

Bogusław Pietrulewicz

Przemiany procesu przygotowania pracowników do pracy : doświadczenia zielonogórskie

Problemy Profesjologii nr 2, 11-15

2010

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.

Bogusław Pietrulewicz

PRZEMIANY PROCESU PRZYGOTOWANIA PRACOWNIKÓW DO PRACY – DOŚWIADCZENIA ZIELONOGÓRSKIE

TRANSFORMATION PROCESS OF THE EMPLOYEES PREPARATION
FOR WORK- ZIELONA GORA EXPERIENCES

Przygotowanie do pracy zawodowej – z doświadczeń zielonogórskich

Podejmowane przez nas od ponad 20 lat przedsięwzięcia naukowe o charakterze badań, seminariów, konferencji są etapem w procesie poszukiwań jak najlepszego włączenia człowieka do procesy pracy i jego rozwoju w środowisku pracy.

Już na przełomie lat 50 i 60 ubiegłego wieku w wielu miastach naszego województwa (Nowa Sól, Zielona Góra, Świebodzin, Wschowa) prowadzono eksperyment (jeden z nielicznych w Kraju) w szkołach ogólnokształcących i zawodowych polegający na włączeniu do procesu kształcenia elementów nauki o pracy i elementów pracy¹. Tymi badaniami kierował między innymi nestor polskiej pedagogiki pracy, prof. Tadeusz Nowacki.

W latach 70 ubiegłego wieku pod kierunkiem docenta Henryka Pochanke prowadziliśmy badania nad szkolną formą pracy produkcyjnej młodzieży.

Szkolne małe produkcje pokazały znaczące walory pedagogiczne i moralno-społeczne takich prac młodzieży. Zaniechanie w latach 80 ubiegłego wieku koncepcji wychowania przez pracę do pracy, kształcenia ogólnotechnicznego w systemie szkolnym (w tym wyłączenie nauczania techniki w szkołach ogólnokształcących) spowodowało, ograniczenie badań w tym zakresie.

Zachodzące w latach dziewięćdziesiątych zmiany społeczno-gospodarcze i wyzwania z tym związane dla edukacji i badań określiły nową „przestrzeń” naszych działań. Zajęliśmy się badaniem potrzeb edukacyjnych pracowników firm naszego województwa.

Badania powyższe dały nam podstawę do opracowania koncepcji edukacji pracowniczkiej związanej z potrzebami firm.

¹ J. Brzózka, Materiały eksperymentu zielonogórskiego, Próby Politechniczne, (red.) T. Nowacki, Warszawa 1961, s.91.

Zaproponowaliśmy organizację centrum edukacji pracowniczej. Zadaniem centrum była obsługa potrzeb firm w zakresie edukacji, promocji działań, doradztwa zawodowego i personalnego. Spotkaliśmy się z dużym zainteresowaniem kierownictw firm i pracowników realizacją naszego projektu. Niestety dokonujące się przemiany społeczno-własnościowe firm, spowodowały, że problemy edukacyjne i rozwoju firm schodziły na plan dalszy w działaniach kierownictw firm. Pracodawcy w sytuacji szybkich zmian własnościowych nie widzieli wówczas potrzeby doskonalenia kwalifikacji pracowników.

Dokonująca się stabilizacja własnościowa i gospodarcza początku XXI wieku daje nowe impulsy do poszukiwań badawczych.

Skupiliśmy uwagę na badaniach potrzeb edukacyjnych, kompetencji i potencjału zawodowego pracowników. Ważnym obszarem naszych zainteresowań badawczych były także możliwości rozwoju zawodowego pracowników oraz potrzeby i możliwości wspomagania procesu całościowej edukacji zawodowej człowieka.

Prowadzone badania pozwoliły na określenie wniosków i postulatów, które nakierowane były na potrzeby i wyzwania gospodarki.

