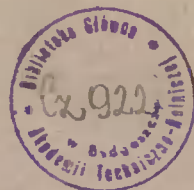


AKADEMIA TECHNICZNO-ROLNICZA
IM. JANA I JĘDRZEJA ŚNIADECKICH
W BYDGOSZCZY



ZESZYTY NAUKOWE 82
NAUKI SPOŁECZNE 11

BYDGOSZCZ - 1980

AKADEMIA TECHNICZNO-ROLNICZA
IM. JANA I JĘDRZEJA ŚNIADECKICH
W BYDGOSZCZY



ZESZYTY NAUKOWE 82
NAUKI SPOŁECZNE 11

BYDGOSZCZ - 1980

PRZEWODNICZĄCY KOMITETU REDAKCYJNEGO

doc. dr hab. Juliusz Skoneczny

OPINIODAWCA

prof. dr hab. Zbigniew Kwieciński

REDAKTOR NAUKOWY

doc. dr Janusz Meller

OPRACOWANIE REDAKCYJNE I TECHNICZNE

mgr Halina Koziolkiewicz, Alfons Grzenkiewicz

Wydano za zgodą Rektora
Akademii Techniczno-Rolniczej
w Bydgoszczy

**WYDAWNICTWO UCZELNIANE AKADEMII TECHNICZNO-ROLNICZEJ
W BYDGOSZCZY**

Wyd. I. Nakład 100+50. Ark. wyd. 4,8. Ark. druk. 5,0. Papier druk. 70×100, kl. V
Oddano do druku 23.VII.1980 r. Druk ukończono 15.VIII.1980 r. Zam. 274/80 Cena 16 zł TR-7-113
Wykonano w Uczelnianym Zakładzie Małej Poligrafii ATR w Bydgoszczy

**AKADEMIA TECHNICZNO-ROLNICZA
IM. J. J. ŚNIADECKICH W BYDGOSZCZY
ZESZYTY NAUKOWE NR 82 – NAUKI SPOŁECZNE (11) – 1980**

Waldemar Nowak

SYTUACJA SPOŁECZNO ZAWODOWA ABSOLWENTÓW SZKOŁY WYŻSZEJ

**STUDIUM SOCJOLOGICZNE
NA PRZYKŁADZIE
AKADEMII TECHNICZNO-ROLNICZEJ
W BYDGOSZCZY**

W P R O W A D Z E N I E

Świat II połowy XX wieku charakteryzuje przyspieszony rozwój nauki i techniki. Wzrasta ich oddziaływanie na poziom i jakość sił wytwórczych oraz pośrednio na charakter i strukturę istniejących stosunków społecznych. O technicznej stronie rozwoju decyduje kadra techniczna. Odnosi się to również do ustroju socjalistycznego. W realizacji programu społeczno-gospodarczego naszego kraju ważną rolę odgrywają właśnie inżynierowie - odpowiedzialni, między innymi, za twórcze opracowanie technologii oraz organizacji produkcji dóbr materialnych. Charakter współczesnej pracy sprawia, że potrzebni są ludzie uformowani wielostronnie, poliwalentnie, umiejący szybko i sprawnie wykorzystać swoje przygotowanie merytoryczne i praktyczne do określonej działalności. W opinii inżynierów współczesny inżynier powinien być człowiekiem wszechstronnie wykształconym, posiadającym wysoką wiedzę teoretyczną, predyspozycje twórcze, umiejętności techniczne, umiejętność współzycia i współpracy z ludźmi, predyspozycje ogólnospołeczne, zaangażowaną postawę społeczno-polityczną, silnie rozbudowaną motywację do pracy, wyrobioną i wpojona etykę zawodową. Kształtowaniu tych cech podporządkowane są zabiegi dydaktyczno-wychowawcze zachodzące zarówno w uczelni, jak i poza nią. Momentem skupiającym wszystkie te cechy i czynności winna być wizja osobowości społecznej i zawodowej inżyniera, którą przez systemy kształcenia i wychowania uczelnia pragnie uformować. Coraz częściej wskazuje się na konieczność zmiany w budowaniu struktury osobowości inżyniera. Zgłaszane są postulaty mówiące, że socjalizmowi potrzebny jest nie tyle "inżynier technokrata", co "inżynier humanista", człowiek mający wyobraźnię techniczną i społeczną, rozumiejący nie tylko procesy technologiczno-ekonomiczne, ale również humanistyczne działalności wytwórczej. Współczesny inżynier ma być zarówno promotorem postępu naukowo-technicznego, jak i promotorem rozwoju społecznego. Umieć "zawładnąć nie tylko rzeczami, ale i ludźmi", być przede wszystkim człowiekiem socjalizmu, utożsamiającym swoje osobiste cele życiowe z celami społeczeństwa socjalistycznego, umiejącym i chcącym własne interesy podporządkować interesom ustroju.

Wśród zagadnień znajdujących się w centrum zainteresowania socjologii szkolnictwa wyższego na czoło wysuwają się, między innymi, problemy absolwentów wyższych uczelni, ich losy, sytuacja społeczno-zawodowa. Dokładna analiza tego zagadnienia ujawnia przebieg i jakość procesów kształcenia i wychowania, osiągnięcia i niedostatki teoretyczne i praktyczne. Uznana i obowiązująca w socjologii szkolnictwa wyższego stała się następująca konstatacja Jana Szczepańskiego: "Nie student ... sam w sobie jest celem oddziaływania wyższej uczelni, lecz skuteczność jej pracy mierzy się skutecznością działania jej absolwentów"¹. Działalność absolwenta na wszystkich obszarach życia, szczególnie zaś w życiu zawodowym, rodzinnym, społecznym,

kulturalnym jest miernikiem wartości i przydatności edukacji, wskazuje na tożsamość bądź rozbieżność między tym, co aplikuje uczelnia, a tym czego wymaga życie. Często absolwenci wyższych uczelni są nie przygotowani do pełnienia ról życiowych. Wykrycie luk w edukacji, ujawnienie mechanizmów rozbieżności między profilami kształcenia, wprowadzenie procesów kształcenia i wychowania bliżej życia jest koniecznym warunkiem usprawnienia działania szkół wyższych. Badania nad sytuacją społeczno-zawodową absolwentów stanowią źródło informacji o działalności szkół wyższych. Składa się na nie zarówno obiektywna /zewnętrzna/ ocena przydatności zawodowej i społecznej absolwentów, jak też subiektywna, dokonana przez nich samych, ocena przydatności tego, co wynieśli ze studiów, wynikająca z konfrontacji z oczekiwaniami i wymaganiami środowiska.

Obowiązkiem każdej uczelni jest wiedzieć, co dzieje się z jej absolwentami. Uczelnia powinna orientować się w ich sytuacji społeczno-zawodowej, typie wybranej kariery zawodowej, stylu życia, działalności społeczno-politycznej, hierarchii wartości, na których budują swoje losy. Jest to konieczne, aby szkoła wyższa spełniała zadania, jakie nakłada na nią społeczeństwo.

Proponowana publikacja jest przystosowanym do wymogów i potrzeb wydawnictwa uczelnianego znacznym skrótem dysertacji, zawierającej analizę sytuacji społeczno-zawodowej absolwentów Akademii Techniczno-Rolniczej w Bydgoszczy². W związku z tym zrezygnowaliśmy z części teoretyczno-metodologicznej, która mieściła w sobie studium z pogranicza filozofii, psychologii i socjologii nad koncepcjami sytuacji³, teoretyczną rozprawką dotyczącą sytuacji społeczno-zawodowej⁴ oraz projekt systemowej analizy losów absolwentów⁵. Ponadto poamięliśmy szczegółowy opis procedury badań⁶. Podamy w tym miejscu tylko nieodzowną informację, że przez sytuację społeczno-zawodową absolwentów rozumiemy dynamiczny układ czynników /zewnętrznych i wewnętrznych/ determinujący zachowanie się określonej kategorii zawodowej we względnie wyodrębnionej przestrzeni społecznej oraz w ustalonym przedziale czasu⁷.

Poniższy tekst został oparty na materiale pochodzącym z badań zorganizowanych i zrealizowanych przez autora w Zakładzie Nauk Społecznych Instytutu Nauk Społecznych Organizacji i Zarządzania Akademii Techniczno-Rolniczej w Bydgoszczy. Badania, przeprowadzone w latach 1976-1978, dotyczyły inżynierów, absolwentów Instytutu Budownictwa Lądowego, Instytutu Elektrotechniki i Telekomunikacji, Instytutu Technologii i Inżynierii Chemicznej oraz Instytutu Technologii i Eksploatacji Maszyn. Objęły z przyczyn technicznych wyłącznie tych absolwentów, którzy ukończyli studia dzienne w latach 1969-1976. W realizacji założeń badawczych wykorzystano źródła zastane i wywołane. Źródła zastane to adresy zamieszkania absolwentów, nazwy i położenie geograficzne zakładów pracy, do których skierowano absolwentów, umowy o pracę, skierowania do pracy, dokumenty napływające z zakładów, w których absolwenci, mimo umowy przedwstępnej, nie podjęli pracy oraz teczki studentów znajdujące się w poszczególnych dziekanatach. Na źródła wywołane złożyły się następujące techniki badawcze: kwestionariusz ankiety pocztowej, kwestionariusz ankiety audytoryjnej, wywiad swobodny,

obserwacja bezpośrednia i pośrednia. Podstawową techniką badawczą był kwestionariusz ankiety pocztowej. Ogółem badaniami objęto 710 inżynierów zatrudnionych głównie w przemyśle, szkolnictwie, administracji państwowej i technicznej obsłudze rolnictwa. Otrzymano 421 kwestionariuszy /59,3 %/, z czego do opracowania zakwalifikowano 400. W celu uzupełnienia informacji dotyczących procesu dydaktyczno-wychowawczego oraz możliwości skonfrontowania ich z materiałami uzyskanymi od aktualnych studentów zastosowano również kwestionariusz ankiety sudytoryjnej, którym przebadano 416 studentów z lat I - IV. Do opracowania zakwalifikowano 400 kwestionariuszy.

Trzeba również dodać, że z uwagi na limit miejsca przeznaczanego na druk nie umieściliśmy w treści tabel, będących ilustracją wyników badań. W znacznej mierze zredukowaliśmy rozważania teoretyczne, dotyczące poszczególnych zagadnień, jak również wyjaśniające je interpretacje. Wybraliśmy te problemy i wynikające z ich rozwikłania wnioski, które wydają się być interesujące zarówno ze względów teoretycznych, jak i praktycznych. Zwłaszcza zaś z tych ostatnich, ponieważ ich pilną aplikacją powinny być dobrze przemyślane i konsekwentnie zrealizowane różnorodnie zabiegi likwidujące bądź neutralizujące zakłócenia występujące w procesie dydaktyczno-wychowawczym przebiegającym w uczelni oraz niepożądane zjawiska dające się zauważyć w pracy zawodowej inżynierów, absolwentów ATR w Bydgoszczy.

P r z y p i s y

1. J. Szczepański: Socjologiczne zagadnienia wyższego kształcenia. Warszawa 1963, s. 184.
2. W. Nowak: Sytuacja społeczno-zawodowa absolwentów szkół wyższych. Studium socjologiczne na przykładzie Akademii Techniczno-Rolniczej w Bydgoszczy. Praca doktorska napisana pod kierunkiem doc. dra hab. H. Bednarskiego nie publikowana. Toruń 1979. Uniwersytet Mikołaja Kopernika.
3. W. Nowak: Koncepcje sytuacji. Przegląd stanowisk. "Zeszyty Naukowe Akademii Techniczno-Rolniczej w Bydgoszczy. Nauki Społeczne" 1979 nr 9.
4. W. Nowak: Ujęcie sytuacji społeczno-zawodowej kategorii zawodowej. "Zeszyty Naukowe Akademii Techniczno-Rolniczej w Bydgoszczy. Nauki Społeczne" nr 10 /w druku/.
5. W. Nowak: Koncepcja badań losów absolwentów szkół wyższych. Próba ujęcia systemowego. "Zeszyty Naukowe Akademii Techniczno-Rolniczej w Bydgoszczy. Nauki Społeczne" 1980 nr 8.
6. W. Nowak: Sytuacja społeczno-zawodowa absolwentów szkół wyższych, op. cit., s. 66-69.
7. Tamże, s. 38.

I. PRZEBIEG STUDIÓW

1. DROGA DO UCZELNI

1.1. Źródła informacji o studiach i uczelni

Absolwenci przy wyborze uczelni i kierunku studiów korzystali z różnych źródeł informacji /średnio posługiwali się 1, 2 źródłami/. Na 400 badanych połowa korzystała z wiadomości znajdujących się w "Informatorze dla kandydatów na studia dzienne w szkołach wyższych". Ponadto 37,5% respondentów z tej grupy podało, że "Informator" był dla nich najważniejszym źródłem informacji i bezpośrednio wpłynął na podjęcie decyzji. Dla 45,8% eksplorowanych źródeł informacji byli koledzy, przy czym 19,5% orzekło, że stanowili oni źródło najistotniejsze. Według 26% informacji udzielili również nauczyciele i rodzice. Dla 20% absolwentów rodzice byli najważniejszym źródłem wiadomości, natomiast nauczyciele dla 12,5%. Około 21% respondentów orzekło, że informacji dostarczyli pracownicy Akademii Techniczno-Rolniczej, z którymi szkoły średnie zorganizowały spotkania. Jednak tylko dla 2,5% badanych informacje przez nich podane były najważniejsze dla podjęcia ostatecznej decyzji. Wiadomości o uczelni i studiach zainteresowani uzyskali również od znajomych. Byli oni źródłem dla 20,5% respondentów; 4,5% przyznało, że było ono najistotniejsze. Środki masowego przekazu stanowiły źródło dla 27,5% badanych. Z informacji prasowych skorzystało 18,5%, telewizyjnych 5,3% i radiowych 3,7% badanych absolwentów. Ostatnim źródłem były "drzwi otwarte" organizowane przez władze uczelni oraz SZSP. Tylko 1,2% respondentów wskazało na "drzwi otwarte" jako na źródło informacji, a żadna z badanych osób nie wskazała na nie jako na źródło najważniejsze. Przeglądając kryteria wyboru źródeł informacji według kategorii pochodzenia społecznego, nasuwa się wniosek, że młodzież chłopska korzystała z nich w następującej kolejności: nauczyciele szkoły średniej, koledzy, "Informator", przedstawiciele uczelni, znajomi, środki masowego przekazu. W podobnej kolejności posługiwała się źródłami młodzież pochodzenia robotniczego. Natomiast młodzież inteligencka korzystała z nich nieco odmiennie. Najważniejszym źródłem byli rodzice i znajomi. W następnej kolejności był to "Informator", przedstawiciele uczelni, koledzy, "otwarte drzwi" i środki masowego przekazu. Pewne różnice w wyborze i stopniu korzystania ze źródeł zdeterminowane są kategorią płci. Kobiety częściej niż mężczyźni korzystały z informacji rodziców, nauczycieli i kolegów. Natomiast mężczyźni częściej zaglądali do "Informatora". Większy

wpływ na ich decyzję miały spotkania z przedstawicielami uczelni, "otwarte drzwi" i środki masowego przekazu.

1.2. Typ ukończonej szkoły średniej

Badana grupa absolwentów rekrutuje się z dwóch typów szkół średnich: techników zawodowych /64,5%/ oraz z liceów ogólnokształcących /35,5%. W większości są to absolwenci techników, co jest uzasadnione, bowiem uczelnia ma profil techniczny. Najwięcej absolwentów dostarczają technika i licea mieszczące się w Bydgoszczy. Odpowiedni procent absolwentów dla techników wynosi 72%, a dla liceów 50,7%. Spośród techników bydgoskich najwięcej absolwentów ATR to byli uczniowie Technikum Mechaniczno-Elektrycznego /42,6%. W dalszej kolejności Technikum Chemicznego /11,6%, Technikum Kolejowego /5,8%, Technikum Budowlanego /5,0%, Technikum Przemysłu Spożywczego, Technikum Łączności, Technikum Ekonomicznego i Technikum Geodezyjnego /1,5%. Przeważająca ilość respondentów, około 93,7%, ukończyła technika w miastach wojewódzkich: Bydgoszczy /72%, Toruniu /12,7%, Włocławku /3,1%, Pile /2,3%, Łodzi /1,1%, Katowicach /1,1%, Poznaniu /1,1%. Ponadto w Inowrocławiu /3,1% i Kaliszu /0,4%.

Jak już wspominaliśmy, 50,7% badanych ukończyło licea bydgoskie, 12,2% badanych licea toruńskie. Obok liceów znajdujących się w miastach wojewódzkich - we Włocławku /4,9%, Koszalinie /2,8%, Pile /2,8%, Olsztynie /1,4%, Słupsku /1,4%, Warszawie /0,7%, Gdańsku /0,7% i Poznaniu /0,7%, również licea mieszczące się w małych miastach dostarczyły swoich absolwentów, np. Solec Kujawski /3,5%, Grudziądz /2,8%, Chojnice /2,1%, Tuchola /1,4%, Wąbrzeźno /1,4%, Aleksandrów Kujawski /1,4%, Swiecie /1,4%, Koronowo /1,4%, Działdowo /1,4%, Nakło /1,4% i Łobżenica /0,7%.

