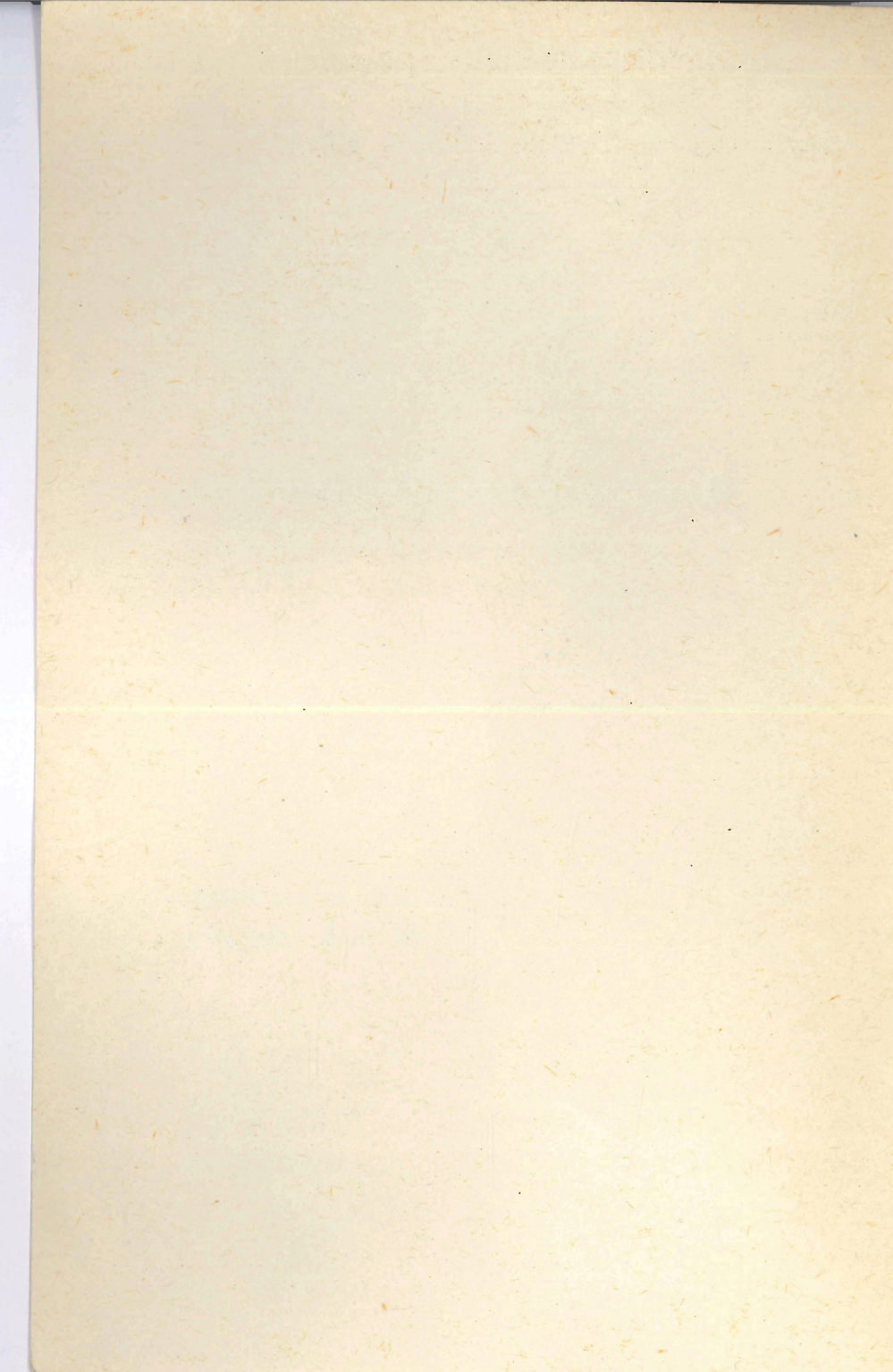


Pracownia Badań nad Człowiekiem w Organizacji
Zakład Socjologii Organizacji
Instytut Organizacji i Kierowania PAN i MNSzWiT

SPOŁECZNE ASPEKTY HUMANIZACJI PRACY I ORGANIZACJI

Materiały na konferencję
pod red. Wiesława Jędrzyckiego

Warszawa
1976.