1. Utrzymujący się konserwatyzm edukacji zawodowej, jej niedopasowanie do wymagań rynku pracy zmuszał pracodawców i pracowników do doskonalenia lub zmiany kwalifikacji pracowniczych.
2. W edukacji pracowniczej odnajdujemy pewne nowe formy edukacji nieformalnej (wymiana doświadczeń, pomoc ekspertów, własna edukacja realizowana przez firmy, także samodoskonalenie) dotychczas mało stosowane.
3. Wzrost gospodarczy i potrzeby efektywnej, przedsiębiorczej i wydajnej pracy pracowników określają potrzebę nowej edukacji pracowników. Jednakże w edukacji ustawicznej, pracodawcy nie znajdują dla siebie właściwych rozwiązań. W ich ocenie, edukacja proponowana przez firmy edukacyjne nie spełnia potrzeb wynikających z prowadzonej działalności.
4. Pracodawcy coraz bardziej są zainteresowani wzmocnieniem rzeczywistym kapitału intelektualnego swojej firmy doskonaląc siebie i pracowników w formach edukacji profesjonalnej, doradztwa personalnego i rozwoju zawodowego.

Dotychczasowe nasze doświadczenia badawcze pozwoliły na określenie celów Kongresu Profesjologicznego. Określono problemy, które dla rozwoju organizacji i rozwoju zawodowego pracowników mają i mieć będą znaczenie szczególne.

Kongresowe spojrzenie na problemy rozwoju zawodowego człowieka

I Kongres Profesjologiczny (7-8 czerwca 2010 r.) był zwieńczeniem dorobku środowiska zielonogórskiego w zakresie poszukiwań rozwiązań przygotowania do pracy pracowników oraz otwarciem poszukiwań badawczych na współczesne wyzwania edukacji i gospodarki.

Uznając, że strategia lizbońska nie przyniosła spodziewanych rezultatów oraz znaczący wpływ skutków kryzysu gospodarczego na funkcjonowanie organizacji, przyjęliśmy w mate-

riałach kongresowych różne naszym zdaniem obszary aktywności zawodowej młodzieży i dorosłych istotne dla pracowników, organizacji edukacyjnych i biznesowych. Program obrad Kongresu obejmował kluczowe obszary przestrzeni społecznej rozwoju zawodowego człowieka.

1. Dominującym nurtem analiz i dyskusji pozostały problemy edukacji w obszarze przygotowania do pracy zawodowej oraz doskonalenia zawodowego na wewnętrznym i zewnętrznym rynku pracy. Stanowisko kluczowe Kongresu – edukacja pracownicza, dopasowana do potrzeb i kształtująca aktywność zawodową, innowacyjność, przedsiębiorczość.

Rozważane problemy ukazały całą przestrzeń edukacyjną, tak w odniesieniu do pracowników, jak i problemów funkcjonowania w tym zakresie organizacji.

2. Drugim nurtem rozważań były uwarunkowania rozwoju zawodowego pracowników. Bez łączenia procesów rozwoju zawodowego pracowników z misją i strategią firmy (w tym personalną), zagadnienie efektywności pracowniczej będzie nieefektywne. Kształtowanie zachowań przedsiębiorczych, własnej aktywności zawodowej, innowacyjności, pozwoli właściwie rozwiązywać problemy przez organizację w środowiskach pracowniczych.

3. Zagadnienia wartości i znaczenia pracy dla człowieka i organizacji, to kolejny nurt rozważań kongresowych. Praca uświadomiona, wykonywana w warunkach odpowiadających ergonomii pracy, w sposób kompetentny i dobrze zorganizowana, umotywowana jest potrzebna współczesnym organizacjom. Wielowątkowa analiza tych problemów wskazuje nam obszary „zaniedbania” intelektualnego, wymagające dalszych badań i analiz.

4. Szczególnym obszarem zainteresowań Kongresu były problemy osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Analizie poddany został także proces przygotowania zawodowego młodzieży niepełnosprawnej.

Nadal wymagają szerszego zainteresowania procesy edukacji zawodowej młodzieży niepełnosprawnej. Szczególnie istotnymi są także aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych w miejscu pracy, wsparcie rozwoju zawodowego osób z niepełnosprawnościami itp. To ciągle otwarte pole działań aktywizujących organizatorów edukacji i pracy osób niepełnosprawnych jak i biznesu.

5. Jest tradycją, że badania procesów profesjologicznych prowadzone w środowisku lubuskim są wspierane przez środowisko biznesowe.