Wyniki nauczania, terminowość ukończenia studiów, sprawność nauczania, a także wywiady z nauczycielami akademickimi potwierdzają, że młodzież jest stosunkowo niezłe przygotowana do podjęcia studiów wyższych, przy czym lepsze przygotowanie posiada młodzież kończąca licea i technika w dużych miastach. Młodzież licealna lepiej daje sobie radę z przedmiotami teoretycznymi, trudności ma natomiast z przedmiotami zawodowymi oraz z laboratoriami. Młodzież przychodząca na ATR z techników ma trudności przede wszystkim ze studiami teoretycznymi preferując przedmioty zawodowe, których opanowanie nie sprawia jej większych trudności. Absolwenci techników wybierają jednocześnie zawód i kierunek studiów. Wiedzą z licznych praktyk, na czym będzie polegać ich praca zawodowa, jakie czynności będą musieli wykonywać, w jakich warunkach żyć i pracować. Studenci, którzy ukończyli licea ogólnokształcące mają dość powierzchowne rozpoznanie przyszłych zadań zawodowych. Prezentują typ zainteresowań, które określa się jako pozazawodowe i co za tym idzie - wykazują orientację na wybór kierunku studiów, a nie zawodu.

1.3. Motywy wyboru zawodu inżyniera, kierunku studiów oraz uczelni

Terminy "motyw" i "motywacja" są w naukach empirycznych rozumiane rozmaicie¹. Odnosi się to również i do socjologii. Nie dyskutując w tym miejscu wszystkich pojęć "motywu" i "motywacji", przedstawione zostaną tylko te, które zostały przyjęte w tej pracy. Wybieramy definicję J. Szczepańskiego, według którego " ... motywy to pewien zespół wyobrażeń, skłonności, postaw wyznaczających działanie"². Dzieli on motywy na:

1. Cele nastawione na interes publiczny /są one skupione na doniosłości zawodu, na jego użyteczności społecznej bez względu na to czy gwarantuje on prestiż i pozycję społeczną oraz korzyści materialne/.
2. Cele zorientowane na wykonanie dzieła /koncentrują się na twórczej pracy, inne korzyści traktowane są drugorzędnie/.
3. Cele zorientowane hedonistycznie /preferują korzyści materialne, zabiegają o wysoką pozycję w hierarchii społecznej.

Pierwszy z motywów jest nastawiony na dobro ogółu, dobro społeczne, drugi i trzeci na dobro indywidualne³. Przy interpretacji procesu podejmowania decyzji przez kandydatów na studia wyższe posłużyliśmy się również rozróżnieniem Szczepańskiego dzielącego czynniki decyzji na "naturalne czynniki decyzji", tj. uzdolnienia, zainteresowania, świadomość celów życiowych, wiedza o zawodach oraz na "czynniki sztuczne" takie, jak fałszywe ambicje rodziny, nieliczenie się z cechami osobowościowymi, wychowanka w wyborze zawodu i studiów, nacisk grup koleżeńskich⁴. W pracy będziemy się także posługiwać koncepcją motywacji⁵ wewnętrznej i zewnętrznej zaproponowanej przez J. E. Murraya⁶. Są one uruchamiane przez odpowiednie nagrody wewnętrzne i zewnętrzne. W motywacji wewnętrznej jednostka podejmuje czynności dla nich samych, dla przyjemności, satysfakcji tkwiących w ich wykonywaniu. W motywacji zewnętrznej jednostka działa pod wpływem nagród, bodźców zewnętrznych. Trzeba również dodać, że motywy wyrastają z różnorodnych potrzeb człowieka. I tak potrzeby wewnętrzne to na przykład potrzeba pracy, rozwoju osobowości, wiedzy, samorealizacji, rozumienia samego siebie i rzeczywistości. Do potrzeb zewnętrznych należą między innymi potrzeby materialne, prestiżowe, kalkulacyjne.

1.3.1. Motywy wyboru zawodu inżyniera

Najczęściej wymienianym przez respondentów motywem wyboru zawodu inżyniera był prestiż społeczny zawodu⁷. Wybrało go 47,7% badanych, przy czym za najważniejszy uznało 28% odpowiadających. Drugim z kolei motywem, wybranym przez 21,2% eksplorowanych, były korzyści materialne /14,4% wskazało, że był on najważniejszy/. Blisko 20% respondentów poinformowało, że czynnikiem wyboru były tradycje rodzinne /dla 16,7% były one czynnikiem najważniejszym/. Według 19,5% absolwentów wpływ na wybór zawodu mieli rodzice /13,2% uznało go za najważniejszy/. Nie mniejszy wpływ mieli koledzy, 19,5% respondentów wybrało ten czynnik, a 12,5% wskazało jako najważniejszy. Przypadkowy zbieg okoliczności był motywem

dla 12,7% respondentów /8,5% uznało go za najważniejszy/, Możliwość zrobienia kariery była motywem dla 12,2% absolwentów, z czego 6,5% uznało go za najważniejszy.

W powiązaniu z pięcią zagadnienie motywów wyboru zawodu inżyniera przedstawiało się następująco: kobiety kierowały się wpływem rodziców 29,7%, korzyściami materialnymi 21%, wpływem kolegów 13,7%, prestiżem społecznym zawodu 12,5%. Dla 12,3% motywem był przypadkowy zbieg okoliczności, dla 10,8%—tradycje rodzinne. Żadna z respondentek nie wskazała, że motywem wyboru zawodu była możliwość zrobienia kariery. Dla 34,2% mężczyzn zasadniczym motywem był prestiż społeczny zawodu, dla 28,7% korzyści materialne, 16,2% tradycje rodzinne, 13,4% możliwość zrobienia kariery, 13% przypadkowy zbieg okoliczności, 10,3% wpływ rodziców i dla 10,1% wpływ kolegów.

Przedstawiając sprawę w kategoriach społeczno-zawodowych trzeba zaznaczyć, że młodzież robotnicza kierowała się następującą gradacją motywów: 32,7% wybrała korzyści materialne, 26,2% prestiż społeczny zawodu, 20,7% uległo wpływowi rodziców, 17,3% możliwość zrobienia kariery, 16,2% wpływ kolegów. Dla 6,5% decyzja była wynikiem przypadkowego zbiegu okoliczności, a 2% kierowało się tradycjami rodzinnymi. W przypadku młodzieży chłopskiej procentowy rozkład odpowiedzi prezentował się tak: 30,8% respondentów kierowało się prestiżem społecznym zawodu, 28,3% korzyściami materialnymi, 20,8% możliwością zrobienia kariery, 17,6% wpływem rodziców, 14,2% wpływem kolegów, 10% przypadkowym zbiegiem okoliczności i 7,1% tradycjami rodzinnymi. Podobnie jak młodzież chłopska i robotnicza, młodzież inteligencka wybierała dwa pierwsze motywy. I tak dla 31,7% badanych motywem był prestiż społeczny zawodu, dla 27,5% korzyści materialne. Odmienne jednak prezentuje się dobór pozostałych motywów. W porównaniu z młodzieżą chłopską i robotniczą respondenci pochodzący z rodzin inteligenckich znacznie częściej /26% badanych/ kierowali się tradycjami rodzinnymi. Znacznie więcej, bo 19,1% ankietowanych przyznało, że o decyzji wyboru zadecydował przypadkowy zbieg okoliczności, 18% uległo namowom rodziców, a 13,6% kolegów. Tylko 8,5% badanych wskazało, że motywem wyboru była możliwość zrobienia kariery.

Zajmiemy się teraz stopniem samodzielności respondentów przy wyborze zawodu inżyniera. Dla lepszego zilustrowania problematyki, umownie wprowadzimy pojęcie motywacji "ofensywnej", tj. samodzielnej /aktywnej/, "defensywnej", tj. niesamodzielnej /biernej/ oraz "chwiejnej", składającej się z czynników o charakterze ofensywnym i defensywnym^B. Około 70% badanych jest przeświadczonych o tym, że o wyborze zawodu inżyniera decydowali samodzielnie, 13,7% przyznało, że o wyborze decydowali rodzice, a 16,5% podało, że kierowało się motywacją chwiejną. Jeśli chodzi o płeć, to wyniki badań wskazują jednoznacznie, że mężczyźni byli w wyborze bardziej samodzielni niż kobiety. Spośród kategorii społecznych największą samodzielność wykazała młodzież chłopska /89%/ i robotnicza /86,5%/. Tylko 55% młodzieży inteligenckiej dokonało wyboru samodzielnie. Defensywną motywacją kierowało się 25,7% młodzieży inteligenckiej, 9,8% młodzieży robotniczej i 8% młodzieży chłopskiej. Motywacją chwiejną kierowało się

19,2% młodzieży inteligenckiej, 3,6% młodzieży robotniczej i 3% młodzieży chłopskiej. Na zakończenie trzeba powiedzieć, że dominowała przede wszystkim motywacja zewnętrzna. Respondenci wskazywali na motywy materialne, prestiżowe, utylitarne i losowe.

1.3.2. Motywy wyboru kierunku studiów

Analiza uzyskanych odpowiedzi pozwoliła na dokonanie klasyfikacji motywów. Wyróżniliśmy motywy profesjonalne /składają się na nie zamilowanie i zainteresowanie oraz motyw ciekawej pracy/, motyw materialny /korzystne warunki finansowe/, motywy kalkulacyjne /szansa dostania się na studia, niedostanie się na inny kierunek studiów/, motyw rezygnacji /było wszystko jedno/, motyw losowy /przypadek/.

Najczęściej wymienianymi przez badanych były motywy profesjonalne: 70,5% uznało, że motywem wyboru kierunku studiów było zainteresowanie i zamilowanie daną dziedziną wiedzy /45,7% określiło ten motyw jako najważniejszy/. Natomiast drugi z motywów profesjonalnych, motyw ciekawej pracy podjętej po ukończeniu studiów, znalazł uznanie u 50,2% respondentów. Następnym z kolei motywem były korzyści materialne. Wybrało go 45,7%, przy czym motyw ten był najważniejszy dla 12,5% badanych.

Motywy często wymienianymi przez absolwentów były motywy kalkulacyjne: 38% poinformowało, że powodem wyboru kierunku studiów była szansa dostania się na uczelnię wyższą. Aż 15,5% respondentów wskazało, że był to motyw najważniejszy. Blisko 11% badanych nie dostało się na wybrany kierunek studiów i z konieczności przyjęło ofertę jego zmiany /dla 8% był to motyw najważniejszy/.

Motywy rezygnacyjnym /było wszystko jedno/ kierowało się 7,7% eksplorowanych /1% badanych zakomunikował, że był to czynnik najważniejszy/. Wreszcie 3% respondentów podało, że motywem wyboru był motyw losowy /przypadek/. Żaden z absolwentów nie poinformował, że był to motyw najważniejszy.

Spójrzmy, jak przedstawiają się motywy wyboru kierunku studiów w kategoriach płci. Wybór kierunku studiów dokonany przez kobiety był przede wszystkim zdeterminowany motywami profesjonalnymi: 43% kierowało się zainteresowaniami i zamilowaniami, 20,4% motywem ciekawej pracy. Niemalże wpływ miał także motyw korzyści materialnych, na który wskazało 23,6% respondentek. Szczegółowy rozkład odpowiedzi dla kobiet kierujących się motywami kalkulacyjnymi wygląda następująco: 30% absolwentek wskazało na szansę dostania się na studia, a 8,3% wybrało kierunek studiów z powodu nie dostania się na kierunek wybrany poprzednio. Motywem rezygnacyjnym powodowało się 5,2%, a losowym 1,2% badanych kobiet.

Mężczyźni, podobnie jak kobiety, w znacznym stopniu kierowali się motywami profesjonalnymi: motywem zamilowania i zainteresowania 59,6%, natomiast ciekawą pracą 42,8%. Około 50% więcej mężczyzn niż kobiet wybrało kierunek studiów ze względu na korzyści materialne /44,7%/.

Motywy kalkulacyjnymi, szansą dostania się na studia powodowało się 37%, a niedosta-

niem się na inny kierunek 9,2%. Na motyw rezygnacyjny wskazało 9,7%, a na losowy 1,7% respondentów.

Zreferujemy również badany problem w kategoriach społeczno-zawodowych. Młodzież robotnicza, chłopaka i inteligentka kierowała się głównie motywami profesjonalnymi i materialnymi. Różnice ujawniły się przy analizie motywacji kalkulacyjnej, losowej, a zwłaszcza rezygnacyjnej. Respondenci pochodzący z rodzin inteligentkich częściej posługiwali się motywacją kalkulacyjną /21% badanych/. Odnośny rozkład procentów dla młodzieży robotniczej wynosił 13,4%, a dla chłopackiej 13,8%. Prawie dwukrotnie więcej młodzieży inteligentkiej /28,7%/, w porównaniu z młodzieżą robotniczą /15,2% / i chłopacką /13,1%/, kierowało się przy wyborze kierunku studiów motywacją rezygnacyjną.

Porządkując zebrany materiał według przyjętego podziału motywacji na zewnętrzną i wewnętrzną, można powiedzieć, że 63,5% badanych absolwentów wskazało na motywację wewnętrzną, a 36% na motywację zewnętrzną. Motywacja wewnętrzna, ufundowana na "naturalnych czynnikach decyzji": zainteresowaniach, zamiłowaniach, potrzebie ciekawej pracy - wydaje się być motywacją ukształtowaną prawidłowo. Bez odpowiedzi pozostaje jednak pytanie, na ile zainteresowania te są rzeczywiste i autentyczne, na ile zaś pozorowane, ile w nich deklaracje, a ile rzetelnej wiedzy. Badania psychologów, pedagogów i socjologów oraz własna obserwacja studentów na zajęciach, a także trudności, przeciętne wyniki w nauce każą do odpowiedzi respondentów podchodzić ostrożnie.

1.3.3. Motywy wyboru uczelni

Większość /70% / respondentów wybrała ATR dlatego, że uczelnia znajdowała się w miejscu lub pobliżu miejsca zamieszkania. Dla 45,5% badanych był to najważniejszy motyw wyboru uczelni bydgoskiej. Następnym czynnikiem, który wpłynął na decyzję respondentów /51,5% / było występowanie odpowiednich kierunków studiów. Za najważniejszy uznało go 27% badanych. Poziom uczelni był motywem dla 17% wypowiadających się /5% powiadomiło, że jest on najważniejszy/. Spory procent informujących, bo 12,5% doniósł, że motywem wyboru była ucieczka przed wojskiem /3,5% podało, że był to czynnik najważniejszy/. Przypadek był motywem dla 10,5% ankietowanych /2,5% zakomunikowało o przypadku jako bodźcu najważniejszym/. Tradycje rodzinne były asumptem przy podejmowaniu decyzji dla 10% udzielających informacji /2,2% podało do wiadomości, że uważa ten motyw za najważniejszy/. Około 9,4% wypełniających kwestionariusze poinformowało, że wybrało ATR pod wpływem namów rodziny i znajomych, przy czym dla 2,2% był to motyw decydujący. Motyw "nie dostał/a/ się na inną uczelnię" wymieniło 3,0% udzielających informacji /tyle samo respondentów wskazało nań jako na najważniejszy/. Tylko 6,5% respondentów poinformowało, że motywem wyboru było zainteresowanie uczelnią /1,1% badanych uznał motyw za najważniejszy/. Uporządkowanie i klasyfikacja motywów wskazała, że absolwenci przy wyborze uczelni kierowali się głównie motywami użytecznymi /uczelnia była w miej-

scu zamieszkania, proponowała odpowiednie kierunki studiów - 72,5%/, następnie kalkulacyjnymi /nie dostał się na inną uczelnię - 9%/, profesyjnymi /zainteresowanie uczelnią, poziom uczelni - 6,14%/, defensywnymi /tradycje rodzinne i namowa rodziny - 5,2%/, motywem eskapistycznym /ucieczka przed wojskiem - 3,5% / oraz losowym /przypadek - 2,5% /.

Zaprezentujemy również motywy wyboru uczelni w kategoriach płci, pochodzenia społecznego i środowiska. Kobiety wybierały ATR, ponieważ znajdowała się w miejscu lub pobliżu miejsca zamieszkania /57,5% / oraz proponowała odpowiednie kierunki studiów /50,1% /.

W porównaniu z mężczyznami mniejszy odsetek kobiet wybierał ATR za namowem rodziny i znajomych /3,21% /, z powodu tradycji rodzinnych /2,7% /, zainteresowania uczelnią /1% /, poziomu uczelni /6,4% /, niedostania się na inną uczelnię /4,8% /. Więcej kobiet niż mężczyzn /13,45% / wybrało uczelnię bydgoską przez przypadek. Odpowiednie motywy dla mężczyzn kształtowały się następująco: 79,9% respondentów wskazało na miejsce zamieszkania, 46,5% na odpowiednie kierunki studiów, 22% na poziom uczelni, 10,9% na tradycje rodzinne, 9,1% na zainteresowanie uczelnią, 12,5% na ucieczkę przed wojskiem, 12,6% na namowę rodziców i znajomych, 10% na niedostanie się na inną uczelnię oraz 7,2% na przypadek.

Młodzież inteligencka kierowała się przede wszystkim motywami użytecznymi; uczelnia była w miejscu zamieszkania bądź w jego pobliżu /50,8% /, uczelnia proponowała odpowiednie kierunki studiów /42,8% /. Wybór zdecydowany był następnie motywami profesjonalnymi, defensywnymi, losowymi oraz eskapistycznymi. Spośród kategorii pochodzenia społecznego deklarujący pochodzenie inteligenckie częściej niż pozostałe kategorie wymieniali motywy eskapistyczne /3,2% /, defensywne /21,5% / i losowe /3,2% /. Młodzież chłopska najpierw wyszczególniała motywy profesjonalne 68,7%, a następnie użyteczne 27% /uczelnia proponowała odpowiednie kierunki studiów/, kalkulacyjne i losowe /4,28% /. Wybór motywów przez młodzież robotniczą był następujący: 53% kierowało się motywami użytecznymi, 33,1% motywami profesjonalnymi, 8,9% defensywnymi i losowymi.

