

Urszula Kontny, Mirosław Czapka

Współczesne wyzwania pedagogiki pracy w przedsiębiorstwie

Nauczyciel i Szkoła 3-4 (20-21), 43-52

2003

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Urszula Kontny, Mirosław Czapka

Współczesne wyzwania pedagogiki pracy w przedsiębiorstwie

Stan rzeczy, który jeszcze nie tak dawno był stanem adekwatnym do istniejącej wówczas sytuacji, aktualnie może okazać się stanem zupełnego niedostosowania. Przykładem takiej sytuacji może być zarówno podejście do pracy, jak i wartościowanie jej celów. Oczywiście wymienione wcześniej dwa zagadnienia są tylko jednym z wielu aspektów pedagogicznego ujęcia pracy. Współcześnie (mamy tu na myśli ostatnie kilkanaście lat) problem pracy w każdym jej ujęciu tj. społecznym, ekonomicznym, aksjologicznym, prawnym, organizacyjnym, psychologicznym czy też medycznym cechuje się wielowymiarowością i złożonością a cechy te charakteryzują się szybką dynamiką zmian. Zmiany te z kolei są pochodną zmian społeczno - gospodarczo - politycznych zachodzących w naszym kraju. Pamiętamy chociażby z niedalekiej przeszłości sytuacje, kiedy to milicja obywatelska skrupulatnie sprawdzała obywatelom potwierdzenie zatrudnienia, którego wyrazem była pieczętka w dowodzie osobistym. Osoba nie posiadająca takiej pieczętki, z góry postrzegana była jako osoba „społecznie podejrzana”. Zanim jednak przejdziemy do omawiania i rozwijania tematu naszego artykułu pragniemy w zarysie przybliżyć problematykę z zakresu pedagogiki pracy. Jak pisze Z. Wiatrowski pedagogika pracy pomimo tego, że jest młodą dyscypliną pedagogiczną to ma ona długi rodowód nierozłącznie związany z ruchami społecznymi i ze stosunkiem do pracy ludzkiej. Autor podkreśla jednocześnie, że ta dziedzina wiedzy i działań ludzkich różnie jest nazywana np.: „pedagogika gospodarcza”, „pedagogika zawodowa”, „pedagogika kształcenia zawodowego” i wreszcie „pedagogika pracy”. Sam definiuje tą nową subdyscyplinę (pedagogikę pracy) jako dyscyplinę pedagogiczną, której przedmiotem zainteresowań i badań naukowych są pedagogiczne aspekty relacji: człowiek - wychowanie - praca.¹

Za twórcę pedagogiki pracy w Polsce uważa się Tadeusza W. Nowackiego, kierownika legendarnego Ogólnopolskiego Seminarium Pedagogiki Pracy. Według „Słownika pedagogiki pracy” - pedagogika pracy jest to dyscyplina pedagogiczna, której przedmiot badań naukowych stanowią problemy wychowania przez pracę,

¹ Wiatrowski Z. „Myśli i działania pedagogiczne” WSH-E, Włocławek 2001r.

kształcenia politechnicznego, przygotowania do pracy zawodowej i doskonalenia ogólnego oraz zawodowego pracowników. Stwierdza się również, że pedagogika pracy spokrewniona jest z takimi kierunkami pedagogicznymi, jak pedagogika gospodarcza czy teoria szkoły zawodowej, a w jej skład wchodzi pedagogika rolnicza, pedagogika przemysłowa, pedagogika zakładu pracy.²

Z. Turowski zwraca uwagę na fakt, że dominującym motywem pracy jest jednak motyw ekonomiczny - praca jest źródłem zarobku i określa poziom i model konsumpcji jednostki ludzkiej. Drugim - stosunkowo często występującym - motywem jest dążenie do samorealizacji, potrzeba twórczej ekspresji, zaznaczenie swojej obecności w świecie. Jako trzeci motyw podawana jest służba społeczna. Autor podkreśla, że andragogika pracy bada możliwości uruchamiania takich motywów wyboru, podjęcia i wykorzystywania pracy zawodowej, które byłyby w stanie przyczynić się do ich pełnego zaangażowania w proces pracy i twórczego wykorzystywania zadań zawodowych.³