Pracownia Badań nad Człowiekiem w Organizacji
Zakład Socjologii Organizacji
Instytut Organizacji i Kierowania PAN i MNSzWiT

SPÓŁECZNE ASPEKTY HUMANIZACJI PRACY I ORGANIZACJI

Materiały na konferencję
pod red. Wiesława Jędrzyckiego

Warszawa
1976

Redaktor odpowiedzialny dr. JAN SOLARZ



DO UŻYTKU SŁUŻBOWEGO



Nr inw. IOK 30373 I.4.

Pow. w Dziale Poligraficznym IOK, nakład 100 egz. nr zam. 315/76

Miejsce pedagogiki i wychowania w programach
humanizacji pracy.

Udział pedagogiki w rozwiązywaniu problemów humanizacji pracy może być szczególnie przydatny w inspirowaniu praktycznych działań zmierzających do ciągłego doskonalenia warunków, a przede wszystkim stosunków pracy. Pedagogika z racji swych funkcji zajmuje się celowo zorganizowanym oddziaływaniem skierowanym na przekonanie i postawy człowieka. Zajmuje się więc poznawaniem takich form, metod i środków oraz układu warunków ich stosowania, które prowadzą do efektywnych wyników w działalności praktycznej. Oprócz celowo zamierzonej i zorganizowanej działalności wychowawczej, przedmiotem analizy pedagogicznej są również procesy spontanicznych wpływów wzajemnych pomiędzy jednostkami i grupami oraz procesy samowychowania. Zadania pedagogiki i wychowania polegają więc z jednej strony na pobudzaniu procesów samorozwojowych, w zakresie samokształcenia i doskonalenia osobowości, z drugiej zaś na celowym oddziaływaniu na sferę instrumentalną i kierunkową osobowości człowieka, a także na oddziaływaniu na zewnętrzne warunki, materialne i społeczne, aby wykorzystać je jako wzmożenie realizacji założonych celów wychowawczych. Zadania te dotyczą ludzi niezależnie od ich wieku i środowiska, z którym pozostają oni w trwałych związkach. Wynika z nich konieczność ogarniania i opanowywania wpływów spontanicznych i nadawania im celowego charakteru. Służą temu celowi wypracowane przez pedagogikę metody i techniki wychowawcze.

O ile jednak, w związku z historycznym rozwojem pedagogiki, proces i warunki wychowania młodzieży są bardziej

rozpoznane, o tyle brak wystarczającej wiedzy o procesie wychowania dorosłych szczególnie w instytucjach zorganizowanych, w tym także w zakładach pracy jako miejscu wykonywania pracy zawodowej, a ważność spełnianej przez te instytucje funkcji wychowawczych nie ulega wątpliwości. Powstaje więc problem podjęcia intensywnych badań nad tą funkcją, a w związku z tym nad dwoma zagadnieniami:

- analizą zakładu pracy jako ośrodka kształcenia ustawicznego oraz

- analizą zakładu pracy jako środowiska kształtowania postaw zawodowych pracowników i stosunków międzyludzkich.

Rozwiązywanie tych zagadnień wymaga stworzenia szczegółowych teorii kształcenia ustawicznego oraz wychowania w zakładzie pracy, aby równoległe do ustaleń poznawczych wypracowywać metody i środki postępowania praktycznego. Teorie te są ścisłym związkiem ze wszystkimi aspektami humanizacji pracy, obejmują bowiem zarówno zagadnienia związane z kwalifikacjami, procesami samokształcenia i uczenia się, jak i warunki materialne i społeczne pracy zawodowej. Ukształtowanie tych teorii pozwalałoby na usytuowanie roli wychowania w złożonej strukturze organizacyjnej i społecznej zakładu pracy oraz na przekształcanie rzeczywistości w zakresie dynamicznych procesów produkcyjnych, kierowania i współdziałania w sposób celowo zaplanowany i ujednoczony.

Wychowanie w zakładzie pracy, obejmujące równocześnie procesy kształcenia i samokształcenia, należałoby więc rozumieć jako celowe oddziaływanie na postawy i zachowania pracowników, w sposób planowy, jednolity i ciągły, w toku wykonywania pracy oraz związanych z nią formach

ich aktywności. Problem kształtowania postaw, jako centralny dla pedagogiki zakładu pracy, łączy w sobie zarówno postawy intelektualne, jak i emocjonalno-moty-wacyjne. Uwzględnienia wymaga więc zarówno stan rzeczy-wisty w zakresie ocen, systemu wartości pracowników, uzna-wanych opinii i poglądów oraz przekonań i postaw, jak i wa-runki ich przekształcania. Powstaje w związku z tym drugi problem, dotyczący organizowania procesu wychowania w za-kładzie pracy.