Ogólny wniosek dotyczący motywacji jest następujący: przy podejmowaniu decyzji wyboru zawodu i uczelni respondenci kierowali się przede wszystkim motywacją zewnętrzną, złożoną z motywów materialnych, kalkulacyjnych, prestiżowych, użytecznych, rezygnacyjnych, losowych i eskapistycznych. W mniejszym stopniu natomiast występowała motywacja wewnętrzna skonstruowana przeważnie z motywów profesjonalnych. Warto zauważyć, że wybierając kierunek studiów respondenci kierowali się głównie motywacją wewnętrzną, wskazując na motywy profesjonalne, tj. na zainteresowanie i zamiłowanie oraz na ciekawą pracę, którą można wykonywać po ukończeniu studiów. Stosując klasyfikację Szczepańskiego, można powiedzieć, że zdecydowana większość respondentów wybrała motywy zorientowane hedonistycznie, nastawione na własny interes. Niepokoil niewielki procent absolwentów, którzy kierowali się motywami dążącymi do wykonania dzieła oraz minimalny tych, których motywacja byłaby związana z interesem społecznym. Trzeba również zauważyć, że dla młodzieży inteligenckiej charakterystyczna jest motywacja defensywna i chwiejna oraz to, że wśród tej kategorii było naj-

więcej respondentów, których decyzja była zdeterminowana motywami losowymi, rezygnacyjnymi oraz eskapistycznymi.

Należy ujawnić również jeszcze jedno niebezpieczne z punktu widzenia dydaktycznego i wychowawczego zjawisko. Idzie mianowicie o brak tego, co F. Herzberg nazywa motywacją zorientowaną na pracę⁹. Stąd proces studiowania jest zdeterminowany potrzebami pozornymi, "chęcią bycia na studiach", "chęcią posiadania dyplomu". Dlatego też procesem dydaktyczno-wychowawczym sterowano przy pomocy mechanizmów instytucjonalnych zmuszających studentów do nauki, do zdobywania wiedzy. Konsekwencją wyżej wymienionych typów motywacji jest niezadowolenie z wyboru uczelni i kierunku studiów /47,2% / oraz trudności w nauce. Do tych ostatnich przyznało się 73,2% badanych absolwentów. Z odpowiedzi respondentów wynika również, że 21,5% nie ukończyło studiów w terminie. Nastąpiło też znaczne obniżenie ocen, jeśli brać pod uwagę świadectwo maturalne i dyplom ukończenia studiów wyższych. Tylko niewielki procent /5,7% / wstępujących na uczelnię posiadało ocenę dostateczną jako średnią na świadectwie maturalnym. Natomiast aż 30,5% otrzymało ocenę dostateczną na dyplomie ukończenia studiów wyższych.

Własna obserwacja, wywiady z nauczycielami akademickimi oraz absolwentami i studentami pozwalają na stwierdzenie, że u studentów i absolwentów, którzy kierowali się przy wyborze motywacją zewnętrzną i polimotywową antagonistyczną, brak jest ciekawości studiowania. Studia ich nie pasjonują, nie intrygują. Bardzo często obserwujemy w zachowaniu tej młodzieży niepokój, niezadowolenie, objawy frustracji, agresję przejawiającą się w skłonności do atakowania programu studiów, nauczycieli i kolegów. Powoduje to zakłócenie procesu dydaktyczno-wychowawczego i przyczynia się do obniżenia sprawności studiów.

P r z y p i s y

1. X. Głiszczyńska w pracy Psychologiczne badania motywacji w środowisku pracy, Warszawa 1971 daje przegląd różnych koncepcji. Zob. też. Ch. N. Cofer, M. H. Appley: Motywacja: teoria i badanie. Warszawa 1972; K. B. Madsen: Współczesne teorie motywacji. Warszawa 1980.
2. J. Szczepański: Socjologiczne zagadnienia wyższego wykształcenia. Warszawa 1963, s. 73.
3. Tamże, s. 74-75.
4. Tamże, s. 51-52.
5. Przez motywację rozumiemy względnie trwale ukierunkowanie działalności życiowej na realizację określonych wartości naczelnych manifestujące się w konkretnych jej postawach i zachowaniach. W pracy interesować nas będą między innymi te elementy, które składają się na motywację do studiów, np. wybór kierunku studiów, wybór uczelni, ocena sposobu egzekwowania wiadomości, zainteresowanie studiowaną dziedziną wiedzy itp. Motywację do studiów określa się jako "... zespół wszystkich czynników, skłaniających jednostkę do podejmowania i realizacji czynności,

których celem jest opanowanie wiadomości /sprawności, umiejętności/, wymaganych na danym kierunku studiów". Zob. M. Susułowska, Z. Nęcki: Psychologiczna analiza przebiegu studiów wyższych. Warszawa 1977, s. 141.

6. J. E. Murray: Motywacja i uczucia. Warszawa 1968, s. 136-137.
7. O problematyce zawodu piszę szerzej w artykule Zawód i kariera - uwagi dotyczące terminologii i metodologii badań zamieszczonym w "Pracach Komisji Filozofii i Socjologii", nr 6, BTN, Warszawa - Poznań 1979.
8. Trzeba dodać, że motywacja ofensywna jest sterowana od wewnątrz /wewnątrzsterowana/, natomiast motywacja defensywna z zewnątrz /zewnątrzsterowana/. W odniesieniu do motywacji chwiejnej można powiedzieć, że jest ona sterowana zarówno od wewnątrz, jak i z zewnątrz.
9. F. Herzberg, B. Mausner, B. Snyderman: The motivation to work. New York 1959, s. 113.

2. SYTUACJA ŻYCIOWA STUDENTÓW W OKRESIE STUDIÓW

2.1. Ocena przebiegu studiów dokonana przez studentów i absolwentów

2.1.1. Stosunek do profilu kształcenia

Wokół problemu koncepcji profilu kształcenia inżynierów nawarstwiło się wiele kontrowersyjnych sądów. Można by wyróżnić trzy profile: "szeroki", "wąski" i "mieszany" /"pośredni"/. W profilu szerokim mieści się inżynier "praktyk", w wąskim inżynier "konceptualista", "badacz", w mieszanym - typ inżyniera będący "połączeniem" inżyniera "badacza" i inżyniera "praktyka". Informacje absolwentów dotyczyły każdego z trzech wymienionych wyżej profili i odpowiadających im typów inżyniera. Zdecydowana większość /79,2%/ opowiedziała się za profilem szerokim, ogólnozawodowym. Wynika to po części z tego, że większość badanych pracuje w produkcji, "w ruchu", gdzie niezbędna jest przede wszystkim właśnie wiedza ogólnozawodowa. Ponadto szeroki profil kształcenia daje większe możliwości zatrudnienia. Zdaniem absolwentów profil szeroki ma i tę zaletę, że stanowi możliwość szybkiego przekwalifikowania się, podstawę do osiągnięcia wysokiej specjalizacji. Spora grupa badanych podkreśliła, że profil szeroki ułatwia adaptację, wpisanie się w systemy występujące w zakładzie pracy, szczególnie w system techniczny i społeczny, w rolę zawodową i społeczną. Absolwenci akcentują także, że profil szeroki stwarza warunki pracy w różnych przedsiębiorstwach i na różnych stanowiskach, ułatwia awansowanie oraz zrobienie kariery.

Zdaniem 18,7% badanych profilem bardziej przydatnym w pracy zawodowej jest profil wąski. Jego zwolennicy sądzą, że daje on pełne przygotowanie w danej dziedzinie. Gwarantuje wysoką fachowość i specjalizację. Natomiast profil szeroki zawiera w sobie wiedzę ogólną, niekiedy powierzchowną, niewystarczającą w pracy zawodowej. Wybierając profil wąski respondenci wskazują, że najbardziej jest on przydatny w placówkach naukowych i biurach konstrukcyjnych.

Około 2,0% badanych inżynierów postulowało wprowadzenie, jako pewnego rozwiązania, profilu mieszanego zawierającego wybrane elementy profili szerokiego i wąskiego.

2.1.2. Ocena programu nauczania. Uwagi ogólne

Program nauczania nie spotkał się z pozytywną oceną tak studentów jak i absolwentów. Blisko 65% badanych studentów oraz 67% absolwentów stwierdza, że jest on zbyt obszerny, "przeładowany" i "przeteoretyzowany". Oto jedna z typowych wypowiedzi: "Z punktu widzenia kilku lat pracy zawodowej muszę powiedzieć, że program był źle skonstruowany. Duża porcja wiedzy

teoretycznej okazała się zupełnie nieprzydatna. Ta, do której odwołują się w pracy zawodowej, jest przestarzała. Zaakakujące i niezrozumiałe było także ustawiczne włączanie nam informacji teoretycznych przy niedoświadczeniu wiadomości praktycznych".

Respondenci ujawniają również zbyt małą synchronizację oraz integrację przedmiotów teoretycznych z praktycznymi. W związku z tym sformułowali następujący postulat: "Zadanie uczelni na dziś to szybkie i sprawne zintegrowanie teorii z praktyką. Rozbicie na przedmioty teoretyczne i praktyczne powoduje niespójność sylwetki absolwenta. Stąd trudności w pracy zawodowej i częściowa nieprzydatność do zawodu".

Według opinii respondentów istnieje rozbieżność między programem nauczania realizowanym na studiach, a oczekiwaniami zakładów pracy. Udzielający odpowiedzi absolwenci wskazują na zbyt dużą liczbę przedmiotów teoretycznych przy nieproporcjonalnie zmniejszej ilości przedmiotów zawodowych. Na studiach mówi się przede wszystkim "językiem teorii" zaniedbując "język praktyki", który zdaniem badanych jest w przedsiębiorstwie przemysłowym językiem podstawowym. Stąd postulaty, aby zmniejszyć ilość przedmiotów teoretycznych, a zwiększyć zajęcia praktyczne.

2.1.2.1. Ocena ilości i przydatności zawodowej programowo obowiązujących przedmiotów

Około 60% studentów i 57,8% absolwentów orzekło, że ilość przedmiotów jest zbyt duża, natomiast 41% studentów i 42,1% absolwentów uznało ilość przedmiotów za wystarczającą. Studenci wypowiadali się bardzo lakonicznie. Jest to zrozumiałe ze względu na niewielkie rozpoznanie przydatności wiedzy wyniesionej z uczelni w zakładzie pracy. Absolwenci wysunęli szereg propozycji dotyczących zarówno ilości przedmiotów, jak ich przydatności zawodowej.

Obydwie grupy badanych - 60% studentów i 51,3% absolwentów - wskazały na zbyt małą przydatność w życiu przedmiotów ideologicznych - ekonomii, filozofii oraz nauk politycznych ze względu na "teoretyczność" ćwiczeń i wykładów oraz brak wpojenia umiejętności wykorzystania tej wiedzy w życiu zawodowym i społecznym.

Spółród propozycji absolwentów sporządziliśmy listę przedmiotów, których absencja powoduje niepełność uczestnictwa przede wszystkim w życiu zawodowym oraz w życiu społecznym i rodzinnym. Blisko 60% badanych inżynierów postuluje wprowadzenie wykładów i ćwiczeń z psychologii i socjologii. Zadaniem tych nauk byłoby zapoznać przyszłych inżynierów z mechanizmami funkcjonowania makrostruktur i mikrostruktur /np. rodzina/, praktycznie nauczyć nawiązywania i utrzymywania kontaktów z innymi ludźmi, kierowania małymi i dużymi grupami społecznymi. Zdecydowana większość /81,6%/ absolwentów opowiedziało się za podniesieniem poziomu języków obcych, szczególnie zachodnich. Zaproponowano także, aby wykłady z przedmiotów kierunkowych prowadzić w językach obcych, co podniosłoby poziom i efektywność nauczania.

Zgłaszano również propozycje zapoznania studentów z przedmiotami mieszczącymi się w naukach filologicznych /32,7 %/, które umożliwiłyby opanowanie umiejętności pisania i mówienia oraz z przedmiotami pedagogicznymi /32,2%/ traktującymi o sposobach uczenia i samokształcenia. Wśród respondentów byli również tacy, którzy postulowali wprowadzenie elementów kulturoznawstwa /10,8%/, estetyki /9,2%/, etyki /18,6% / i prawa /10,2%/. Sugestie 47% absolwentów dotyczyły także podniesienia poziomu nauczania nauk podstawowych, głównie matematyki oraz fizyki, które zdaniem respondentów stanowią poznawczy grunt dla innych ścisłych i przyrodniczych.

2.1.3. Opinie o sposobie realizacji programu

2.1.3.1. Sposób prowadzenia zajęć i egzekwowania wiedzy

Na podstawie literatury przedmiotu, wypowiedzi studentów, absolwentów i nauczycieli akademickich oraz własnych przemyśleń można by wyróżnić dwa podstawowe style nauczania i wychowania: styl demokratyczny i styl autokratyczny. Styl demokratyczny zawiera się w pedagogice, którą określa się pedagogiką "wyzwalającą", "inspirującą", "humanistyczną". Styl autokratyczny natomiast mieści się w "pedagogice represyjnej". Jest on w dużej mierze destrukcyjny, rozбивa wzajemną komunikację między studentami a nauczycielami akademickimi. Stosowanie go niweczy wspólnotę dydaktyczno-wychowawczą, dzieląc uczestników procesu dydaktyczno-wychowawczego na dwie przeciwne strony. Konsekwencją stosowania tego stylu jest archaiczny już dziś charakter działań dydaktyczno-wychowawczych, wprowadzających atmosferę dystansu, podporządkowania, nieufności i przymusu oraz nie liczenie się z postawami, dążeniami, osobowością nauczanych i wychowywanych. Używanie wyżej omawianego stylu powoduje powstawanie i nasilanie się postaw konformistycznych, pasywnych, oportunistycznych i egoistycznych. Poza tym osłabia inwencję i aktywność, hamuje rozwój intelektualny, społeczny, rozwój osobowości.

Styl demokratyczny, oparty na metodach wyzwalających, aktywizujących, np. na "metodzie przodownictwa wychowawczego" /określenie J. Szczepańskiego¹ /czy na "metodzie demokratyzmu pedagogicznego" - teraźn Z. Kietlińskiej²/, znosi podział na dwie strony, wpisane w rolę uczących i nauczanych. Postuluje ich współpracę, czyni z uczniów autentycznych współtwórców procesu dydaktyczno-wychowawczego, współodpowiedzialnych za jego przebieg³. Dydaktyka demokratyczna zakłada "otwartość" struktury procesu dydaktyczno-wychowawczego. Działają w nim prawa dialektyki, nie tylko prawo jedności, ale również prawo sprzeczności między nauczycielem a uczniem, między wychowawcą a wychowankiem. Dydaktyka demokratyczna posiada ponadto środki aktywizujące, stawiające obie strony procesu w stan gotowości psychicznej, intelektualnej i emocjonalno-wolicjonalnej.

Zaprezentowane niżej wyniki badań, dotyczące sposobu prowadzenia zajęć oraz egzekwowania wiedzy, pozwolą zorientować się, który z wymienionych stylów dominuje w ATR oraz jakie są tego konsekwencje, najbardziej

widoczne w stosunkach międzyludzkich między studentami a nauczycielami oraz między samymi studentami. Najpierw przedstawimy ocenę sposobu prowadzenia zajęć dokonaną przez studentów ATR lat I-IV: 45,7% ekplorowanych studentów orzekło, że zajęcia są prowadzone źle, zaś 11% że bardzo źle. Dla 25,2% sposób prowadzenia zajęć jest przeciętny, 14% uznało go za dobry a 4% za bardzo dobry. Odpowiedni rozrzut odpowiedzi absolwentów prezentuje się następująco: 31,2% uznało, że sposób prowadzenia zajęć był zły, 4% że bardzo zły, 41,2% przeciętny, 19,1% dobry i 4,1% bardzo dobry. Warto dodać, że wypowiedzi absolwentów były neutralne i wyważone. Według informacji studentów i absolwentów jedną z najbardziej charakterystycznych cech ćwiczeń i wykładów jest pogoń prowadzących za planem, "walka z czasem". Blisko 58% studentów i 53% absolwentów stwierdziło, że zajęcia były nudne, monotonne i mało komunikatywne. Zarówno studenci, jak i przede wszystkim absolwenci, zgłosili postulat zmodyfikowania zajęć poprzez wprowadzenie środków audiowizualnych, zmianę koncepcji prowadzenia zajęć przez nauczycieli, umożliwienie studentom samodzielnego prowadzenia ćwiczeń i fragmentów wykładów. W opinii studentów i absolwentów zajęcia powinny rozwijać procesy poznawcze, samodzielność w myśleniu, w rozwiązywaniu problemów. Charakterystyczna jest następująca wypowiedź jednego z absolwentów: "W dużym stopniu premiowano uczenie pamięciowe. Nie kształtowano myślenia, nie rozwijano wyobraźni. A przecież inżynier to człowiek posiadający przede wszystkim intelekt i wyobraźnię, a nie wyłącznie pamięć".

Zastrzeżenia studentów i absolwentów wzbudziła atmosfera panująca na zajęciach. Przeważająca większość studentów (65,1%) i absolwentów (63,3%) poinformowała, że w dydaktyce dominuje styl autokratyczny, uniemożliwiający bezkonfliktową współpracę, powodujący rozbitcie uczestników procesu dydaktyczno-wychowawczego na dwie przeciwne sobie strony, pełniące odmienne role. "W czasie zajęć wytworzyły się dwie oddzielone od siebie strefy: strefa nauczyciela i strefa studentów. Każda strefa broniła swego interesu. Wiało chłodem i dystansem. Dlatego nie zawiązał się bezpośredni kontakt, gwarantujący swobodną wymianę myśli, stanowiący podstawę współpracy, rzetelnej dyskusji".