Istotnym elementem pracy jest jej analiza. T. Tomaszewski po rozpatrzeniu rozmaitych możliwości grupowania czynności i rozmaitych ich uzależnień zaproponował następującą tabelę, jako podstawę do analizowania i opisu czynności w jakimkolwiek zawodzie. Podstawowy schemat analizy pracy:

I. Aspekt energetyczny

1. Dominujący rodzaj wysiłku:

- a) fizyczny
- b) nerwowy (psychiczny)

2. Poziom wysiłku:

- a) maksymalnego
- b) przeciętnego

3. Rozkład wysiłku:

- a) regularny
- b) nieregularny (zrywy),

II. Aspekt regulacyjny (sterowanie)

1. Czynności orientacyjne:

- a) treść potrzebnych wiadomości,
- b) dominująca forma sygnałów (wzrokowe, słuchowe, itp.)
- c) struktura „pola postrzegania” (ilość informacji, dopływ równoczesny lub sukcesywny itp.)

² „Słownik Pedagogiki Pracy” (red.) L. Koczniewska-Zagórska, T. W. Nowacki, Z. Wiatrowski, Ossolineum Wrocław 1986r., s. 228.

³ Turowski Z. „Andragogika ogólna” Wyd. Akademickie „Żak”, Warszawa 1999r.

- d) dominująca forma dopływu informacji (recepcja, eksploracja).
2. Podejmowanie decyzji:
 - a) treść podejmowanych decyzji (zakres samodzielności)
 - b) podstawa informacyjna decyzji (stopień niepewności)
 - c) poziom nacisku (presja czasowa, ryzyko błędu, stopień odpowiedzialności)
3. Czynności wykonawcze:
 - a) treść wykonywanych czynności (np. określonych w taryfikatorze)
 - b) dominująca forma czynności (motoryczne, werbalne, umysłowe)
 - c) struktura czynności (złożoność, zmienność tempo i.in.)

III. Aspekt współdziałania (przeciwdziałania),

1. dominujący, system współdziałania (człowiek - maszyna, człowiek - człowiek)
2. dominujący rodzaj komunikacji,
3. dominujący rodzaj kooperacji,
4. złożoność systemu współdziałania.⁴

Koncepcja artykułu opiera się na ukazaniu jak aktualne zmiany społeczno - gospodarcze wpływają na pedagogiczne działania w przedsiębiorstwie. Z tej koncepcji wynika, że problemy wychowawcze mające miejsce we współczesnym przedsiębiorstwie nierozzerwalnie związane są z przemianami jakie zachodzą w otoczeniu dalszym organizacji. Takie podejście jest zgodne z zakresem zainteresowania pedagogiki gospodarczej, która to jako subdyscyplina pedagogiczna badania swe koncentruje na związkach gospodarki i wychowania. Zadanie pedagoga gospodarczego polega na wiązaniu znajomości nauk ekonomicznych z problematyką wychowawczą, śledzeniu dwustronnych relacji. Relacje te kształtują się następująco: wpływ rozmaitych urządzeń i instytucji wychowawczych na procesy gospodarcze i odwrotnie, wpływ gospodarki na rozwój instytucji i procesów oświatowych.⁵ Aby zrozumieć współzależność zachodzącą między gospodarką a wychowaniem należy najpierw zrozumieć podstawowe zjawiska gospodarcze. Przez gospodarkę rynkową będziemy rozumieli - potoczne określenie systemu gospodarczego, w którym wszystkie czynniki produkcji oraz dobra ekonomiczne mają określoną cenę, ustaloną na rynku w wyniku kształtowania się procesów konkurencyjnych.⁶

Zdefiniowaliśmy pojęcie „gospodarki rynkowej”, gdyż właśnie w takiej gospodarce obecnie funkcjonują nasze przedsiębiorstwa. Pomimo tego, że uważa się, że

⁴ Nowacki T. W. „Zawodowoznacznictwo” Instytut Technologii Eksploatacji, Radom 1999r. s. 190-191.