Rozwiązywanie zagadnień celowego wychowania w zakładzie pracy nie może być oderwane od wpływów, jakim podlega jed-nostka w grupie pracowniczej, oraz od oddziaływań szerszych grup i życia społecznego w miejscu pracy i poza nim. Istnieje więc potrzeba ścisłego współdziałania pedagogiki z innymi dziedzinami wiedzy, szczególnie z socjologią i psy-chologią oraz prakseologią i teorią organizacji i zarządza-nia. Zadania badawcze pedagogiki sprowadzają się bowiem do weryfikacji praktycznej hipotez innych dziedzin nauk społecznych w celu opracowania praktycznie wartościowych sposobów działania. Zagadnienia teoretyczne są więc ściśle powiązane z zagadnieniami praktycznymi. Organizacja procesu celowego wychowania w zakładzie pracy obejmuje więc cało-kształt zagadnień zarówno teoretycznych jak i praktycznych. Jakże to zagadnienia organizacyjne wymagają rozwiązywania, aby urealnić założenia wychowawcze zakładu pracy? Wyliczmy w kolejności ważniejsze z nich.

1. Zagadnieniem podstawowym jest stworzenie zasad i warunków funkcjonowania systemu wychowawczego zakładu pracy. Procesy wychowawcze toczą się z różną intensywnością w różnorodnych komórkach, z którymi pracownik pozostaje

w styczności bezpośredniej i pośredniej. Systemowe podejście do zagadnień procesu wychowania pozwala zachować dwie podstawowe załady pedagogiczne: jednolitości i ciągłości. Takie podejście umożliwia kompleksowe rozwiązywanie problemów wychowawczych w skali całego zakładu oraz rozszerzenie oddziaływania na środowisko pozazakładowe. Istotną sprawą jest ujednoczenie diagnozy pedagogicznej oraz planowania działalności wychowawczej. Tworzenie systemu wychowawczego ukierunkowuje więc działalność pedagogiczną w całym zakładzie, wskazuje na istotne cele dla tej działalności, pozwala cele te rozłożyć na poszczególne komórki według ich kompetencji, realizować je w sposób systematyczny, dobierać do odpowiednich zadań szczegółowych, skonkretyzowanych odpowiednie środki i metody, indywidualizować oddziaływania na poszczególnych pracowników i poszczególne grupy, stanowi także podstawę do kontroli osiągniętych rezultatów. Systemowe podejście do funkcji wychowawczej zakładu pracy umożliwia także uświadomienie sobie znaczenia każdego faktu i zdarzenia pod względem ich wpływów na podstawy pracowników i na ich wzajemne stosunki. Takie stanowisko ułatwia więc podjęcie właściwych rozwiązań organizacyjnych, bowiem nakazuje dokonywać analizy zamierzonych przedsięwzięć pod względem ich skutków wychowawczych. Organizacja systemu wychowawczego to nie tylko zsynchronizowanie zadań i oddziaływań, ale także miejsce zespolenia się z funkcjami podstawowymi zakładu pracy, z organizacją pracy. Tworzenie systemu wychowawczego ma na celu nie tylko opanowywanie dynamiki zdarzeń w zakładzie pracy, ale przede wszystkim wprowadzenie zmian celowych z góry określonymi skutkami: wytwórczymi i wychowawczymi.

2. Zagadnieniem równie ważnym jest organizowanie sytuacji wychowawczych. Analiza każdego rodzaju sytuacji, zarówno naturalnych jak i celowo wywołanych, pozwala wskazać na te jej elementy, które są wychowawczo czynne, a więc powodują zmiany w ustosunkowaniu się jej uczestników do konkretnych spraw, jak i neutralne. Przy czym zmiany nastawień mogą być zarówno przychylnie jak i nieprzychylnie do nich. Badanie sytuacji wychowawczych w zakładzie pracy pozwala więc ustalić technologię oddziaływania pedagogicznego. Poza tym sytuacje wychowawcze różnią się pod względem ich znaczenia dla procesu rozwoju i zmiany postaw pracowników. Inne pod tym względem będą sytuacje dotyczące ich potrzeb i oczekiwań, inne zaś te, które apelują do potrzeb i oczekiwań jeszcze nierozwiniętych. Rozwijanie nowych potrzeb i poszerzanie skali oczekiwań związanych z pracą zawodową opiera się na oddziaływaniu na uczucia. Jest więc to proces szczególnie wrażliwy i podatny na wahania. Stąd też konieczność utrzymywania więzi uczuciowych w procesie wychowawczym w zakładzie pracy oraz powiązana z nią potrzeba rzeczywistego autorytetu wychowawczego. Zagadnienie organizowania sytuacji wychowawczych w sposób celowy sprowadza się do kształtowania warunków pracy i otoczenia pracowników tak, aby wymagały od nich określonego sposobu zachowań. Sytuacja wychowawcza jest miejscem realizacji konkretnych zadań wychowawczych. Tak więc zadanie jest ośrodkiem konstytuującym sytuację i skupiającym warunki w sposób z nim zsynchronizowany. Bádania różnych rodzajów sytuacji i okoliczności wychowujących są podstawą do opracowania odpowiednich

i skutecznych technik i metod wychowawczych.