Tylko 28,4% studentów i 30,3% absolwentów zakomunikowało, że podczas studiowania stylem wiodącym był styl demokratyczny, którego stosowanie ułatwiało opanowywanie wiedzy, rozbudzało zainteresowania, motywację wewnętrzną niezbędną dla prawidłowego rozwoju intelektu, wszystkich obszarów osobowości. Podstawą powodzenia stylu demokratycznego była rezygnacja ze stereotypowego układu ról, władzy i autorytetu, według którego nauczyciel podporządkowuje sobie studenta, niwecząc jego aktywność poznawczą. Zajęcia przebiegały w atmosferze współpracy i bliskiego kontaktu: "Zajęcia miały gorącą temperaturę. Naukowiec przychodził, stawiał problem i razem zabieraliśmy się do jego rozwiązania. Dochodziło do spiek podczas dyskusji, ale miały one charakter konstruktywny. Pozwalano nam na swobodne myślenie, niekiedy fantazjowanie, na stawianie dziwnych hipotez. Temu wszystkiemu towarzyszyła atmosfera życzliwości, cierpliwości i wyrozumiałości ze strony naukowców".

Zarówno studenci /6,5%/ jak i absolwenci /6,4%/ wskazywali także na obecność w dydaktyce stylu będącego kontaminacją stylów demokratycznego i autokratycznego. Pisano o tym: "Na zajęciach stosowano przeciwstawne sobie metody, które prowadziły do chaosu i nerwowej atmosfery. Rezultatem tego była ciągła niepewność, która obniżała chęć studiowania".

Jedno z pytań zawartych w kwestionariuszu dotyczyło również ilości kolokwium i egzaminów oraz sposobu ich przeprowadzania. Około 37% absolwentów sądzi, że ilość ich jest zbyt duża, 41,75% uznało ją za wystarczającą, zaś 21,25% za zbyt małą.

Przytoczymy również rozkład odpowiedzi absolwentów oceniających sposób egzaminowania wiedzy: 23% sądzi, że jest on bardzo dobry /2,8%/ i dobry /20,2%/, 24,7% uznało go za odpowiedni, zaś 52,2% za zły /46,5%/ i bardzo zły /5,7%/. Oceniając negatywnie sposób przeprowadzania kolokwium i egzaminów przede wszystkim wskazano na nałożenie się egzaminów i kolokwium w stosunkowo krótkim czasie, na niepotrzebny dystans stwarzany przez nauczycieli oraz na przedkładanie pamięci nad myślenie.

2.1.3.2. Poziom naukowy i dydaktyczny nauczycieli akademickich w ocenie studentów i absolwentów

Blisko 44% studentów i 37% absolwentów uznało poziom naukowy nauczycieli za średni. Jako dobry oceniło go 27,5% studentów i 34,4% absolwentów. Spora grupa studentów - 23,2% i 17,6% absolwentów zakomunikowała, że poziom naukowy jest niski. Jako wysoki określiło go 5,25% studentów i 11% absolwentów.

Respondenci dokonujący negatywnej oceny poziomu naukowego nauczycieli akcentowali małą ilość ich własnych koncepcji badawczych, własnych rozwiązań zgłaszanych na wykładach i ćwiczeniach. Ci z absolwentów, którzy wysoko ocenili poziom naukowy swoich nauczycieli, wskazywali na ich erudycję, nowatorstwo rozwiązań technologicznych, które zostały wykorzystane w gospodarce narodowej, przynosząc znaczne korzyści ekonomiczne.

Struktura odpowiedzi na pytanie o poziom dydaktyczny nauczycieli przedstawia się następująco: 57,5% studentów i 51,3% absolwentów sądzi, że jest on niaki, 31,5% studentów i 33% absolwentów uznało go za średni, 9% studentów i 10,7% absolwentów za dobry, wreszcie 2% studentów i 5% absolwentów za wysoki. Negatywna ocena była podyktowana między innymi brakiem zdolności dydaktycznych dostrzeżonym u nauczycieli przez studentów i absolwentów, brakiem autentycznego zaangażowania ze strony prowadzących zajęcia.

Wiele uwag dotyczyło nieumiejętności inspirowania, zainteresowania przez nauczycieli swoim przedmiotem, będącej wynikiem nieobecności emocjonalnego stosunku do własnych poczynąń dydaktycznych. Wskazywano również na niedostatki w zakresie precyzyjnego, komunikatywnego i interesującego przekazywania wiedzy. Respondenci słabość dydaktyczną wykładowców i asystentów upatrywali także w nieumiejętności nawiązywania przez nich intelektualnego i emocjonalnego kontaktu z młodzieżą akademicką. Respondenci pozytywnie

oceniający poziom dydaktyczny nauczycieli akademickich podkreślali między innymi ich zdolności w nauczaniu i wychowaniu, tj. komunikatywne przekazywanie wiedzy, zainteresowanie wykładanym przedmiotem, zainspirowanie samodzielnych poszukiwań badawczych, szacunek dla osobowości studenta, partnerstwo i empatię w relacjach z młodzieżą, stosowanie demokratycznych metod dydaktyczno-wychowawczych, odwagę oraz umiejętność nawiązywania bezpośrednich kontaktów intelektualnych i emocjonalnych.

Dydaktyka winna z jednej strony odpowiadać poziomowi intelektualnemu i psychicznemu, sposobowi rozumienia rzeczywistości technicznej, przyrodniczej i społecznej przez młodzież studiującą kierunki techniczne, z drugiej musi rozwijać młodzież intelektualnie, uczyć rozbijania konwencji, stereotypów technicznych i społecznych, otwartości, śmiałości w poszukiwaniu nowych rozwiązań. Do tego niezbędny jest styl demokratyczny, wyzwalający i humanistyczny. Implikacją stosowania stylu autokratycznego, represyjnego są coraz częściej obecne postawy konformistyczne, asekuranckie, egoistyczne i krytykanckie. Do zadań nauczyciela akademickiego należy nie tylko nauczanie, wychowanie, praca naukowa, ale i kształtowanie charakteru studenta. Wszystkie te elementy powinny stanowić zrównoważoną i spójną całość. Dla efektywności procesu nauczania i wychowania najważniejsze jest zaangażowanie emocjonalne nauczyciela akademickiego, jego gotowość wymiany myśli i uczuć z młodzieżą. Nauczanie i wychowanie nie może być zorganizowane na piramidalnym układzie władzy i autorytetu, nie może być zrutynizowane i zdepersonalizowane. Nauczyciele powinni mądrze sterować konstruowaniem osobowości, jej wieloobszarowym dojrzewaniem.

2.1.3.3. Braki w wykształceniu ujawnione na tle konfrontacji przygotowania teoretycznego z praktyką zawodową absolwentów

Najwięcej kłopotów zawodowych sprawiają niedostatki wiedzy praktycznej. Zgłasza je 59 % absolwentów. Duży odsetek, bo 57,2 %, nie potrafi czynnie posługiwać się językiem obcym. Blisko 38 % absolwentów poinformowało, że odczuwa braki z zakresu organizacji pracy, zwracając uwagę, że jest to poważny mankament naszego życia gospodarczego. Wiąże się z tym ilość i jakość produkcji, marnotrawstwo materiału i czasu ludzkiego, przestoje produkcyjne, nierównomierne rozłożenie zadań. Zła organizacja pracy - zdaniem badanych - jest zjawiskiem niepożądanym i demoralizującym.

Blisko 35 % absolwentów wskazuje na niedostateczną ilość i słaby poziom wiedzy socjologicznej i psychologicznej /pisaliśmy o tym w związku z analizą programu/. Konsekwencją tego jest nieumiejętność kierowania ludźmi, porozumienia się z nimi i współpracy, tworzenia więzi osobowych, które są podstawą pozytywnych stosunków międzyludzkich. Według opinii badanych absolwentów wiedza socjologiczna i psychologiczna jest niezbędna nie tylko w pracy zawodowej, ale i bardziej prywatnych sferach egzystencji ludzkiej. Wiadomości z zakresu psychologii i socjologii pomagają w zrozumieniu siebie, pozwalają uporać się z pytaniami o wartość i sens życia. Nauki te uczą współpracy, postaw moralnych, rozwijają siły psychiczne, wyobraźnię. Bez

tego nie można sprawnie funkcjonować w społeczeństwie. Absolwenci /23 %/ zgłaszali również braki w wiedzy ekonomicznej, w jej dziedzinach specjalistycznych, np. ekonomice przedsiębiorstw, ekonomice produkcji. Najmniej zastrzeżeń budzi wiedza teoretyczna. Tylko 8,7% respondentów podało, że ma braki w wykształceniu teoretycznym. Potwierdza to model kształcenia inżynierów w ATR. Jak się wydaje, zakłada on gruntowną znajomość dyscyplin teoretycznych i stosunkowo ograniczoną wiedzę praktyczno-specjalistyczną. Badani inżynierowie postulują zreformowanie modelu, ponieważ różni się on z modelem antycypowanym przez zakład pracy.

2.2. Praktyki zawodowe w opinii absolwentów i studentów

Zasadniczym celem praktyk zawodowych jest, generalnie biorąc, zapoznanie studentów ze systemami funkcjonującymi na terenie zakładów pracy: technicznym, ekonomicznym, organizacyjnym i społecznym⁴, głównie zaś z systemami technicznym i społecznym. W systemie technicznym: z urządzeniami produkcyjnymi, technologiami, narzędziami. W systemie społecznym: z całością kształtem stosunków, jakie powstają między ludźmi w procesie wytwarzania.

Analizę rozpoczniemy od ogólnej oceny przydatności praktyk. Około 45% badanych absolwentów orzekło, że praktyki są mało przydatne, natomiast 16,7% oceniło je jako nieprzydatne. Wynika z tego, że 62% absolwentów negatywnie ustosunkowuje się do praktyk zawodowych. Tylko 38% respondentów pozytywnie oceniło praktyki, informując o merytorycznej i praktycznej z nich korzyści. Przy czym 26,7% stwierdziło, że są one przydatne a 11,3% że bardzo przydatne. Ocena przydatności praktyk dokonana przez studentów jest prawie zbieżna z oceną absolwentów i przedstawia się tak: 60,7% oceniło je negatywnie, z tym, że 44,3% uważa za mało przydatne, a 16,4% za nieprzydatne, 39,3% oceniło pozytywnie, przy czym 28,5% stwierdziło ich przydatność, a 10,8% uznało za bardzo przydatne. Wśród największych mankamentów absolwenci wymieniali brak wspólnego porozumienia między uczelnią a przedsiębiorstwem, ustalającego szczegółowy program praktyk, a więc ich cel, przebieg, charakter, kontrolę, wymagania, zaliczenie. Zdaniem studentów i absolwentów poważnym uchybieniem praktyk była też zła ich organizacja oraz niezgodność z kierunkiem studiów. Do usterek praktyk respondenci, szczególnie obecni studenci, zaliczyli także niskie wynagrodzenie, niewłaściwe traktowanie praktykantów przez kierownictwo i załogę zakładów pracy, zły przykład robotników, słabe warunki socjalne, małe wymagania ze strony opiekunów, niekonsekwencje w egzekwowaniu powierzonych zadań. Respondenci podkreślali także niewielką samodzielność w wykonywaniu prac specjalistycznych oraz nikły kontakt z pracą rzeczywiście inżynierską. Wysunęli postulat "rzetelnego rozliczenia" z praktyki, solidnego egzaminu końcowego przeprowadzonego przez przedstawicieli zakładu pracy i uczelni. Zaproponowali, aby z praktyk zawodowych uczynić próbiez przydatności do zawodu inżyniera.

2.3. Stosunki międzyludzkie zachodzące między studentami a nauczycielami akademickimi

Nie wdając się w teoretyczne rozważania dotyczące stosunków międzyludzkich, dla potrzeb naszej pracy przyjmujemy definicję Z. Zaborowskiego, zawierającą zarówno aspekty psychologiczne, jak i socjologiczne. Przez stosunki międzyludzkie Zaborowski rozumie "... trwałe oddziaływanie na siebie ludzi, określane przez ich osobowość, oceny i uczucia wzajemne oraz przez normy i role społeczne pełnione przez nich"⁵. Stosunki międzyludzkie będziemy pojmować i rozpatrywać jako swoisty typ i sposób komunikacji. Badając trzy człony modelu komunikacji: Nadawcę, Komunikat, Odbiorcę⁶ ujawnimy nie tylko ich typ, ale również rodzaj komunikowania, czy jest ono harmonijne, czy konfliktowe. Wskażemy na przyczynę "szumów komunikacyjnych" zakłócających proces porozumienia nauczycieli akademickich /Nadawców/ i studentów /Odbiorców/⁷.

Przytoczymy najpierw ocenę stosunków międzyludzkich dokonaną przez studentów i absolwentów. Rozrzut wypowiedzi studentów przedstawia się tak: 15,5% określiło je jako dobre, 37,7% jako poprawne, negatywnie oceniło 46,8%, przy czym 38,5% uznało je za złe a 8,3% bardzo złe. Struktura odpowiedzi absolwentów różni się od wyżej podanej: 20,8% uważa je za dobre, 42,3% poprawne, negatywnie oceniło 36,9%, w tym 31,4% określiło je jako złe a 5,5% jako bardzo złe.

Trzeba przywołać także najczęściej powtarzające się określenia stosunków międzyludzkich, autorstwa studentów i absolwentów. Według pozytywnych ocen stosunki były: "dobre", "poprawne", "przyjazne", "jasne", "życzliwe", "oparte na wzajemnym zaufaniu", "szczerze", "otwarte", "bliskie", "ciepłe". Odbijały się one w klimacie "wzajemnego porozumienia", "wzajemnej współpracy", "wychodzenia sobie naprzeciw", "obopólnej otwartości", "współpracy intelektualnej", "obopólnego zaufania", "wzajemnego poszanowania", "psychicznej bliskości". Przeważają w nich "parametry psychiczne". Są one głównym konstruktorem stosunków rozgrywających się między studentami a nauczycielami, tworząc między nimi więź psychiczną, emocjonalno-intelektualną, ułatwiającą realizację procesu dydaktyczno-wychowawczego.

Według negatywnych ocen stosunki międzyludzkie były: "rzeczowe", "formalne", "dystansowe", "oschłe", "pozorne", "przedmiotowe", "chłodne", "służbowe", "instrumentalne". Towarzyszyła im atmosfera "podporządkowania", "wykorzystywania władzy i autorytetu", "szantażowania oceną", "wymownego milczenia", "podziału na dwie antagonistyczne strony", "nieufności", "nieujawnianego buntu". Powyżej przedstawione stosunki międzyludzkie są zbudowane przede wszystkim z "parametrów społecznych", szczególnie ze złe rozumianych norm i pełnionych ról, uniemożliwiających powstanie więzi, tworzących sztuczne bariery zakłócające nawiązanie komunikacji w toku interakcji społecznych.

Wrócimy teraz do wyżej wspomnianych elementów procesu komunikacji i przedstawimy ich rolę w stosunkach międzyludzkich. Nadawcę utożsamiamy z nauczycielem akademickim⁸. Zyskał on w wypowiedziach respondentów takie oto pozytywne i negatywne określenia: "umiejący nawiązać kontakt ze studentem",

"szukający dialogu", "prowokujący go", "gotowy do pomocy w sprawach naukowych i osobistych", "życzliwy", "współdziałający i współpracujący", "otwarty na młodzież", "rozbudzający zamiłowania i zainteresowania", "zarządzający nauką", ale także "formalista", "szantażysta", "służbista", "dystansowiec". Pod Odbiorcę podstawiamy absolwenta. Jest on w opinii badanych "bierny", "uśpiony intelektualnie i emocjonalnie", "przyczajony po zaliczenie", "pozorujący aktywność", "defensywny", "załękniony". Respondenci zajęli się również obiektem poznania, tj. przedmiotem dialogu toczącego się w procesie dydaktyczno-wychowawczym. W naszej terminologii odpowiada to Komunikatowi. Przede wszystkim jest on źle zbudowany, przeładowany treściami teoretycznymi, rozmiągający się z praktyką zawodową, z oczekiwaniami zakładów pracy. W dużej części jest on nieumiejętnie przedstawiony studentowi, uruchamiający w znacznej mierze procesy pamięciowe przy zaniedbywaniu intelektualnych. Pozytywne opinie respondentów wskazywały na dość wysoki poziom teoretyczny Komunikatu, wystarczający i odpowiedni dobór jego treści oraz właściwe ich przekazywanie.

Około 50% badanych absolwentów i 61% studentów sądzi, że między nauczycielami a studentami nie ma autentycznej współpracy, bardzo często występują "szumy komunikacyjne", "rozbitcia komunikacyjne" powodujące napięcia i konflikty. Dominuje dialog pozorny, sztucznie spreparowany przede wszystkim przez formy instytucjonalne, przez konwencje i stereotypy charakterystyczne dla szkoły. Respondenci pisali, że jest to dialog w dużym stopniu "wymuszony", dialog dystansu i zabezpieczenia, wspólnie stworzony przez dwie ekstremalne do siebie rzeczywistości: nauczycielską i studencką. Jego mechanizmy tkwią w sprzeczności interesów, odalienności ról, postaw, władzy, autorytetu, wyznawanych wartości, ideologii, w różnicy poziomu rozwoju osobowości. Stąd bierze się nieobecność więzi osobowej, występuje tu przewaga czynnika rzeczowego nad ludzkim. A przecież wiadomo, że im bardziej dialektyczny układ "pola nauczyciela" i "pola studenta", im bardziej dynamiczny układ stosunków społecznych, w jakich obydwa pola się znajdują, tym skuteczniejszy wywierają na siebie wpływ, prowadząc do obopólnego rozwoju wszystkich dyspozycji osobowości, do osiągnięć dydaktycznych i wychowawczych.