⁵ „Słownik pedagogiki pracy” (red.) L. Koczniewska-Zagórska, T.W. Nowacki, Z. Wiatrowski, Ossolineum, Wrocław 1986r., s. 227.

⁶ „Słownik terminów ekonomiczno-prawnych” Ł. Gęsiński, M. Gęsiński, Wyd. INTERFART, Łódź, s. 114.

głównymi czynnikami kształtującymi „gospodarkę rynkową” jest podaż i popyt nie należy zapominać o tym, że gospodarka ta jest ograniczona w pewnym zakresie przez „politykę gospodarczą”. Według H. Ćwiklińskiego - polityka gospodarcza polega na określeniu celów danego systemu gospodarczego oraz stosowania metod, środków i sposobów prowadzących do osiągnięcia celów zgodnie z regułami nauk ekonomicznych. Autor stwierdza, że - bezpośrednim celem działalności gospodarczej jest uzyskanie dochodu, będącego rezultatem sensownie zorganizowanej pracy oraz zaangażowania kapitału, wykorzystania informacji, przedsiębiorczości, zasobów naturalnych i ludzkich umiejętności, jeśli działalność ta znajduje akceptację na rynku, służąc zaspokojeniu odpowiednich potrzeb nabywców jej efektów użytkowych.⁷ Po bliższym przeanalizowaniu definicji „gospodarki rynkowej”, „polityki gospodarczej” oraz celów działalności gospodarczej zauważamy, że przedsiębiorstwo swe funkcjonowanie musi opierać na współdziałaniu:

1. konkurencji,
2. organów rządzących w państwie,
3. klientów,
4. pracowników.

Problem w zarządzaniu przedsiębiorstwem pojawia się w momencie uświadomienia sobie, że wszystkie cztery czynniki mają sprzeczne „interesy”. I tak:

1. Konkurencji - ich głównym celem jest wyeliminowanie z gry rynkowej naszego przedsiębiorstwa i przejęcie naszych obecnych klientów,
2. Organy rządzące państwem - ich celem jest (przynajmniej w teorii) sprawne zarządzanie państwem dla dobra wspólnego. Często cel gospodarczy przedsiębiorstwa jest ograniczany przez politykę społeczno - gospodarczą państwa, a niekompetentne jej „uprawianie” często prowadzi do upadku tego przedsiębiorstwa,
3. Klienci - wykorzystują oni walkę konkurencyjną do zaspokajania swoich potrzeb jak najtańszym kosztem,
4. Pracownicy - oczekują oni jak największych profitów ze swej pracy i funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Między czterema czynnikami zachodzą sprzeczne powiązania, które współcześnie kształtują procesy pedagogiczne zachodzące w przedsiębiorstwie. Opisywana sytuacja ma w Polsce miejsce dopiero od 15 lat, czyli od momentu gdy odeszliśmy od gospodarki centralnie administrowanej na rzecz gospodarki rynkowej. Zaszłości z minionego okresu nadal odciskają swoje piętno na podejściu pracowników do pracy i pracodawców. Nie tylko zaszłości są problemem we współczesnym rozumieniu roli pracowniczej, innym niemniej istotnym problemem jest obec-

⁷ „Polityka gospodarcza” (red.) H. Ćwikliński, Wyd. Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2000r.

