondenci odpowiedzieli: 10 % - wykłady, 62 % - dyskusja, 5 % - gry kierownicze, pozostali nie mieli zdania.

Wśród wykładowców zdecydowana większość wypowiedziała się za stosowaniem podczas prowadzenia zajęć na Studium metod aktywizujących, opartych na czynnym udziale uczestników, Wykładowcy stwierdzili, iż obecnie nie można wyeliminować tradycyjnej formy wykładowej. W miarę możliwości i warunków stosowane są metody ożywiania wykładów przez łączenie słowa mówionego z obrazowaniem treści przez zastosowanie przeźroczy, plansz i innych.

Na pytanie: W jakich grupach jedno, czy wielozakładowych są lepsze efekty szkolenia mistrzów? Odpowiedź brzmiała: Jeden i drugi sposób posiada liczne wady i zalety i tak: w grupach jednozakładowych łatwiej jest mistrzom rozwiązywać problemy znane wszystkim wykładowcom, jak również łatwiej jest dopasować tematykę zajęć. Szkolenie prowadzone w grupach wielozakładowych pozwala na szerszą wymianę doświadczeń i poglądów na podobne tematy, co wzbogaca wiedzę mistrzów.

Wykładowcy proponują, aby prowadzić szkolenie w grupach wielozakładowych o ściśle podobnym profilu produkcyjnym, jak również to, aby tworzyć grupy szkoleniowe, składające się z osób o zbliżonym poziomie umysłowym. Większość uczestników Studium stwierdziła, że zajęcia winny być prowadzone z częściowym oderwaniem od pracy, a uczestnicy powinni reprezentować ten sam profil produkcyjny, podobny staż pracy oraz koniecznie ten sam poziom wykształcenia.

Mistrzowie uważają, że celowym wydaje się umieszczenie w programie zwiedzania nowoczesnych zakładów pracy, a część zajęć winna być prowadzona na stanowiskach pracy mistrzów, dlatego, że mistrzom potrzebna jest nie wiedza teoretyczna, lecz praktyczna, a w tym: jak kierować zespołem i organizować swoją pracę.

Czy wiedza zdobyta przez mistrzów w trakcie szkolenia na Studium spełnia oczekiwania samych mistrzów i ich przełożonych w zakładach pracy? Z rozmów prowadzonych z mistrzami wynika, że bardzo ważnym motywem ukończenia Studium jest świadomy plan dochodzenia do mistrzostwa w zawodzie, tj. wysokiej fachowości i kunsztu zawodowego. Drugim wysoko ocenianym motywem jest uzupełnienie i pogłębienie posiadanej wiedzy zawodowej i ogólnej. Innym jest podniesienie własnego prestiżu zawodowego i autorytetu, jak również uzyskanie wyższych zarobków.

Mistrzowie wypowiadali się pozytywnie, co do uzyskanych wiadomości ze Studium, uważali, że podnoszenie kwalifikacji zawodowych daje

widoczne efekty. Za lepszą organizacją pracy jako efektem podnoszenia kwalifikacji wypowiedziało się 37 % mistrzów, za wzrostem wydajności pracy 29 %, 16 % wypowiedziało się za dążeniem do częstszego korzystania z możliwości podnoszenia kwalifikacji. Dla 11 % poprawa stosunków między pracownikami a kierownictwem jest największym efektem, pozostali, tj. 7 % mistrzów widzieli największy efekt w zwiększonej aktywności społecznej, wzroście pomysłów racjonalizatorskich i wynalazków oraz w poprawie stosunków międzyludzkich.

Zarówno przełożeni mistrzów, jak i sami mistrzowie są zdania, że mistrz, który się nie dokształca i nie doskonali swoich kwalifikacji, nie może sprostać wymaganiom stawianym przez jego stanowisko i stopniowo staje się niezdolny do wykonywania dotychczasowych obowiązków oraz traci autorytet w zespole.

Na pytanie czy zakłady pracy zainteresowane są przebiegiem doskonalenia mistrzów, ankietowani wykładowcy wypowiedzieli się, że: 19 % zakładów nie interesowało się wcale przebiegiem i rezultatami doskonalenia, 63 % zakładów określono jako "średnio zainteresowanych", a pozostałe 18 % zakładów interesowało się bardzo szczegółowo przebiegiem, realizacją programu i efektami doskonalenia.

Przełożeni mistrzów w zakładach pracy stwierdzają, iż mistrzowie po skończonym Studium zmieniają metody pracy, pracują lepiej i wydajniej oraz że występują pozytywne zmiany w postępowaniu, w pracy zawodowej, jak również zauważa się mniej konfliktów.

Tak jak wyżej przedstawiono, kwalifikacje swoje mistrzowie mogą podnosić:

- w formie kursowej,
- w toku samokształcenia.

Odnośnie formy kursowej wydaje się, iż tego rodzaju doskonalenie mistrzów jest niewystarczające. Mistrzowie winni mieć możliwość wymiany doświadczeń i uzgadniania poglądów, co nie zawsze jest możliwe na kursie. Ważną rolę w tym względzie mogą i powinny odgrywać spotkania mistrzów z dyrekcją zakładu, z organizacją partyjną, związkową, czy z organizacją młodzieżową. Spotkania takie dają możliwość precyzowania wymagań, jak również przedstawiania trudności na jakie mistrzowie napotykają w swojej pracy. Spotka-

nia te są bardzo korzystne, ponieważ często sprzyjają wyjaśnieniu wielu spraw. Organizowanie spotkań mistrzów z przedstawicielami nauk społecznych, odczyty i prelekcje pozwalają mistrzom na pogłębienie wiadomości, korygowanie poglądów itd.

Poza wyżej wymienionymi formami doskonalenia mistrzów istnieje inna - dotychczas mało doceniana - samokształcenie. System samokształcenia ma to do siebie, że pozwala na indywidualne opracowanie określonych zagadnień, swobodne planowanie czasu i odpowiedni rozkład pracy samokształceniowej. Wydaje się, że najlepszą formą samokształcenia mistrzów byłoby indywidualne samokształcenie kierowane, ale to wiązałoby się z dobrze opracowanym programem, jak również z dobrze opracowanymi podręcznikami, których dotychczas nie ma.

System podnoszenia kwalifikacji mistrzów powinien być doskonały i weryfikowany. Wydaje się, że należy utrzymać i wykorzystać dotychczasowy pozytywny dorobek w tym zakresie, a jednocześnie przekształcać ten system stosownie do nowych potrzeb i warunków zgodnych z duchem reformy.

PRZYPISY

- ¹Uchwała Nr 258 Rady Ministrów z 8,12.1982 r. MP Nr 32 poz.277
- ²M.Zaborowska, Funkcja wychowawcza mistrza w zakładzie pracy, W: "Służba Pracownicza" Biuletyn Ministerstwa Pracy Płacy i Spraw Socjalnych Warszawa s.21
- ³Ramowy program Studium dokształcania i doskonalenia mistrzów w uspołecznionym zakładzie pracy, Zarz.Min.Ośw.iWych. z dnia 16.III. 1976 nr KU-0162-10/76
- ⁴Praca zbiorowa pod red. K.Doktora - Pozycje i rola mistrza w zakładzie pracy, Warszawa CRZZ 1978