2.4. Stosunki międzyludzkie w grupach studenckich

Pozytywnie oceniło je 50,3% badanych studentów i 55,7% absolwentów, przy czym 20% studentów uznało je za dobre, natomiast 30,3% za poprawne. Odpowiednio 27,8% absolwentów uważało je za dobre, 27,9% za poprawne. Negatywnie oceniło je 49,7% studentów i 44,3% absolwentów. Szczegółowy rozkład wykazuje, że w przypadku studentów 41% sądzi, że są złe, 8,7% że bardzo złe. W wypadku absolwentów 41,8% oceniło je jako złe, tylko 2,5% jako bardzo złe. Analiza wypowiedzi respondentów pozwoliła na przedstawienie szeregu pozytywnych i negatywnych określeń stosunków międzyludzkich zachodzących między studentami. Są one: "przyjazne", "koleżeńskie", "życz-

live", "bezinteresowne", "gorące", "nastawione na wzajemną pomoc", ale i również "konsspiracyjne", "interesowne", "rzeczowe", "pozorne", "oschłe", "usługowe", "kupieckie". W tych pierwszych dominuje czynnik psychiczny, konstytuując więź osobową, mającą trwałą strukturę. W drugich przeważa czynnik rzeczowy, tworząc więź formalną, mającą niestwałą strukturę, rozpadającą się po wygaśnięciu działania bodźca wspierającego czynnik. Studenci i absolwenci często podkreślali, że stosunki rozgrywane się między nimi uległy w miarę upływu lat studiów coraz większemu ochłodzeniu, a niekiedy nawet rozpadowi. Przebiegały więc odwrotnie niż można by oczekiwać: w miarę upływu lat powinny być coraz bardziej zażyłe, ciepłe i serdeczne. Z badań wynika, że stosunki między studentami były dość prowizoryczne, niejednokrotnie zawiązywane z konieczności, zdeterminowane wzajemną zależnością opierającą się na niepewności związanej ze studiami, nowym środowiskiem oraz nauczycielami akademickimi. Powstała wspólnota studencka była w znacznym stopniu pozorna i sztuczna. Spoiwami jej były zagrożenie, lęk, niepewność, "ucieczka w grupę". Przestały one spajać grupę w momencie zakończenia przez jej członków "stażu adaptacyjnego", rozpoznania mechanizmów rządzących procesem studiowania, w momencie pełnego wpisania się w nową rolę społeczną, w chwili zakończenia internalizacji nowych wartości, nowego stylu życia.

Znamioną cechą współżycia studenckiego było i jest rozbitcie grup na małe, kilkuosobowe zespoły bądź układy dwójkowe i trójkowe. Są one wobec siebie często obojętne i niekiedy antagonistyczne. Separują się one od pozostałej młodzieży, stanowiąc zamknięte struktury, mające oddzielny styl życia, system wartości, charakterystyczne zachowanie /sposób mówienia, gestykulacji, ubierania/, własny sposób uczenia się. Członkowie tych zespołów są przeważnie ludźmi o zbliżonych zdolnościach, zainteresowaniach, ideologiach, podobnym pochodzeniu społecznym i statusie materialnym. Wydaje się więc, że życie studenckie koncentruje się i kumuluje w małych grupach nieformalnych. Należałoby je dokładnie spenetrować, ponieważ wiemy o nich stosunkowo niewiele.

Chcielibyśmy ujawnić jeszcze jedno zjawisko. Istnieje mianowicie różnica między wypowiedziami studentów i absolwentów. Studenci częściej, ostrzej, bardziej jednoznacznie i negatywnie oceniali wzajemne relacje i interakcje zachodzące w ramach stosunków międzyludzkich. Akcentowali nasilenie się postaw egoistycznych, kupieckich, instrumentalnych, a przede wszystkim konsumpcyjnych, o których absolwenci w ogóle nie wspominali. Powyższa uwaga implikuje stwierdzenie, że styczności społeczne w obrębi grup studenckich stają się coraz bardziej bezosobiste, rzeczowo wyspecjalizowane, o dość luźnej, formalnej więzi.

Współczesna pedagogika, teoria wychowania o orientacji marksistowskiej kładzie ogromny nacisk na nauczanie i wychowanie w kolektywie⁹. Wychowanie kolektywne jest jedną z form "wychowania dla przyszłości"¹⁰, stanowi ono podstawę kształtowania człowieka socjalizmu. Przy wyżej przedstawionej zmianie kierunków życia studenckiego potrzebą chwili staje się reaktacja kolektywnego jego sposobu, prawidłowych, autentycznych i konstruktywnych studenckich stosunków międzyludzkich, niezbędnych dla pełnej rea-

lizacji założeń programowych co do kształcenia i wychowania w ATr.

2.5. Zainteresowania pozanaukowe absolwentów w czasie studiów

Zainteresowania pozanaukowe były różnorodne. Najwięcej badanych /blisko 80% / interesowało się sportem, przy czym spośród dyscyplin sportowych dominowała piłka nożna, hokej, siatkówka, koszykówka i tenis. Czynnie uprawiało sport 39,6% respondentów. Najwięcej piłkę nożną, w dalszej kolejności siatkówkę, pływanie, dzudo, lekkoatletykę i koszykówkę. Absolwenci uprawiający czynnie sport podkreślali jego znaczenie zarówno dla rozwoju fizycznego, kształcenia sprawności fizycznej, jak i dla konstruowania sylwetki psychicznej. W dalszej kolejności badani wymieniali dyskoteki /21%/, turystykę /20,2%/, kolekcjonerstwo /20%/, politykę /15,7%/. Na blok zainteresowań humanistycznych /13,75% / składały się takie dziedziny wiedzy jak filozofia /4%/, kulturoznawstwo /3,2%/, socjologia /2,2%/, historia /1,7%/, psychologia /1,7%/, języki obce /1%/. Według informacji respondentów zdobyta przez nich wiedza humanistyczna była nakierowana przede wszystkim na rozpoznanie rzeczywistości społecznej i kulturalnej we wszystkich wymiarach czasowych: przeszłym, teraźniejszym i przyszłym. Stosunkowo niewielka ilość informacji humanistycznych, szczególnie filozoficznych i psychologicznych, była wykorzystywana na penetrację swojego świata wewnętrznego, która należy do niezbędnych zabiegów w pracy nad sobą w konstruowaniu spójnej i bogatej osobowości. Przeważnie wiedzę humanistyczną absolwenci wykorzystywali do penetracji świata zewnętrznego, istniejącego na zewnątrz własnej podmiotowości. Inne nauki będące przedmiotem zainteresowania absolwentów podczas studiów to archeologia /3,7%/, astronomia /1,7% / i astronautyka /1,5% /.

Oddzielne badania przeprowadziliśmy nad zainteresowaniami absolwentów sztuką. Wynika z nich, że sztuką interesowało się podczas studiów 61,3% respondentów. Największy odsetek, około 44% badanych interesowało się muzyką, zwłaszcza rozrywkową. Muzyki poważnej słuchało niewielu badanych /18,3%/, 5,7% respondentów grało na instrumencie. W dalszej kolejności respondenci /42,5% / interesowali się filmem. Przeważał wybór filmu kryminalnego, sensacyjnego, westernu, historycznego, komediowego, science fiction. Pomijano natomiast film psychologiczny, autoraki, postycki, awangardowy. Respondenci wybierali filmy, w których znaczny udział pełniła konstrukcja epicka. Filmy apelujące raczej do emocji niż intelektu, skonstruowane przez zastosowanie "montażu płynnego i łagodnego", "montażu równoległego", sugerującego ciągłość pomiędzy poszczególnymi epizodami. Montaż ten usiłuje narzucić złudzenie, że "jak w życiu" występuje ciągłość zjawisk. Autorzy filmów afabularnych posługują się "montażem ostrym" i "prostopadłym"¹¹. Podporządkowują elementy narracyjno-fabularne funkcji ekspresywno-impresyjnej. Burzą tok fabularny swobodną manipulacją obrazów, motywów itp. Fabułę zastępują refleksyjnym wywodem. Powyższa analiza jest próbą wyjaśnienia negatywnej recepcji filmów psychologicznych i awangardowych przez

eksplorowaną populację nie przygotowaną do ich odbioru. Podobnie, jak w wypadku filmów, absolwenci wybierali typ powieści, malarstwa, rzeźby, fotografii czy architektury o wyraźnych konturach realistycznych, dominacji funkcji miazmatycznej, za pomocą której twórca naśladowuje bądź kopiuje rzeczywistość. Nie interesowali się sztuką dokonującą eksperymentów formalnych, posługującą się paradoksem, parodią, ironią, absurdem i groteską. Nie jest ona, zdaniem badanych, "przekładalna na język konkretny". Spoglądając na wypowiedzi poprzez pryzmat funkcji pełnionych przez sztukę¹² można powiedzieć, że pełniła ona dla badanych przede wszystkim funkcję poznawczą i katarsyczno-kompensacyjną¹³. W funkcji poznawczej sztuka niosła w sobie wiedzę o rzeczywistości materialnej, wiedzę o ludziach. W funkcji katarsyczno-kompensacyjnej była terapią, poniekąd oderwaniem od rzeczywistości. Nie osłabiała ona sił życiowych, umacniała je, rozładowując nieprzyjemne stany psychiczne.

2.6. Przynależność absolwentów do organizacji studenckich /SZSP/, politycznych /PZPR/ i sportowych /AZS/

Uczelnia wyższa jest instytucją stanowiącą niejako konfigurację nałożonych na siebie systemów: dydaktycznego, wychowawczego, społecznego, techniczno-ekonomicznego, organizacyjno-administracyjnego i naukowo-badawczego. SZSP jako organizacja studencka, partycypuje we wszystkich systemach, szczególnie zaś w dydaktycznym, wychowawczym¹⁴, społecznym i naukowo-badawczym. Organizacja studencka ma ustawowo zagwarantowane prawa partnerstwa i współdziałania w tworzeniu procesów dydaktycznego i wychowawczego. Zasadniczym celem SZSP⁵ jest ukształtowanie absolwenta o wszechstronnie rozwiniętej, twórczej osobowości, przygotowanie go do socjalistycznego sposobu życia¹⁵. Z danych empirycznych wynika, że 59% absolwentów było członkami SZSP¹⁶. Około 47% absolwentów wstępując do organizacji kierowało się motywacją zewnętrzną, szczególnie zaś kalkulacyjną, utylitarną i rezygnacyjną. Motywacją wewnętrzną kierowało się 53% absolwentów, przy czym najczęściej akcentowano "wewnętrzną potrzebą pracy i działania". Do organizacji studenckiej nie należało 41% absolwentów. Powodem tego był "brak czasu", "brak potrzeby bycia członkiem Związku" oraz "niechęć do pracy społecznej".

Jeśli chodzi o wpływ SZSP na postawę ideową respondentów, to 37% poinformowało o jego latnieniu, natomiast 48% o braku takiego wpływu. Dla tych ostatnich głównymi determinantami postaw była rodzina, samodzielna praca nad sobą oraz koledzy.

Badania nad charakterem decyzji przynależności do SZSP wykazały, że większość absolwentów /56%/ sama decydowała o wstąpieniu do organizacji. Niesamodzielnie decyzję podjęto 37,3% badanych.

Do PZPR, podczas studiów, należało 4% badanych absolwentów. Trzeba podkreślić, że wszyscy wstępujący do organizacji partyjnej kierowali się motywami wewnętrznymi, wynikającymi z potrzeb wewnętrznych.

Ogólnie o przynależności studentów do organizacji studenckich, poli-

tycznych i sportowych można powiedzieć, że ich członkowie kierowali się przy wstępowaniu do nich przeważnie motywacją wewnętrzną /z wyjątkiem A2S/, sugerującą aktywne uczestnictwo w pracach tych organizacji. Nie przeprowadziliśmy odpowiednich badań, które potwierdziłyby powyższe przypuszczenia. Trzeba też podkreślić i to, że aż 41% absolwentów nie należało do SZSP, a tylko 4% było członkami PZPR.

P r z y p i s y

1. J. Szczepański: Elementy procesu wychowawczego. "Życie Szkoły Wyższej" 1968 nr 11-12, s. 140.
2. Z. Kietlińska: Wybrane problemy pedagogiczne wyższych szkół technicznych. Warszawa 1977, s. 147.
3. Por. aktywistyczną koncepcję wychowanka stworzoną przez F. Znanieckiego. Zob. F. Znaniecki: Socjologia wychowania. Wstępem opatrzył J. Szczepański. Warszawa 1973, t. II, s. 178-179. Por. również koncepcję nauczyciela akademickiego zgłoszoną przez J. Legowicza w pracy: Nauczyciel akademicki - stos zawodowy i wzór wychowawczy, "Dydaktyka Szkoły Wyższej" 1974 nr 4.
4. Wyróżnienie systemów przyjmując za S. Czajką i J. Sztumakim dokonany w pracy: Zarys socjologii przemysłu. Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk 1977, s. 68.
5. Z. Zaborowski: Stosunki międzyludzkie. Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk 1976, s. 9.
6. Korzystamy ze schematu komunikacji językowej zaproponowanego przez R. Jakobsona. Zob. R. Jakobson: Poetyka w świetle językoznawstwa ... Współczesna teoria badań literackich za granicą, opr. H. Markiewicz, t. 2, Kraków 1972. Nie będziemy przeprowadzać całościowej analizy wszystkich elementów schematu. Zajmiemy się tylko tymi, których penetracja jest konieczna dla głębszego wyjaśnienia interesującego nas problemu.
7. Dla uniknięcia nieporozumień wyjaśniamy, że role Nadawców i Odbiorców są zamienne. Nasze podstawienie wynika z ról, jakie przeważnie pełnią nauczyciele i studenci w procesie dydaktyczno-wychowawczym.
8. Por. przypis 7.
9. H. Muszyński: Zarys teorii wychowania. Warszawa 1976.
10. Zob. B. Suchodolski: Czwłata i człowiek przyszłości. Warszawa 1974.
11. Autorem terminów "montaż płynny i łagodny" oraz "montaż ostry" jest M. Głowiński. Terminy "montaż równoległy" i "montaż prostopadły" stworzyli przedstawiciele francuskiej awangardy filmowej, Jean-Luc Godard i Jean-Pierre Gorin.
12. Zob. na ten temat pracę znanego radzieckiego estetyka M. Kagana, Lekcyi po marksistcko-leninskiej estetyce, Leningrad 1971.

13. Funkcję tę omawia B. Dziemidok w artykule: Katartyczno-kompensacyjna funkcja sztuki, znajdującym się w tomie: Sztuka i społeczeństwo, redagowanym przez A. Kuczyńską, Warszawa 1976, t. 2, s. 92-125.
14. Udział SZSP w systemie wychowawczym uczelni omawiam w artykule: SZSP w systemie wychowawczym wyższej uczelni, zamieszczonym w zbiorze: Rola młodego pokolenia w budowie rozwiniętego społeczeństwa socjalistycznego. Kraków 1978.
15. Zob. Uchwała programowa II Zjazdu SZSP. Warszawa 1977.
16. Traktujemy łącznie członków byłego ZSP i SZSP.

II. SYTUACJA SPOŁECZNO-ZAWODOWA ABSOLWENTÓW

3. PRACA ZAWODOWA ABSOLWENTÓW

3.1. Struktura zatrudnienia

Strukturę zatrudnienia przedstawimy mając na uwadze poszczególne resorty. Trzeba podkreślić, że tylko 48,7% absolwentów wypełniło rubrykę zatytułowaną "Przebieg pracy zawodowej", w skład której wchodziły: nazwa zakładu pracy, stanowisko, resort, okres pracy, przyczyny przeniesienia, zwolnienia z pracy. Najwięcej absolwentów - 52,8% - zatrudniły resorty: Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych - 18,4%, Przemysłu Maszynowego - 18,4% i Przemysłu Chemicznego - 15,8%. Mniej niż połowa - 30,2% - pracuje w resortach: Nauki, Szkolnictwa Wyższego i Techniki - 7,6%, Łączności - 7,6%, Przemysłu Ciężkiego - 7,6% oraz Komunikacji - 7,1%. Resort Rolnictwa zatrudnił 2,5% absolwentów. Natomiast resorty: Spraw Wewnętrznych, Administracji i Gospodarki Komunalnej, Górnictwa, Przemysłu Lekkiego, Przemysłu Spożywczego i Skupu oraz Energetyki i Energii Atomowej - 2%. W resorcie Sprawiedliwości oraz Przemysłu Maszyn Ciężkich i Rolniczych znalazło zatrudnienie 1% respondentów. Najmniej absolwentów - 0,5% - pracuje w resorcie Obrony Narodowej, Oświaty i Wychowania, Zdrowia, Gospodarki Terenowej i Ochrony Środowiska.

Prawie 94% absolwentów podjęło pracę w zakładach przemysłowych znajdujących się w miastach wojewódzkich: Bydgoszczy, Toruniu, Włocławku, Gdańsku /1,5%/, Łodzi /1,5%/, Pile /1%/, Katowicach /1%/, Szczecinie /0,5%/, Słupsku /0,5%/, Warszawie /0,5%/ i Koninie /0,5%/. Najwięcej respondentów pracuje w Bydgoszczy /68,6%/, Toruniu /8,6%/ i Włocławku /5,1%/, a więc w tych miastach, które dostarczyły Akademii Techniczno-Rolniczej najwięcej absolwentów szkół średnich. Tylko 6,1% absolwentów zatrudniano w zakładach znajdujących się w salych miastach i miasteczkach. Są to przeważnie małe zakłady, będące filiami większych przedsiębiorstw.