na sytuacja na rynku pracy i problem ogólnego ubóstwa. W niebyt odeszły czasy kiedy to każdy obywatel miał zagwarantowaną pracę, a przedsiębiorstwa państwowe zbyt na swoje produkty. Jedną z konsekwencji tego okresu jest podejście „roszczeniowe” pracowników wyrażające się w stałych oczekiwaniach rozciągania opieki nad pracownikami przez państwo i przedsiębiorstwa. Dla osób, które mają zakorzonioną rolę opiekuńczą państwa i zakładów, niezrozumiałe jest, że dzisiaj muszą w większości przypadków liczyć tylko na siebie. Nie dociera do nich sytuacja w której mogą stracić pracę. Pracownicy, którzy byli kiedyś kształceni zgodnie z przyjętą doktryną polityczną nie są przygotowani ani na nową sytuację, ani na sytuację, która będzie od nich wymagać przekwalifikowania się. W tym momencie należy podkreślić, że winę za tę sytuację ponosi jedynie system, który hołubił robotników a zarazem oczekiwał od nich minimum zaangażowania we własny rozwój. Ważnym elementem, odgrywającym znaczącą rolę w braku zainteresowania własnym rozwojem pracowników były względy kulturowe. Przykładem tutaj może być tradycja i przywiązanie np. górników do pracy w kopalniach, hutników, stoczniowców, itd. gdzie zawody te były dziedziczone z pokolenia na pokolenie. Niewyobrażalna była sytuacja, że te zakłady, które od dziesiątków lat dawały zatrudnienie całym rodzinom, mogły przestać funkcjonować. Taki stan rzeczy obowiązywał w znaczącej większości regionów kraju. Okres transformacji społeczno - polityczno - gospodarczej jest tym okresem, w którym całe społeczeństwo niezależnie od wykształcenia, poglądów religijnych czy stanu posiadania musi dostosować się do nowej, niepewnej i często niezrozumiałej rzeczywistości. Po tych kilkunastu latach transformacji można wskazać nowe zadania jakie spoczywają na pedagogice pracy w związku z sytuacją gospodarczą jaką aktualnie mamy w naszym kraju. Zadania te obejmują nie tylko okres aktywności zawodowej, ale przede wszystkim winny skupiać się na okresie przygotowania do wykonywania zawodu.

Poniżej zostaną przedstawione zadania jakie powinny być podjęte przez pedagogów gospodarczych i pedagogów pracy w celu dostosowania się pracowników do współcześnie stawianych im zadań oraz oczekiwań ze strony przedsiębiorstw.

I. Przykładowe zadania w okresie przedzawodowym:

1. Uświadomienie młodym ludziom, że:
 - a) na rynku pracy obowiązuje konkurencja i tylko najlepsi mają szansę na dobrą pracę,
 - b) nastawienie się, że szybkie wzbogacenie kończy się przeważnie kolizją z prawem,
 - c) tylko własne zaangażowanie w rozwój swojej osoby może przygotować ich do „walki” na rynku pracy,

- d) robienie kariery nie może przysłańać im wartości, którymi powinni kierować się w życiu,
 - e) niezbędna jest umiejętność w przekwalifikowywaniu się po to, aby łatwiej im było znaleźć pracę,
 - f) każdy ponosi odpowiedzialność za swoją przyszłość i nie można przerzucać winy na innych,
 - g) najlepszym nauczycielem zawodu jest praktyka zawodowa i czerpanie wiedzy z obserwacji innych,
 - h) praca wymaga tolerancji wobec innych współpracowników oraz umiejętności pracy zespołowej,
 - i) uczciwość i zaangażowanie wcześniej czy później będą docenione,
 - j) praca winna dawać zadowolenie, a nie tylko pieniądze,
 - k) to, że komuś się pomaga w pracy nie znaczy, iż masz się obawiać, że ktoś cię „wygryzie” ze stanowiska,
 - l) każde, nawet najmniej ważne zadanie winno wykonywać się dokładnie i odpowiedzialnie,
 - m) wielką zaletą jest umiejętność odpowiedniego „ukazania” swoich umiejętności i wiedzy,
 - n) tolerowanie czyjejs nieuczciwości i niekompetencji wcześniej czy później obróci się przeciwko nam samym,
 - o) wysoko ceniona jest przez pracodawców kreatywna postawa,
 - p) z każdego błędu należy zawsze wyciągać wnioski,
 - q) nie należy udowadniać przełożonemu, że się jest mądrzejszym od niego,
 - r) szanując innych będzie się szanowanym,
 - s) sprawy towarzyskie nigdy nie mogą kolidować z wykonywaną pracą,
 - t) jeśli ktoś nas poleca do pracy to mamy moralny obowiązek go nie zawieść,
 - u) samemu należy zapracować na dobrą opinię, a nie wykorzystywać do tego celu osób trzecich.
2. Wyczerpiecie nawyków i umiejętności u młodych ludzi tj.:
- a) dokładność wykonywania zadań,
 - b) punktualność,
 - c) pytania się w sytuacjach niejasnych,
 - d) poprawnego formułowania pytań i przekazywania informacji,
 - e) słuchania innych i analizowania informacji,
 - f) obiektywnej oceny samego siebie,