W obradach Kongresu uczestniczyli przedstawiciele lubuskich firm. W debacie pod umownym tytułem „zawodowo-edukacyjne problemy gospodarki i pracowników” dyskutowano o wzajemnych relacjach sfery edukacyjnej i gospodarczej.

Wskazano na problemy niedopasowania zawodowego do potrzeb gospodarki systemu edukacyjnego. To wielowątkowe zagadnienie spotkało się z krytyką przedstawicieli biznesu. Wskazywano także na zbyt małe zaangażowanie firm w pomocy organizacjom edukacyjnym w przygotowaniu absolwentów – przyszłych pracowników. Zauważono, także, że brak inwestycji w innowacje w przedsiębiorstwie, kry-

zys gospodarczy, unikanie ryzyka, brak zainteresowania kadr kierowniczych rozwojem potencjału zawodowego pracowników jest dość powszechny. Mała jest współpraca organizacji biznesowych z pracownikami nauki w doskonaleniu pracy organizacji.

Wskazywano także na potrzebę uregulowań prawnych, które mogłyby lepiej kształtować partnerstwo nauki i biznesu.

Obrady Kongresu skupiając czołowych przedstawicieli wielu dyscyplin naukowych, w tym pedagogiki pracy były dobrą płaszczyzną wymiany myśli i poglądów na rzecz przygotowania i doskonalenia zawodowego pracowników. Interesujące jest stwierdzenie Gościa Honorowego Kongresu Pana Profesora Zygmunta Wiatrowskiego, że w procesie całościowego rozwoju zawodowego człowieka widzieć należy akcenty zasadnicze:

- powinnościowego traktowania pracy zawodowej,
- podmiotowego bycia w każdej sytuacji pracowniczej,
- niezawodnego dochodzenia do sukcesu zawodowego, kariery zawodowej i mistrzostwa zawodowego,
- wchodzenia w rzeczywistą rolę człowieka, obywatela i pracownika zarazem.

Ponadto pragnę podkreślić myśl Pana Profesora, że odnotowując osiągnięcia Kongresu w wymiarze działań naukowych cenne jest tym bardziej, że związane je z codzienną rzeczywistością gospodarczą i z codzienną wartościową praktyką.

Uwagi końcowe

To szczególne wydarzenie naukowe w Zielonej Górze wsparte udziałem przedstawicieli wszystkich środowisk naukowych z kraju i zagranicy w sposób szczególny wskazało na potrzebę dalszych badań nad rozwojem zawodowym człowieka.

1. Rozwój zawodowy pracowników to naturalny proces w działalności organizacji;
2. Problematyka rozwoju zawodowego pracowników powinna obejmować zagadnienia:
 - specjalizacji z zakresu wykonywanych zadań zawodowych;
 - pedagogiki pracy, socjologii pracy, psychologii pracy;
 - ergonomii;
 - prakseologii;
 - ekonomii itd.

Komplementarność wielu dyscyplin w doskonaleniu zawodowym pracowników jest niezbędna w poszukiwaniu możliwości wzmocnienia potencjału intelektualnego organizacji i kapitału zawodowego pracowników.

3. Odpowiednie narzędzia ekonomiczne, podatkowe, wprowadzone przez struktury Państwa mogłyby skutecznie wzmocnić procesy, które i tak muszą wystąpić. Jednakże przyspieszając je moglibyśmy szybciej rozwiązywać zamierzone cele gospodarcze i społeczne w wymiarze jednostkowym i globalnym.

4. Tworzony przez nas Lubuski Instytut Profesjologii, które podejmuje poza prowadzonymi badaniami teoretycznymi i działaniami praktycznymi wobec organizacji biznesowych w zakresie całościowego rozwoju zawodowego pracowników, również zagadnienie wypracowania modelu wspierania organizacji w zakresie kształtowania potencjału intelektualnego firm, także tych małych.

Przyjęte koncepcje dalszych badań profesjologicznych oraz działań praktycznych będą wykorzystane w doskonaleniu procesów nauki edukacji i pracy.

Podejmowane działania mają znaczenie także w promocji kadr naukowych.