3.2. Sposób zatrudnienia

Najczęstszą formą znalezienia pracy były własne poszukiwania. Zakomunikowało o tym 47,5% respondentów, przy czym dla 30,7% była to forma najważniejsza. Następnym sposobem zatrudnienia było korzystanie przez

42,5% absolwentów ze stypendium fundowanego /37,5% orzekło, że był to sposób najważniejszy/. Badania dowodzą, że między absolwentami kończącymi studia w latach 1969-1972 i w latach 1973-1976 istnieje różnica w uwarunkowaniu pobierania stypendium fundowanego przez zakłady pracy. Otóż dla respondentów grupy pierwszej /1969-1972/ najważniejszym czynnikiem korzystania ze stypendium były względy finansowe. Poinformowało o tym 76% absolwentów. Natomiast dla 60% absolwentów grupy drugiej /1973-1976/ głównym czynnikiem wspierającą decyzję korzystania ze stypendium było zagwarantowanie przez zakład je udzielający przyszłego zatrudnienia. Przez znanych znalazło zatrudnienie 14,5% absolwentów /4% podało, że był to sposób najważniejszy/. Wskutek inicjatywy pracodawcy otrzymało zatrudnienie 14,2% respondentów. Trzeba dodać, że na tle innych odpowiedzi dość wysoki odsetek - 11,7% - powiadomił, że był to sposób najważniejszy. Absolwenci wybierali przede wszystkim te oferty, które proponowały w niedalekiej przyszłości otrzymanie mieszkania, wysokie zarobki oraz pracę odpowiadającą ukończonemu kierunkowi studiów. W wyniku skierowania otrzymanego z uczelni pracę podjęło 11,5% respondentów. Dla 5,2% skierowanie było najważniejszą formą zatrudnienia. Stosunek absolwentów do tego sposobu podejmowania pracy jest raczej negatywny. Odwołują się oni do uczelni tylko w wypadku ujemnego rezultatu własnych poszukiwań. Dla 9,5% badanych pracę znaleźli rodzice /3,7% orzekło, że była to droga najważniejsza/. O miejscu pracy 7,7% inżynierów-absolwentów ATR zadecydował przypadek /6% powiadomiło, że był on najważniejszym środkiem powodującym zatrudnienie/. Dzięki ogłoszeniom prasowym pracę uzyskało 1,5% absolwentów, przy czym dla 0,7% stanowiły one najważniejszą drogę otrzymania pracy.

3.3. Motywy wyboru miejsca pracy

Ustalenia teoretyczne dotyczące motywu i motywacji wykorzystane przez nas w podrozdziale traktującym o motywach wyboru zawodu inżyniera, kierunku studiów i uczelni są aktualne również i w poniższych rozważaniach¹. Analiza odpowiedzi absolwentów pozwoliła na ujawnienie obecności zarówno motywacji zewnętrznej, jak i wewnętrznej. Na motywację zewnętrzną składają się motywy użyteczne, kalkulacyjne, materialne, losowe i przymusu. Motywację wewnętrzną tworzą przede wszystkim motywy profesjonalne. Badania dowodzą, że najczęściej wymienianymi przez respondentów /60,7%/ były motywy profesjonalne. Motywem - atrakcyjny zawodowo charakter pracy - kierowało się 31,5% absolwentów.

Następnym z kolei był motyw użyteczny /praca była w miejscu lub w pobliżu stałego zamieszkania/. Motyw ten wybrało 53,2% badanych absolwentów, przy czym jako najważniejszy uznało 39,5%. Jest to ponad dwukrotnie więcej niż w wypadku motywów profesjonalnych, kiedy to motyw - atrakcyjny zawodowo charakter pracy - był najważniejszy dla 10,2% respondentów, a motyw - praca odpowiadała kwalifikacjom - tylko 4,2%. Motywami kalkulacyjnymi /praca dawała szansę zdobycia mieszkania, praca dawała możliwość szyb-

kiego awansu/ powodowało się 35,5% eksplorowanych inżynierów, przy czym szansą otrzymania mieszkania - 26,2% /był to najważniejszy motyw dla 20,2% absolwentów/. Motywem korzyści materialnych kierowało się 25,7% inżynierów /dla 10% był on najważniejszy/.

Dla 13% absolwentów wybór miejsca pracy był przynusem, koniecznością, spowodowaną brakiem innych możliwości. Wreszcie 2,2% respondentów podało, że o miejscu pracy zadecydował przypadek. Taki sam odsetek powiadomił, że był to motyw najważniejszy.

Wybór miejsca pracy w kategoriach płci przedstawia się następująco: Kobiety kierowały się przede wszystkim /47,4%/ motywami profesjonalnymi: 25,8% atrakcyjnym zawodowo charakterem pracy, 21,6% motywem tożsamości między pracą a kwalifikacjami. Następnym był motyw utylitarny /praca znajduje się w miejscu zamieszkania/. Zdeterminował on decyzję wyboru 43,6% respondentek. Dość liczna grupa respondentek - 26,7% - kierowała się motywami kalkulacyjnymi, przy czym 25,1% otrzymaniem mieszkania. Tylko 1,6% szybkim awansem. Nie miały wpływu na wybór miejsca pracy przez kobiety także korzyści materialne. Powodowało się nimi 21,3% respondentek. Więcej kobiet /10,8%/ niż mężczyzn /1,9%/ wybierało zakład pracy z konieczności. Natomiast mniejszy odsetek kobiet /0,9%/ niż mężczyzn /1,3%/ podjął pracę przez przypadek. Odpowiednie wyniki badań dla mężczyzn kształtują się następująco: 57,1% wskazało na motywy profesjonalne, na atrakcyjny zawodowo charakter pracy - 33,4%, na jej zgodność z kwalifikacjami - 23,7%, 43,2% na motywy utylitarne, 36,6% na kalkulacyjne /przy czym 28,4% kierowało się otrzymaniem mieszkania, natomiast 8,2% szybkim awansem/, 30,1% wskazało na motyw materialny, 10,8% na konieczność i 1,3% na przypadek.

Motywy wyboru miejsca pracy przedstawimy również biorąc pod uwagę kategorie społeczno-zawodowe. Absolwenci pochodzenia robotniczego kierowali się głównie motywami profesjonalnymi /51,2%/, z tym że 31,2% wymieniło motyw zgodności pracy z kwalifikacjami. Motyw atrakcyjności pracy wyszczególniło 20% respondentów. Według opinii absolwentów tej kategorii 44% kierowało się motywem utylitarnym. Blisko 35% badanych wymieniło motyw materialny, natomiast 30% motywy kalkulacyjne: 16,7% otrzymanie mieszkania, 13,3% szybki awans. Około 13% podjęło pracę z braku innego wyboru, 1,2% z przypadku. Inżynierowie pochodzenia chłopskiego /50,8%/, podobnie jak ich poprzednicy, kierowali się przede wszystkim motywami profesjonalnymi: 28,3% motywem zgodności charakteru pracy ze zdobytymi na uczelni kwalifikacjami, 22,5% atrakcyjnością pracy. Następnie wyróżnili motywy kalkulacyjne - 37,2%. Wśród nich preferowano motyw otrzymania mieszkania - 26,7%. Szybki awans znalazł uznanie u 10,5% badanych. Prawie 25% badanej kategorii wskazało na motyw materialny, a 14,2% znalazło się w zakładzie pracy z przynusem, wreszcie 0,5% - z przypadku. Respondenci pochodzenia inteligenckiego, podobnie jak pozostali, powodowali się motywami profesjonalnymi /51,1%/ . Natomiast bardziej niż kategoria robotnicza i chłopska akcentowali atrakcyjność zawodową pracy /32,6%/, mniej zaś tożsamość pracy i kwalifikacji /18,5%/.

Posługując się przyjętą w wyższych partiach tekstu terminologią może-

my skonstatować, że 51,2% badanych absolwentów wskazało na motywację wewnętrzną, ukonstytuowaną na motywach profesjonalnych, na potrzebach wewnętrznych, szczególnie na potrzebie pracy. Zaś wybór pracy 48,8% eksploatowanych uwarunkowany był motywacją zewnętrzną złożoną z motywów kalkulacyjnych, materialnych, utylitarnych i losowych, przy czym w znacznym stopniu wybór miejsca pracy był zdeterminowany motywem utylitarnym.

3.4. Opinie absolwentów o wstępnym stażu pracy

Wstępny staż pracy jest okresem podejmowania pierwszych samodzielnych zadań zawodowych. Ujawnia on braki w przygotowaniu absolwenta do zawodu, pozwala na samocennę. Jest testem przydatności do pracy w zespole ludzkim. Umożliwia zbieranie informacji pozwalających na określenie przyszłego modelu kariery zawodowej, jak również na wykrycie predyspozycji intelektualnych i emocjonalnych poszczególnych jednostek. Biorąc pod uwagę doniosłość wstępnego stażu pracy, rolę w procesie adaptacji zawodowej oraz w przyszłej karierze zawodowej, konieczna jest jego prawidłowa organizacja, opracowanie programu i jego konsekwentna realizacja. Na wstępie przytoczymy ogólną ocenę przydatności wstępnego stażu zawodowego. Według 22,2% absolwentów staż jest mało przydatny. O jego całkowitej nieprzydatności poinformowało 20,7% badanych. W sumie 43% respondentów negatywnie oceniło wstępny staż zawodowy. Pozytywnie oceniło go 57% respondentów, z tym że 40,6% badanych stwierdziło jego przydatność. Natomiast 16,5% inżynierów uznało staż za bardzo przydatny. Największym mankamentem stażu była według absolwentów /81%/ zła organizacja, przejawiająca się w braku programu stażu, jego realizacji i kontroli. Innym uchybieniem organizacyjnym, często wymienianym przez absolwentów /67%/, był brak opiekuna, promotora stażu. Do niedostatków merytorycznych stażu absolwenci /51,2%/ zaliczyli brak gruntownego zapoznania się z systemem technicznym zakładu pracy, a więc z technologiami, urządzeniami, narzędziami. Połowa absolwentów za niedociągnięcia stażu uznała niskie wynagrodzenie. Blisko 25% badanych inżynierów wskazało na niewielkie wymagania ze strony przełożonych oraz na brak kontroli wykonywania powierzonych zadań. Do uchybień stażu respondenci /16,7%/ zaliczyli również niewłaściwy stosunek do stażystów zarówno ze strony kierownictwa, jak i załogi. Respondenci, oceniając staż, podkreślali jeazcze inną jego wadę, a mianowicie brak samodzielnych zadań inżynierskich, prac wymagających wykorzystania całokształtu wiedzy wyniesionej z uczelni. Tylko w tego typu pracach istnieje możliwość sprawdzenia przygotowania do zawodu, ujawnienia swoich braków i walorów.

Z wypowiedzi absolwentów negatywnie oceniających staż wynika, że nie realizował on założonych funkcji: kształceniowej, wychowawczej i adaptacyjnej. Przy złym przebiegu stażu tworzą się niekorzystne postawy mające wpływ na stosunek do pracy, środowiska, zakładu. Egzemplifikacją tego stosunku są postawy bierne, asekuranckie, defensywne, wyczekujące, minimalistyczne, konformistyczne, konsumpcyjne i indyferentne - niezgodne z wzorcem

pracownika socjalistycznego zakładu pracy. Wyniki badań pozwalają na konstatację, że u omawianej grupy absolwentów powstała adaptacja pozorna. Jej przykładem jest bardzo płytka, powierzchowna więź z zakładem pracy, obojętność na wszystkie jego problemy, wyzbycie się inicjatywy, pomysłowości, niezadowolone z pracy, niechęć do awansu i kariery, adaptowanie się do negatywnych elementów w działalności kolektywu, internacjonalizacja norm i zasad szkodliwych społecznie.

3.5. Trudności w pierwszym okresie pracy zawodowej

Najczęściej wymienianymi trudnościami w pierwszym okresie pracy zawodowej absolwentów są trudności praktyczne /64,5%/. 52% zgłosiło, że są to trudności największe. Określić je można jako nieumiejętność posługiwania się "językiem praktyki", brak kompetencji praktycznych. Ich zakres jest bardzo rozległy. Na czoło wybija się nieumiejętność przekładania "języka teorii" na "język praktyki", czyli nieumiejętność wykorzystania wiadomości teoretycznych w zaistniałych sytuacjach praktycznych. Dalsze trudność wynikała z praktycznej niezajomości sprzętu, narzędzi, ich funkcjonowania, uruchamiania, regulacji i naprawiania. Według opinii absolwentów trudności praktyczne dotyczą również braku umiejętności zorganizowania procesów pracy. Jest to rezultatem niedostatku wiedzy w zakresie organizacji i zarządzania. Do trudności praktycznych respondenci zaliczyli także nieumiejętność kierowania zespołem ludzkim, nawiązania z nim kontaktu i współpracy. Taki stan rzeczy jest, zdaniem badanych inżynierów, wynikiem nieobecności w programie studiów psychologii i socjologii. Na drugim miejscu absolwenci wymienili trudności w adaptacji do nowego środowiska pracy. Poinformowało o tym 41,7% badanych, przy czym dla 25% stanowiła ona trudność największą. Problem adaptacji społeczno-zawodowej należy w socjologii badań nad absolwentami do najlepiej rozpoznanych².

W naszych rozważaniach skoncentrujemy się na przystosowaniu absolwentów Akademii Techniczno-Rolniczej do nowego środowiska pracy, szczególnie społecznego. Głównym problemem adaptacyjnym jest przystosowanie się do środowiska społecznego. Trudności adaptacyjne są wynikiem przede wszystkim odmiennego typu myślenia o technice, organizacji pracy i człowieku - prezentowanego przez absolwentów i prowadzącego do rozbieżności, a niekiedy konfliktów. Kłopoty z przystosowaniem się do środowiska społecznego wynikały również ze złych stosunków międzyludzkich panujących w poszczególnych grupach pracowniczych. Ujawniały się one w braku więzi osobowej, atmosfery współpracy, pomocy, przychylnego stosunku do młodego inżyniera. Dominowała niechęć i złośliwość. Przyjęcie do grupy polegało na "wkupianiu się" przybierającą różnorakie formy. Stąd wielu respondentów podkreślało pozorne uczestnictwo w grupie oparte na dystansie, "nie wchodzeniu sobie w drogę", "świętym spokoju", wzajemnej ukrytej bądź jawnej obojętności. Jest to typ dystansu, który określa się w socjologii "dystansem zabezpieczenia" /termin K. G. Head³/. Występuje on w sytuacjach, w których zachodzi możliwość

konfliktu ról, sprzeczności interesów mogących zniszczyć pewien układ społeczny. W omawianej problematyce mieszczą się też trudności absolwentów we współpracy ze zwierzchnikami i z podwładnymi. Obecność tych pierwszych zgłosiło 32,2% badanych inżynierów. Stanowiły one największą trudność dla 12,7% respondentów. Najwięcej trudności wpływa z "niedoceniania przez zwierzchnika młodego inżyniera", szczególnie jego umiejętności zawodowych, a niekiedy zupełne ich kwestionowanie. Poważne trudności we współpracy były spowodowane zawodowym konserwatyżmem zwierzchników. Egzemplifikacją tego był negatywny stosunek do innowacji technicznej, do nowoczesnych metod produkcji, organizacji i zarządzania oraz sterowania ludźmi. Dalsze trudności wynikały, zdaniem respondentów, z nieprzychylnego stosunku zwierzchnika do początkującego inżyniera. Polegał on na nieprzekazywaniu doświadczeń zawodowych, szczególnie praktycznych, "na braku pomocy i porady w trudnych sytuacjach", braku opieki zarówno intelektualnej, jak i psychicznej. Ponadto w obawie o swe stanowisko zwierzchnicy, zwłaszcza ci, którzy nie posiadali wyższego wykształcenia, nie pozwalali na wykazanie się własną inwencją techniczną i organizacyjną. Wśród badanych absolwentów byli i tacy, którzy podkreślali arbitralność zwierzchników wynikającą z wadliwie ukonstruowanej ich osobowości. Jednym z jej przejawów jest to, co w psychologii nazywa się "dysonansem poznawczym" /termin L. Festingera⁴/. Oznacza on skłonność do odrzucania albo zaprzeczania takim informacjom, które mogą zakwestionować wyrobione już sądy wartościujące, postawy, przekonanie, co do których istnieje pewność, że są jedynie słuszne. Innym przejawem arbitralności jest narzucanie decyzji odnoszących się do spraw technicznych oraz ludzkich, a także podtrzymywanie ich mimo występowania szkód, jakie są ich rezultatem.

Kymieniałiśmy dotąd trudności, których źródło absolwenci lokowali na zewnątrz siebie, w swoich zwierzchnikach. Było jednak sporo wypowiedzi, według których przyczyny trudności mają charakter subiektywny, są uwarunkowane różnorodnymi czynnikami wewnętrznymi, w dużej mierze zależnymi od samych absolwentów. Na pierwsze miejsce wybijają się "brak zdolności adaptacyjnych". Zasada się on przede wszystkim na nieumiejętności wpisania się w rolę zawodową i społeczną, na nieumiejętności funkcjonowania w interakcjach społecznych, poruszania się w przestrzeni społecznej. Niemożność wejścia w rolę zawodową i społeczną jest spowodowana niedostatecznym przygotowaniem absolwentów do pracy zawodowej, niezadowalającym poziomem kwalifikacji zdobytych podczas studiów. Cały problem sprowadza się do niewystarczającego poziomu rozwoju osobowości inżyniera, nie w pełni ukształtowanej w uczelni.