- g) obiektywnej oceny innych współpracowników,
- h) branie odpowiedzialności za własne decyzje,
- i) unikanie brania udziału w rozgrywkach między pracownikami,
- j) dbanie o higienę osobistą i estetykę stanowiska pracy,
- k) poszanowania cudzej własności i pracy,
- l) wykonywanie pracy w sposób bezpieczny dla siebie i innych współpracowników,
- m) przyznawania się do błędów,
- n) organizowania pracy i stanowiska pracy,
- o) terminowość wykonywania zadań,
- p) wspieranie innych.

Przetoczone przykładowe działania mają na celu pełniejsze przygotowanie młodych ludzi do pełnienia roli pracownika przy uwzględnianiu oczekiwań pracodawców. W dzisiejszych czasach młodzi ludzie podejmujący pierwszą pracę zawodową skazani są wyłącznie na pomoc i wyrozumiałość współpracowników i przełożonych. Pomoc i wyrozumiałość mogą okazać się nieskuteczne w przypadku, gdy młody człowiek będzie nieprzygotowany do efektywnego skorzystania z tej sytuacji. Należy również brać pod uwagę fakt, że praca we współczesnych przedsiębiorstwach cechuje się dużym tempem i obciążeniem psychicznym. Duże tempo powoduje z jednej strony brak czasu na uczenie kogoś, a z drugiej strony niepotrzebne zdenerwowanie. Pracownicy z większym stażem zdają sobie sprawę z tego, że bardzo dobrze przygotowany młody człowiek, znający języki i nie mający problemów z nowinkami technicznymi, stanowi dla nich poważne zagrożenie. Takie podejście stanowi naturalną barierę w przekazywaniu nowo przyjętym pracownikom wiedzy i umiejętności ze strony pracowników z większym doświadczeniem zawodowym. Podejście konkurencyjne ma miejsce nie tylko na „rynku pracy”, ale również w samym zakładzie. W sytuacji kiedy na „rynku pracy” występuje deficyt miejsc pracy zrozumiąły jest tego typu trend. Przygotowanie przedzawodowe musi przyszłych pracowników przygotowywać na takie stany panujące w organizacji, które mogą powodować daleko idące nieetyczne zachowania ze strony współpracowników. Istotnym elementem współczesnej pracy jest ukazanie uczniom jak ważne i cenne jest uczciwe podejście do pracy, lojalność i zaangażowanie w każdą, nawet najdrobniejszą rzecz. Takie rozumienie przez nich swych obowiązków i zadań wyeliminuje możliwość oskarżania ich o zaniedbywanie i lekceważenie pracy. Nie mniej ważne jest nauczanie młodych osób pracy zespołowej opartej na wzajemnym poszanowaniu, zrozumieniu oraz uzupełnianiu się podczas realizacji postawionych przed zespołem zadań. Wcześniej czy później pracownik, który nie umie pracować zespołowo zostaje odsunięty poza margines zarówno w pracy, jak i w życiu poza zawodowym. Młody, niedoświadczony zawodowo