3. Zagadnienie kolejne związane z powyższym, dotyczy metod oddziaływania wychowawczego. Rozpatrywać trzeba je pod względem skuteczności manipulacji, zasięgu oddziaływania konkretnych technik. Imne pod tymi względami będą metody oddziaływania skierowanego na całą załogę, inne zaś te, które stosowane są w małych grupach. Chodzi w nich zarówno o dobór warunków i argumentów pozwalających na racjonalizowanie postaw, jak i konkretnych technik, stosowanych w ramach sytuacji wychowawczych. Zagadnienie metod wychowawczych łączy się z wyróżnieniem pewnych kręgów środowiska zakładu pracy. Można wyróżnić grupę pracowniczą jako środowisko najbardziej intensywne pod względem oddziaływań wychowawczych, a w niej sposoby kierowania, oddział lub wydział, w których występuje wymiana pomiędzy grupami, oraz zakład jako całość, jego opinia, tradycja pracy, sposób zarządzania, osiągnane efekty i powiązania z szerszym środowiskiem. Różnicowanie metod wynika z odmienności nasilenia wpływów wywieranych przez te kręgi na pracowników oraz z tkwiących w nich możliwości kształtowania ich świadomości zawodowej i społecznej. Metody wychowawcze wymagają także uwzględnienia nacisku grupowego, tendencji sprzecznych z modelem wychowawczym oraz łączenia czynnika spontanicznego z procesem celowego wychowania.

4. Zagadnieniem równie ważnym jest opanowywanie w ramach jednolitego procesu trzech rodzajów wpływów wychowawczych: celowo zorganizowanego, przygodnych wzajemnych wpływów oraz samowychowania. Każdy z tych rodzajów wpływów

łączy w sobie osobiste skłonności, oczekiwania, motywacje i interesy jednostek, oraz oczekiwania i tendencje grupowe. Nadrzędne w stosunku do nich są cele wychowawcze wynikające z ogólnospołecznego modelu. Orientacja w tych rodzajach wpływów jest podstawą wprowadzania w nich celowych zmian. Zwłaszcza osobistym oczekiwaniom pracowników trzeba poświęcić szczególną uwagę, one bowiem pozwalają ocenić stan faktyczny postaw, a zarazem ukierunkować działania pedagogiczne w całym systemie wychowawczym zakładu.

Do dalszych zagadnień związanych z tworzeniem systemu wychowawczego i organizacją działalności pedagogicznej trzeba zaliczyć m.in. organizację ośrodków kształcenia ustawicznego w zakładzie pracy, pedagogiczną analizę funkcji kierowania i motywowania pracowników do wydajnej pracy, wiodącą działalność organizacji partyjnej i związkowej, pedagogiczną funkcję placówek kulturalno-oświatowych zakładu pracy, system oceniania i nagradzania pracowników.