3.6. Wykorzystanie kwalifikacji inżynierskich w pracy zawodowej. Specjalność wyuczona a wykonywana

Na pytanie kwestionariuszowe, w jakim stopniu absolwenci wykorzystują w pracy zawodowej kwalifikacje inżynierskie - 20% badanych podało, że wy-

korzysta je w pełni, zaś 46,7%, że spożytkowuje zbyt mało. Dla 33,2% wiedza okazała się niewystarczająca i wymaga uzupełnienia. Stopień wykorzystania wiedzy uzyskanej na uczelni zależy przede wszystkim od zgodności ukończonego kierunku studiów oraz uzyskanej specjalizacji z wykonywaną pracą. Badania ujawniły, że blisko 51% respondentów pracuje zgodnie z ukończonym kierunkiem studiów. Około 30% badanych inżynierów wykonuje pracę raczej zgodną z ukończonym kierunkiem, natomiast 12% wykonuje pracę raczej niezgodną z ukończonym kierunkiem, a 7,5% niezgodną. Można więc ogólnie powiedzieć, że 80,5% odpowiedziało na pytanie pozytywnie, natomiast 19,5% negatywnie. Ponadto 30% absolwentów ATR pracuje zgodnie z uzyskaną specjalizacją, natomiast 29,2% podało, iż wykonuje pracę raczej z nią zgodnie traktując obydwie odpowiedzi łącznie zauważamy, że 59,2% inżynierów pracuje zgodnie z wyuczoną specjalizacją. Pozostali - 40,7% - pracują raczej niezgodnie - 20,7% - i niezgodnie - 20% z wyuczoną specjalizacją. Spośród grupy badanych, którzy zatrudnieni są zgodnie lub prawie zgodnie z ukończonym kierunkiem studiów i specjalizacją, rekrutuje się ponad 76% zadowolonych z wybranego zawodu, pracy i zakładu. Również z tej grupy najwięcej inżynierów realizuje swe aspiracje zawodowe, pragnie awansować, ma pozytywny stosunek do kariery, działa na rzecz właściwych stosunków międzyludzkich, tworzy więc pracy ze zwierzchnikami i podwładnymi. Mały odsetek z tej grupy koncentruje się na bodźcach finansowych, korzyściach materialnych. Duża część natomiast skupia się na samej pracy, czerpiąc zadowolenie z jej wykonywania. Respondenci należący do grupy wykonywujących zawód raczej niezgodnie bądź niezgodnie z ukończonym kierunkiem studiów i wyuczoną specjalizacją częściej manifestują swoje niezadowolenie z pracy, zawodu i zakładu, zauważają mniejszą możliwość urzeczywistnienia zawodowych aspiracji, rozwoju inżynierskiego. Dlatego niektórzy inżynierowie mieszczący się w tej grupie rekompensują sobie konieczność wykonywania pracy sprzecznej z ukończonym kierunkiem studiów i zdobytą specjalizacją korzyściami materialnymi, niekiedy nastawieniem na zdobywanie premii i nagród oraz lokowaniem się na coraz wyższych stanowiskach.

3.7. Możliwości realizacji aspiracji zawodowych w obecnym miejscu pracy

Aspiracje zawodowe należą do najważniejszych aspiracji życiowych człowieka. Wydaje się nawet, że decydują o całej konfiguracji aspiracji, wyznaczając miejsce w hierarchii zajmowane przez pozostałe. Ponieważ celem pracy nie jest rozpatrywanie poszczególnych ujęć aspiracji⁵, przyjmujemy interdyscyplinarną definicję L. Łukaszewicz, według której "aspiracje życiowe, to funkcja wartości uznanych przez jednostkę za najlepsze w zakresie poszczególnych płaszczyzn życia człowieka oraz jej oceny własnych możliwości realizacji tychże wartości /ustalenia stopnia prawdopodobieństwa uzyskania sukcesu/⁶. Stosownie do tego aspiracje zawodowe to funkcja wartości uznanych przez pracownika za najlepsze w zakresie wykonywanego zawodu oraz oceny możliwości realizacji tych wartości. Przyjrzyjmy się zatem

najważniejszym wartościom, jakie absolwenci ATR uznają w pracy zawodowej oraz ocenie możliwości ich realizacji. Dla 56,7% absolwentów najważniejszą wartością w życiu zawodowym są korzyści materialne, tj. przede wszystkim wysokie zarobki, premie, nagrody, przy czym możliwość ich osiągnięcia w miejscu pracy została oceniona przez 78,7% inżynierów negatywnie. Tylko 21,3% badanych widzi szansę uzyskania wysokich płac.

Jako drugą z kolei wartość absolwenci - 20,7% - wymienili własne koncepcje techniczne. Pozytywną możliwość ich realizacji zauważyło 36,8%, natomiast 63,2% respondentów oceniło ją negatywnie.

Awans stanowi najważniejszą wartość dla 11,5% absolwentów. Pozytywnie szansę urzeczywistnienia awansu oceniło 58,3%, natomiast negatywnie - 41,7% badanych inżynierów. Rozwój zawodowy stanowi najważniejszą wartość tylko dla 8,7% eksplorowanych inżynierów. Możliwość jego realizacji dostrzega 38,9% badanych. Około 62% respondentów oceniło perspektywę rozwoju negatywnie.

Najmniejszy odsetek respondentów /2,2%/ za najważniejszą wartość w pracy uznał przyczynienie się do modyfikacji sprawności zakładu, przy czym 43% badanych szansę realizacji oceniło pozytywnie a 57% negatywnie.

Trzeba ujawnić też fakt, że w życiu zawodowym 68,2% absolwentów ATR dominują "wartości pozycjonalne", ponieważ na plan pierwszy zostały wysunięte korzyści materialne /wysokie zarobki/ oraz osobiste /awans/. W następnej kolejności respondenci /29,5%/ wymienili wartości nastawione na "wykonywanie dzieła". Idzie w nich przede wszystkim o własną twórczość techniczną, o samorealizację zawodową. Trzeba podkreślić, że dość niski odsetek badanych inżynierów orientuje się w życiu zawodowym za twórczą pracą. Składają się na to zarówno techniczne i społeczne warunki wykonywania zawodu /mały zakład, niski technicznie poziom wytwarzania, stagnacja technologiczna, złe stosunki międzyludzkie, tłumienie inicjatywy inżynierskiej, blokowanie wprowadzenia własnych koncepcji technicznych, niemożliwość pogłębiania kwalifikacji, praca niezgodna ze zdobytym wykształceniem/, jak również ogólna orientacja życiowa inżyniera, traktowanie pracy zawodowej jako środka, a nie celu. Tylko 2,2% respondentów wyszczególniło wartości nastawione na "interes publiczny", na realizację celów społecznych, potrzeb całego zakładu pracy.

3.6. Przyczyny zmiany miejsca pracy

W socjologii przemysłu fluktuację kadr rozumie się jako "... zjawisko polegające na przepływie pracowników zarówno wewnątrz danego zakładu, jak i pomiędzy zakładami pracy"⁷. Istnieje wiele czynników powodujących zmianę miejsca pracy. S. Czajka i J. Sztumski sądzą, że należą do nich błędy w polityce płacowej i kadrowej⁸. Spośród innych pragniemy zwrócić uwagę na czynniki profesjonalne, społeczne i mieszkaniowe.

Z badań wynika, że 131 inżynierów, czyli 32,7% badanych zmieniło miejsce pracy. Najczęściej wymienianymi przez absolwentów są przyczyny pla-

cowe. Około 79% badanych wymieniło jako powód zmiany miejsca pracy niskie zarobki, przy czym 36,6% orzekło, że był on najważniejszy.

Złe stosunki międzyludzkie, rozumiane przez nas jako przyczyny społeczne, zdeterminowały zmianę miejsca pracy 61,8% respondentów. Były one najważniejsze dla 19% badanych inżynierów.

Grupę przyczyn profesjonalnych tworzą następujące: zła organizacja pracy, niemożność rozwoju zawodowego, charakter pracy nie odpowiadał zdobytym kwalifikacjom, słaby poziom techniczny zakładu. Zła organizacja pracy stanowiła przyczynę zwolnienia się z przedsiębiorstwa dla 52,6% absolwentów. Blisko 8,4% podało ją za powód najważniejszy. Następną z kolei przyczyną profesjonalną była niemożność rozwoju zawodowego. Zgłosiło ją 44,2% respondentów /za najważniejszą uznało 9,1%/. Innym z powodów profesjonalnych była niezgodność między wykonywaną pracą a zdobytymi kwalifikacjami. O jej występowaniu poinformowało 35,8% badanych. Za najważniejszą uznało ją 5,3% respondentów. Ostatnią z przyczyn profesjonalnych, którą wymieniło 16% absolwentów, był słaby poziom techniczny zakładu pracy. Była ona najistotniejszą dla 3% inżynierów.

Z przyczyn kadrowych respondenci wymienili niewielkie perspektywy awansu i niskie stanowisko. Ta pierwsza przyczyna zdeterminowała opuszczenie dotychczasowego miejsca pracy 35,8% absolwentów, przy czym 7,6% respondentów poinformowało o jej najważniejszym wpływie. Dla 22,9% badanych przyczyną zmiany miejsca pracy było zbyt niskie stanowisko służbowe w zakładzie /3,8% inżynierów zgłosiło, że była to przyczyna najważniejsza/.

Badania przeprowadzone przez nas potwierdziły, że płace nadal są głównym źródłem fluktuacji kadry inżynierskiej oraz istotnym determinantem motywacji do pracy, zakładu i grupy pracowniczej. Niepokojącym i niebezpiecznym społecznie zjawiskiem jest wysoka lokata stosunków międzyludzkich zajmowana wśród przyczyn zmiany miejsca pracy. Biorąc pod uwagę istotne znaczenie harmonijnych, konstruktywnych relacji zachodzących w systemie społecznym zakładu pracy, tak nadmierne pojawianie się w nim konfliktów i kolizji międzyludzkich oddziałuje negatywnie na inne systemy powodując zakłócenia w ich funkcjonowaniu. Do istotnych czynników fluktuacji absolwenci zaliczyli złą organizację pracy, wywołującą przede wszystkim marnotrawstwo czasu, materiałów i maszyn. Mniejszą rolę odgrywają czynniki profesjonalne, co sugeruje, iż pod tym względem inżynierowie potrafią wpisać się w rolę zawodową, lub też po prostu nie przykładają do czynników profesjonalnych zbyt dużej wagi.

3.9. Ocena stosunków międzyludzkich w zakładzie pracy

W tej części pracy wykorzystamy ustalenia teoretyczne, które przyjęliśmy przy okazji omawiania stosunków międzyludzkich zachodzących w uczelni⁹. Mowa tam była o stosunkach zachodzących między nauczycielami akademickimi a studentami oraz wewnątrz grup studenckich. Do rozwiązań teoretycznych Z. Zaborowakiego oraz R. Jakobsona¹¹ dołączymy również niektóre

konceptcje J. Sztumskiego i S. Czajki¹², ponieważ dotyczą one stosunków społecznych zachodzących między pracownikami w przedsiębiorstwach przemysłowych.

Rozważania zaczęliśmy od przytaczania ogólnej oceny stosunków międzyludzkich w zakładzie pracy dokonanej przez absolwentów ATR. Przedstawia się ona następująco: 4% badanych uznało je za bardzo dobre, 20% za dobre, 49% za poprawne, 20,7% za złe i 6,2% za bardzo złe. Negatywnie stosunki międzyludzkie oceniło 37% badanych inżynierów.

W toku badań ustalono obiektywne i subiektywne czynniki stosunków międzyludzkich¹³, rolę w pozytywnym bądź negatywnym ich przebiegu. Czynniki obiektywne lokują się poza podmiotowością ludzką, subiektywne tkwią w osobowości człowieka. Zdaniem absolwentów wśród obiektywnych czynników konstruujących pozytywne stosunki międzyludzkie na pierwsze miejsce wysuwa się wspólnota celu produkcyjnego, dalej bliskość pokoleniowa, zbieżność ról zawodowych, sprawna organizacja pracy, sprawiedliwość w ocenie pracy, przydziale premii i ustaleniu zarobków, właściwy styl zarządzania, interesujące zadania produkcyjne, konstrukcyjne i projektowe, ściśle ustalenie stanowisk i związanych z nimi kompetencji. Do czynników subiektywnych należy zaliczyć zbieżność zarówno intelektualnych dyspozycji osobowości, a więc poziomu wykształcenia, jak i dyspozycji emocjonalnych. Te ostatnie dotyczą umiejętności niesienia pomocy drugiemu człowiekowi, okazywania przyjaźni, życzliwości, bezinteresowności. Czynniki obiektywne tworzącymi negatywne stosunki międzyludzkie według absolwentów są: słaby poziom techniczny zakładu, zła organizacja pracy, rozbicie wspólnoty produkcyjnej spowodowane sprzecznością interesów poszczególnych grup, tworzenie się klik dyktujących "własne prawa", różnica w rozumieniu roli zawodowej i pracy zawodowej, zanizanie płac, kumoterskie przydzielanie premii i nagród, walka o stanowiska i władzę, zły styl zarządzania. Negatywne stosunki międzyludzkie są rezultatem partycypacji również takich czynników subiektywnych, tkwiących w dyspozycjach osobowości, jak np. różnica w poziomie wykształcenia, przyjętych postaw i wzorów zachowań, wartości i ideologii. Do dyspozycji emocjonalnych należy głównie egoizm, zazdrość, zawiść, agresja, interesowność, instrumentalne traktowanie drugiego człowieka oraz pracy.

Zapoznamy się obecnie ze stosunkami międzyludzkimi, w jakie uwikłani są badani, porządkując je w następujące relacje: absolwenci - zwierzchnicy, absolwenci - podwładni. W swych rozważaniach skoncentrujemy się przede wszystkim na konfliktach, jakie mają miejsce w obydwu relacjach.

Podłoże konfliktowe tkwi w sprzecznościach interesów przybierających między absolwentami a zwierzchnikami różne formy. Jedną z nich są różnice w wykształceniu, w różnych "szkołach kształcenia". Ujawniają się one zwłaszcza wtedy, kiedy pomiędzy zwierzchnikiem a absolwentem jest znaczna różnica wieku, jeżeli od czasu ukończenia studiów przez zwierzchnika upłynął znaczny okres czasu i stał się on tzw. "praktykiem".

Przejawem sprzeczności jest również - zdaniem respondentów - strategia obronna zwierzchnika zmierzająca do zachowania obecnego stanowiska. Polega ona między innymi na "chowaniu w biurku pomysłów racjonalizatorskich", nieopuszczaniu młodych inżynierów do prac badawczych, wydawaniu nieoficjal-

nych, a nośnych społecznie, niepochlebnych opinii, pomijaniu przy awansach, wyróżnieniach, nagrodach i premiach oraz lekceważeniu.

Kolejnym źródłem konfliktów jest stosowanie przez zwierzchników nieodpowiedniego stylu zarządzania. Według badanych inżynierów źródłem sytuacji konfliktowych jest stosowanie stylu autokratycznego. Absolwenci eksponują w swych informacjach przede wszystkim nadużywanie władzy, stosowanie przez zwierzchników przymusu i represji, szantażu karami i gróźb wydalenia z pracy. Sygnalizowano również brak szacunku do osobowości podwładnego, "terror psychiczny" mający na celu zmuszanie do posłuszeństwa i całkowitego podporządkowania, uznania autorytetu przełożonego. Do źródeł konfliktów absolwenci zaliczyli również niedocenianie przez zwierzchników kwalifikacji zawodowych, nieinteresowanie się rozwojem inżynierskim, trudnościami adaptacyjnymi, teoretycznymi i praktycznymi występującymi w pracy zawodowej.

Absolwenci zauważyli też, że źródło konfliktów tkwi również w nich samych. Do subiektywnych czynników konfliktów zaliczyli braki w wykształceniu, niedostateczne ukonstruowanie osobowości, negatywne cechy charakteru, jak np. niecierpliwość, pobudliwość emocjonalną, upór, agresywność, złośliwość.

3.10. Zadowolenie i niezadowolenie absolwentów z pracy zawodowej

Na zadowolenie i niezadowolenie z pracy¹⁴ składa się przede wszystkim zadowolenie i niezadowolenie z wybranego zawodu i zakładu pracy. Najpierw przedstawimy zadowolenie i niezadowolenie z wybranego zawodu. Blisko 60 % respondentów jest zadowolonych z wybranego zawodu. Około 30 % badanych absolwentów podało, że są raczej zadowoleni z wybranego zawodu. Ponad 7 % absolwentów było raczej niezadowolonych z wyboru zawodu, natomiast 5,1 % poinformowało o swoim niezadowoleniu.

Przyjrzyjmy się z kolei przyczynom zadowolenia i niezadowolenia z wybranego zawodu. Najczęściej wymienianymi przez absolwentów przyczynami zadowolenia są przyczyny profesjonalne takie jak: zgodność zawodu z zainteresowaniami, satysfakcja z pracy, możliwość pogłębienia wiedzy. Zgodność zawodu z zainteresowaniami powoduje zadowolenie u 61,2 % absolwentów. Dla 50,2 % jest to przyczyna najważniejsza determinująca zadowolenie z wybranego zawodu. Drugą z kolei przyczyną profesjonalną jest satysfakcja z pracy. Wymieniło ją 34,2 % absolwentów. Następną z przyczyn profesjonalnych jest możliwość pogłębienia wiedzy. Wyczerpało ją 30 % badanych inżynierów, z tym że 8,7 % wskazało na nią jako na pierwszoplanową. Następną przyczyną zadowolenia z wybranego zawodu jest przyczyna materialna. Otóż powodem zadowolenia dla 48,2 % absolwentów są wysokie zarobki, które osiągają pracujący w zawodzie inżyniera. Blisko 26 % uznało zarobki za zasadniczą przyczynę zadowolenia.