człowiek bardzo często podchodzi lekkomyślnie i nieodpowiedzialnie do pracy. Takie podejście niejednokrotnie inspirowane jest przez rówieśników, którzy nie pracując są bardziej zamożni, żyją na „luzie”, a na stałą pracę spoglądają z pogardą. W tym miejscu powinien wkroczyć pedagog i wskazać na skutki takiego nieodpowiedniego trybu życia, na to, że ci ich rówieśnicy bardzo często działają na granicy prawa, a niekiedy nawet poza nim. Tego typu reakcje wychowawcze stanowią przeciwagę do jakże kuszących swą materialną zamożnością działań aspołecznych.

Jeszcze kilkanaście lat temu, gdy w sklepach brakowało wszystkiego, gdy panował ogólny niedostatek na wszystkie dobra konsumpcyjne, ludzie z tego względu, że problem dotyczył większości społeczeństwa nie czuli się pokrzywdzeni bardziej niż inni Polacy. W sytuacji, gdy współcześnie istnieje znaczne rozwarstwienie na tych zamożnych i ubogich i w stanie permanentnego atakowania ludzi reklamami, młodzi ludzie czują się pokrzywdzeni przez los, pozostawieni sami sobie oraz bez perspektyw na przyszłość. Ten stan z kolei, oprócz agresji wyzwala u ludzi wzmocnioną potrzebę posiadania. Z tym, że czas realizacji tego oczekiwania staje się zbyt długi w normalnym trybie, gdyż oczekuje się, że wszystko to co mają inni nam też się należy i to od zaraz.

Taki tok rozumowania w codziennym życiu przeważnie kończy się najogólniej mówiąc wielkim rozczarowaniem. Jednak gdy to podejście przełożymy na proces pracy, to okaże się, że pracownik tak rozumujący m.in.:

- 1) jest łatwym łupem do korupcji
- 2) jest pracownikiem niełojalnym i nieuczciwym
- 3) zawsze będzie przekładał „fuszerki” nad obowiązkami zawodowymi
- 4) w celu zdobycia wyższego stanowiska, a co za tym idzie wyższego wynagrodzenia, nie cofnie się przed niczym
- 5) nie jest w stanie utożsamiać się z przedsiębiorstwem.

Na zakończenie pragniemy zwrócić uwagę na cztery czynniki, które w sposób pośredni wpływają na podejście do pracy w przyszłości przez osoby, które dzisiaj dopiero do pracy się przygotowują.

Bezrobocie - tragiczna w skutkach jest sytuacja, w której młody człowiek po kończeniu szkoły pozostaje bez pracy nie ze swojej winy. Taka osoba musi czas ten w jakiś sposób zagospodarować, jeśli wybierze drogę studiowania chwala mu za to, jeśli jednak nie zdecyduje się na studia lub jego rodziców nie będzie na nie stać, wtedy zaczyna się duży problem społeczny. Jak już wcześniej pisaliśmy istnieje wśród młodzieży nieodparta chęć posiadania wszystkiego tego co mają inni. To z kolei, w sytuacji gdy ktoś nie pracuje, może być tylko zrealizowane ze środków innych osób. Stan ten prowadzi do wszelkiego rodzaju patologii społecznych. Czas pozostawiania bez pracy ma swoje bezpośrednie przełożenie na podejście do pracy w momencie jej „znalezienia”. Pracownik, który dłuższy czas pozostawał bez pra-

cy, lub inaczej, przez dłuższy okres nie rozpoczął swej pierwszej pracy ma naleciałości negatywne z okresu pozostawania bez pracy. Przykładem może być trudność dostosowania się do dyscypliny w przedsiębiorstwie, do zaangażowania się, do pracy w zespole oraz do tempa pracy.