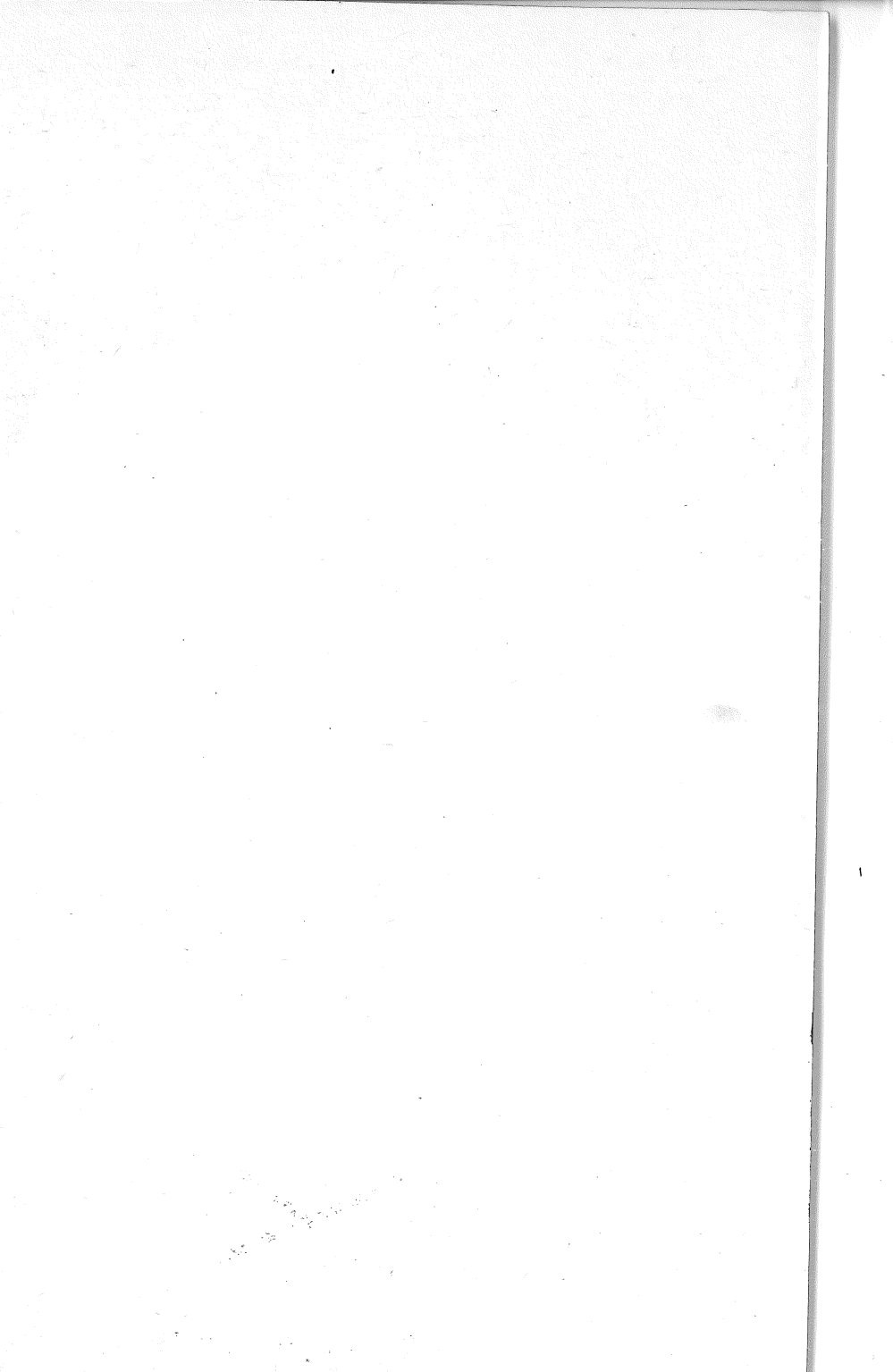
Centralnym zagadnieniem systemu wychowawczego jest stworzenie warunków do pełnego aktywizowania się pracowników, ujawniania i realizowania ich inicjatyw oraz rozwijania twórczych postaw, jako podstawowych składników ich samorealizacji w procesie pracy zawodowej. Stwarzanie perspektyw osobistego rozwoju i osiągnięcia zamierzeń w powiązaniu z podnoszeniem pozycji całego zakładu jest łącznikiem pomiędzy celami humanizacji pracy i pedagogiki. Pedagogika może dostarczyć praktycznych sposobów organizacji i działania łączących

te cele. Rozwijanie pedagogicznej problematyki zakładu pracy jest więc szczególnie potrzebne, aby lepiej realizować cele związane z humanizacją pracy.

Bibliografia:

1. Wroczyński R.: Pedagogika społeczna, Warszawa 1974, PWN.
2. Muszyński H.: Wstęp do metodologii pedagogiki, Warszawa 1971, PWN.
3. Wojciechowski K: Wychowanie dorosłych, Wrocław 1973, Ossolineum.
4. Kamiński A.: Funkcje pedagogiki społecznej, Warszawa 1974, PWN.
5. Czajka S.: Społeczno-wychowawcze problemy socjalistycznego zakładu pracy. Warszawa 1974, Wiedza Powszechna.
6. Jędrzycki W.: Wychowanie w zakładzie pracy. Warszawa 1971, Wydawnictwo Związkowe CRZZ.

1. ...
2. ...
3. ...
4. ...
5. ...
6. ...
7. ...
8. ...
9. ...
10. ...



IOK
PAN

30373