Sytuacja społeczna - wiele złego dla systemu wartości młodych ludzi robi naganne, niekiedy skandaliczne zachowanie osób publicznych oraz ich bezkarność. Młodzież bardzo podatna jest na oddziaływanie przez media. Nieustające pokazywanie i informowanie w mediach o „przekrętach” i aferach oraz bezkarności sprawców tych czynów przy kulejącym wymiarze sprawiedliwości i ścigania powoduje zachwianie systemem wartości młodych osób i często staje się wzorcem do naśladowania. Taki stan rzeczy odbija się m.in. na podejściu do pracy czego wyrazem jest chociażby „kombinatorstwo” i cwaniactwo przy założeniu bezkarności swych czynów.

Kształcenie ustawiczne - liczba bezrobotnych wśród osób z wyższym wykształceniem stale rośnie. Dlatego tak ważnym jest wyrobienie wśród młodzieży nawyku ustawicznego doksztalcania się i zdobywania wiedzy oraz umiejętności samego uczenia się i zdobywania nowych informacji. Im wyższe lub lepiej płatne stanowisko tym wymagania stawiane przed pretendencjami do tego stanowiska są wyższe. Również niesamowity postęp techniczny i technologiczny wymaga od pracowników permanentnego uzupełniania wcześniej zdobytej wiedzy. Omawiając ten czynnik nie wolno zapominać o tym, że samodoskonalenie się pracownika musi obejmować również doskonalenie postaw probezpiecznych mających na celu dbanie o to, aby praca była bezpieczna i higieniczna.

Problematyka przedstawiona w naszym artykule została ograniczona do okresu przedzawodowego. Rozszerzenie tej problematyki nastąpi w kolejnych artykułach. Z treści artykułu wynika jednoznacznie, że odpowiednie przygotowanie młodzieży do pełnienia ról zawodowych jest bardzo ważne i rzutuje na łatwość w przystosowaniu się do nowej sytuacji życiowej, pokonywaniu codziennych trudności w pracy, sukcesy lub niepowodzenia w pracy, rozwój kariery zawodowej oraz na samorozwój i socjalizację zawodową. Na tym etapie pedagog gospodarczy w sposób szczególny winien być zaangażowany np. w nauczanie przedmiotu „przedsiębiorczość” oraz w stałe analizowanie wpływu sytuacji gospodarczej na problemy wychowawcze. Analiza taka pozwoli na lepsze przedstawienie przyszłym pracownikom realiów współczesnej pracy.

Summary

Nowadays the issue of work is multi-dimensional and complex which is characterised by the dynamism of changes stemming from the socio-economic and political circumstances. Although the pedagogy of labour is still a very young discipline, its origin is long and impressive for it has always been connected with social movements and attitudes to human work. The core of it are problems of upbringing through work. It is worth noticing that the two basic motivating to work factors are economic aspects and self-fulfillment.

One of the crucial elements of work is its analysis which follows the scheme consisting of three aspects referring to energy input, regulation (direction), cooperation (counteraction).

The point of the article is to show how present socio-economic changes exert influence on pedagogical actions in an enterprise for the issues of upbringing in an enterprise are inseparably connected with changes in the further environment of an organisation.

Functioning of an enterprise must be based on cooperation between competition, governing bodies of the country, clients, and employees. However, we have to bear in mind that each group represents and advocates different priorities which naturally collide, still the relations between them shape the ongoing pedagogical processes.

Thus, the pedagogy of labour should focus on the actions which would aim to make young people realise certain basic rules and teach them some know-how and skills indispensable in the world of work. The paramount ought to be showing them how important are honesty, loyalty, and commitment, as well as the ability to work in a team. There are also several factors which undoubtedly influence indirectly the attitudes of people who are only at the beginning of their way.

Admittedly, the problems and their aspects presented in the article have been limited to the pre-working period, yet they will be soon explored further.