W dalszej kolejności 17,7 % badanych inżynierów wymieniło przyczynę społeczną, w postaci społecznej użyteczności zawodu. Blisko 4 % responden-

tów uznało tę przyczynę za najważniejszą.

Najmniej liczną grupę /10%/ stanowią absolwenci, którym zadowolenie z zawodu inżyniera przynosi stosunkowo wysoki prestiż zawodu. Tylko 2,75% orzekło, iż jest on przyczyną najważniejszą.

Zajmiemy się teraz przyczynami niezadowolenia absolwentów z wybranego zawodu. W pierwszej kolejności 32,7% respondentów jako przyczynę niezadowolenia z wybranego zawodu wymieniło niskie zarobki. Za najważniejszą uznało ją 29,9% badanych inżynierów. Należy podkreślić duże znaczenie wysokości zarobków zarówno dla zadowolenia, jak i niezadowolenia z wybranego zawodu.

Następnym z kolei czynnikiem niezadowolenia jest zły wybór zawodu. Ujawniło go 15,2% badanych. Blisko 15% orzekło, że ta przyczyna profesjonalna jest najważniejszym źródłem niezadowolenia. Inną przyczyną profesjonalną, powodującą niezadowolenie z zawodu, jest bierność zawodowa. Przyznało się do niej 15% respondentów, a 14,6% poinformowało, że jest ona najważniejsza.

Z wymienionym wyżej uwarunkowaniem niezadowolenia wiąże się niemożność rozwoju osobowości. Zakomunikowało o tym 17,7% respondentów, przy czym 13,8% podało, że jest to uwarunkowanie najważniejsze. Absolwenci wskazywali, że nie rozwija się ta część osobowości, którą można by określić osobowością zawodową, związaną z procesem wykonywania zawodu. Jest swoistym paradoksem, że zawód, który w dużej mierze decyduje o poziomie rozwoju sił wytwórczych, wzmocnie potencjału gospodarczego w tak dużym stopniu unieumożliwia samorealizację, rozwój osobowości.

Zmęczenie zawodem jest przyczyną niezadowolenia dla 11,5% respondentów. Niewiele ponad 13% podało, że zmęczenie jest czynnikiem najważniejszym. Według absolwentów jest to zmęczenie psychiczne i organiczne¹⁵, występujące podczas pełnienia funkcji zawodowych. Mówiąc o zmęczeniu zawodowym mamy na uwadze zmęczenie permanentne, prowadzące do obojętności i rezygnacji. Można przypuszczać, że zakład zatrudniający tych inżynierów ma z nich niewiele pożytku; wydajność ich pracy jest zapewne niewielka. Postawy takie mogą budzić poważne wątpliwości i zaniepokojenie jeśli zważyć fakt, że ich nosiciele, jako kadra inżynierska, mają dawać przykład twórczej i efektywnej działalności innym grupom zawodowym. Ostatnią przyczyną niezadowolenia z wybranego zawodu jest jego niski prestiż. Poinformowało o tym 9,5% badanych. Wielu z nich sądzi, że prestiż zawodu inżyniera znacznie się obniżył.

Drugim elementem składającym się na zadowolenie i niezadowolenie z pracy jest zadowolenie z zakładu pracy. Dominują zdecydowanie przyczyny profesjonalne. Około 60% jako przyczynę zadowolenia z zakładu pracy wymienia zgodność pracy z kwalifikacjami. Ponad 37% badanych uznało tę przyczynę za najważniejszą. Drugą z kolei przyczyną profesjonalną są osiągnięcia zawodowe uzyskiwane w zakładzie. Wymieniło je 25% absolwentów, natomiast 6% uznało je dla zadowolenia za najważniejsze. Ostatnią z przyczyn profesjonalnych jest nowoczesność zakładu. Wskazało na nią 11,7% inżynierów, przy czym 3% zakomunikowało, że jest to przyczyna najważniejsza. Wysoko ułożywały się przyczyny materialne. Ponad 39% badanych wymieniło wysokie zarob-

ki jako uwarunkowanie zadowolenia z zakładu pracy. Około 21% poinformowało, że wysokie zarobki są najważniejszym determinansem zadowolenia.

Ważnym czynnikiem zadowolenia z zakładu pracy są dla 39% badanych dobre stosunki międzyludzkie /18% wskazało na nie jako na determinant najważniejszy/. Dla 21,5% badanych determinansem zadowolenia z zakładu pracy jest awans. Za najważniejszy uznano go 3% absolwentów. Zadowolenie z zakładu wywołało u absolwentów również przyznanie i otrzymanie przez 18,7% respondentów mieszkania. Blisko 8% przyznało, że jest to warunek pierwszoplanowy.

Około 18% inżynierów przyznało, że zadowolenie z zakładu pracy jest rezultatem dobrych warunków socjalnych, które mają w nim miejsce. Spełniają one także funkcję integrującą. Wspólne wycieczki, spędzanie czasów, grzybobranie, partycypacja w różnych formach kulturalnych są czynnikami tworzącymi więź społeczną, wpływającymi korzystnie na pracę produkcyjną.

Zaprezentujemy również przyczyny niezadowolenia z zakładu pracy. Najczęstszą przyczyną niezadowolenia z zakładu pracy są niskie zarobki. Wymieniło je 34,7% absolwentów. Blisko 35% orzekło, że płace są najważniejszą przyczyną niezadowolenia. Złe stosunki międzyludzkie stanowią czynnik niezadowolenia dla 30,2% badanych inżynierów. Około 26% poinformowało, że jest to przyczyna najważniejsza. Trzeba podkreślić wysoką lokatę tego czynnika wśród hierarchii przyczyn. Z punktu widzenia sprawnego działania systemu społecznego, a także i innych systemów, wyżej przedstawione zjawisko jest niepożądane. Prowadzi do różnorodnych zakłóceń dysharmonizujących procesy w nich przebiegające.

Następną z kolei przyczyną niezadowolenia jest niezgodność wykonywanej pracy z kwalifikacjami. Podało ją 29,7% badanych. Około 22% orzekło, że jest to przyczyna najważniejsza. Respondenci /17%/ jako przyczynę niezadowolenia z miejsca pracy podawali również słabe perspektywy rozwoju zawodowego /6,2% uznało je za przyczynę najważniejszą/. Największy akcent kładli na dewaluację wiedzy, potencjalnych możliwości twórczych, "energii inżynierskiej". Prowadzi to do stagnacji zawodowej, a nawet do tworzenia się konformizmu. Wskazywano /13,5%/ również na opóźnianie awansu jako na powód niezadowolenia /6,5% uznało go za najważniejszą przyczynę/.

Ostatnią przyczyną niezadowolenia z zakładu pracy jest dla 7,7% badanych nieciekawa praca /0,5% orzekło, że jest to najważniejszym powodem niezadowolenia/. Powoduje ona to, co respondenci nazwali "monotonią zawodową", "nudą zawodową", "biernością zawodową". Niekawka praca prowadzi do "zmęczenia zawodem i pracą".

Omawiany powyżej problem zadowolenia i niezadowolenia należy do najważniejszych problemów, jakie występują w pracy zawodowej.

Biorąc pod uwagę dość znaczny odsetek inżynierów niezadowolonych z pracy zawodowej należałoby podjąć środki zaradcze, przeciwdziałające temu szkodliwemu społecznie zjawisku. Skoro praca zawodowa ma stanowić podstawową wartość w życiu, podstawę egzystencji, realizacji samego siebie, nawiązywania kontaktów z innymi ludźmi, czy mówiąc ogólniej sensu życia, musi zawierać w sobie przede wszystkim aspekty pozytywne, po prostu winna przynosić zadowolenie. Wszystkie wysiłki należałoby skupić na wzbogaceniu

procesów pracy zawodowej inżyniera, na ich scaleniu po to, aby wynikiem tego były korzyści zarówno indywidualne, jak i zbiorowe.

3.11. Aktywność społeczno-polityczna absolwentów w zakładzie pracy

3.11.1. Przynależność do PZPR, ZSL i SD

Organizacja partyjna pełni kierowniczą rolę nie tylko w skali ogólnospołecznej, makrospołecznej, ale i w skali mikrospołecznej, np. w zakładzie pracy. Zdaniem S. Widerszpila "zasadniczym obowiązkiem organizacji partyjnych jest polityczna kontrola i wpływanie na pracę administracji przedsiębiorstwa w sprawach dotyczących węzłowych problemów produkcji i ekonomiki przedsiębiorstwa, polityki kadrowej oraz warunków bytu i pracy załogi"¹⁶. Dlatego warto znać stopień przynależności partyjnej inżynierów - absolwentów ATR, ich udział w pracach zakładowych organizacji partyjnych, ich aktywność polityczną.

Do PZPR należy 16% badanych inżynierów. Jak wykazały badania Cz. Heroda¹⁷ i J. Bugla¹⁸ przynależność do PZPR absolwentów Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie była znacznie wyższa i wynosiła 43,9% i 50,5%. Natomiast E. Malewska ustaliła, że tylko 12% absolwentów Akademii Rolniczo-Technicznej w Olsztynie należy do PZPR¹⁹. Porównując stopień przynależności do PZPR absolwentów ATR w Bydgoszczy w czasie studiów i po studiach należy nadmienić, że zwiększył się on o 12%. Spośród badanych absolwentów, członków PZPR, 67,2% pełni funkcje partyjne. Około 16% jest I i II sekretarzami podstawowych i oddziałowych organizacji partyjnych. Ponad 20% badanych inżynierów wchodzi w skład egzekutywy podstawowych i oddziałowych organizacji partyjnych. Blisko 32% to wykładowcy szkolenia partyjnego. Przyjrzyjmy się również motywacji wstąpienia w szeregi partyjne. Zdecydowanie przeważa motywacja wewnętrzna. Kierowało się nią 72,6% absolwentów. Jest ona oparta na potrzebie pomocy innym ludziom, potrzebie pracy społecznej dla dobra zakładu i społeczeństwa. Większość z inżynierów, członków Partii, znając jej możliwości sterowania różnymi systemami zakładu pragnie przyczynić się do poprawienia ich sprawności, a w szczególności wydajności pracy, jakości produkcji, organizacji pracy, stosunków międzyludzkich. Około 19% badanych wstąpiło do Partii kierując się motywacją zewnętrzną. Natomiast 8,5% badanych nie udzieliło żadnej odpowiedzi. Grupa inżynierów, powodująca się motywacją zewnętrzną udzielała bardzo lakonicznych, niekiedy zdawkowych odpowiedzi. Wśród motywacji zewnętrznej na czoło wysuwa się motywacja kalkulacyjna. Prócz niej występuje również motywacja asekuracyjna, instrumentalna, utylitarna i rezygnacyjna. Można przypuszczać, że absolwenci wstępujący do PZPR z pobudek zewnętrznych są biernymi członkami organizacji, korzystają z jej praw, natomiast nie respektują obowiązków uczestników życia partyjnego. Stąd ich przydatność w działalności Partii jest zapewne znikoma.

Do Zjednoczonego Stronnictwa Ludowego należało 1,5% absolwentów, na-

tomast do Stronnictwa Demokratycznego 2,0%. Do Stronnictwa Demokratycznego należeli inżynierowie wywodzący się przede wszystkim z rodzin inteligentnych. Zatrudnieni byli w biurach konstrukcyjnych, sodelarniach, placówkach badawczych, zajmowali stanowiska należące do średnich w hierarchii stanowisk. Członkowie ZSL pochodzili głównie z rodzin chłopskich. Niektórzy z nich chcieli przedłużyć w ten sposób łączność z tradycją rodzinną, z własną warstwą społeczną, z problemami wsi. Większość członków tej organizacji mieszka w mieście. Są też tacy, którzy nadal zamieszkują wieś i aktywnie działają w pracach Stronnictwa.

Wysoki odsetek badanych absolwentów, bo aż 54% ujawnił, że nie należy do żadnej organizacji politycznej.

Do najważniejszych powodów braku aktywności politycznej respondenci policzyli: brak czasu, brak interesowania się sprawami ideologicznymi i politycznymi, zamknięcie się w kręgu życia rodzinnego, doksztalcanie, "neutralność polityczną", "posiadanie własnej ideologii", brak zdolności i umiejętności działania w organizacjach politycznych, "niechęć do uczęszczania na zebrania" oraz nastawienie na osiągnięcia zawodowe.

3.11.2. Uczestnictwo w pracach SZMP

Do SZMP należy 26,5% badanych absolwentów. Blisko 45% członków pełni w Związku funkcje, i tak około 26% to przewodniczący kół zakładowych, 19% pełni funkcję zastępcy przewodniczącego. Członkowie przy wstępowaniu do Związku kierowali się w 65,2% motywacją wewnętrzną. Większość z członków SZMP traktuje pracę w organizacji jako wprowadzenie do uczestnictwa w PZPR.

Blisko 34,8% badanych inżynierów podało, że przy wstępowaniu do SZMP powodowało się motywacją zewnętrzną, szczególnie kalkulacyjną, utylitarną i asekuracyjną.

W opinii działaczy SZMP młodzież inżynierska wykazuje niezadowolającą aktywność polityczną. Brak jest działań w imię celów społecznych, brak świadomości zobowiązań wobec zakładu pracy, umiejętności rezygnacji z celów jednostkowych, osobistych. Zbyt dużą wagę inżynierowie koncentrują wokół własnej pomyslności, unikając aktywnego udziału w życiu zbiorowości. Nie biorą pod uwagę faktu, że aktywne uczestnictwo w pracach organizacji pozwala na wzbogacenie własnej osobowości, zdobywanie nowych doświadczeń oraz rozwijanie zdolności i zainteresowań.

3.11.3. Udział w pracach organizacji społecznych

W działalności organizacji społecznych bierze udział 47% absolwentów. Nie należy do nich 49,7% badanych inżynierów. Niewiele ponad 3% respondentów nie udzieliło odpowiedzi na pytanie dotyczące przynależności do organizacji społecznych. Najwięcej absolwentów - 76,6% - należy do organizacji związanych z zawodem inżyniera, przy czym 51,5% wchodzi w skład NCI, 12,7% należy do SIMP, 12,2% do SEP. Pozostali respondenci - 23,4% - nale-

zają do organizacji nie związanych z zawodem inżyniera. Największy odsetek badanych - 12,2% - należy do LOK, najmniejszy do TKKS - 1,3%. Funkcję w organizacjach społecznych pełniło 18,6% inżynierów, 81,3% było członkami. Najwięcej absolwentów sprawuje funkcje w NOT /23,7%, N= 77/, potem w LOK /21,7%, N= 23/.

Na zakończenie rozpatrzmy również opinie absolwentów dotyczące stopnia przygotowania absolwentów przez ATR do działalności społecznej i politycznej. Według 56% badanych uczelnia dobrze przygotowuje do pracy społeczno-politycznej. Około 40% absolwentów orzekło, że przygotowanie do działalności społecznej i politycznej jest niewystarczające. Uwagi krytyczne koncentrowały się głównie wokół braku zaszczepienia studentom potrzeby pracy dla społeczeństwa, aktywnego udziału w życiu politycznym. Absolwenci podkreślali, że jedną z form zaszczepiania mogły być często organizowane prace społeczne na rzecz uczelni, osiedla czy miasta, w których brałoby udział studenci i wszyscy pracownicy uczelni. Ponadto wielu z negatywnie wypowiadających się inżynierów podkreślało niedostateczną rolę SZSP w kształtowaniu aktywnych społecznie i politycznie postaw studentów. Dodać też trzeba, że 36% spośród studentów, którzy nie należeli do SZSP, nie wstąpiło po studiach do organizacji politycznych ani społecznych. Ich bierność społeczno-polityczna została niejako przedłużona. Należałoby też wyeksponować fakt, że szereg aktywnych członków SZSP kontynuuje swą działalność przede wszystkim w SZMP oraz PZPR, pełniąc w nich odpowiedzialne funkcje. Podobnie jest z działalnością w organizacjach społecznych, szczególnie w NOT, SIMP i SEP.

P r z y Ź i s y

11. Zob. s. 9-10 tejże pracy.
2. Por. np. zbiór *Adaptacja społeczno-zawodowa absolwentów szkół technicznych*, Warszawa 1973; J. Bugiel: *Adaptacja i pozycja społeczno-zawodowa wychowanków Akademii Górniczo-Hutniczej*, Kraków 1970; Cz. Herrod: *Adaptacja wychowanków Akademii Górniczo-Hutniczej w przemyśle hutniczym*, Kraków 1970; A. Grzelak: *Problemy adaptacji młodych inżynierów. w: Problemy kadry przemysłowej. Studia socjologiczne*. Warszawa 1965.
3. W. G. Head: *Adaptive Sociology*. "The British Journal of Sociology", March 1961. Cyt. za: Bugiel, op. cit.
4. Zob. A. Malewski: *O zastosowaniach teorii zachowania*. Warszawa 1964. Por. uwagi E. Aronsona zgłoszone w książce: *Człowiek - istota społeczna*, Warszawa 1978.
5. Zob. analizę ujęć aspiracji dokonaną przez M. Łoś w pracy *Aspiracje a środowisko*, Warszawa 1972. Por. też przegląd koncepcji psychologicznych i socjologicznych przeprowadzony przez A. Janowskiego w książce: *Aspiracje młodzieży szkół średnich*, Warszawa 1977.

6. Ł. Łukaszewicz: Aspiracje jako przedmiot badań. "Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny". Warszawa - Poznań 1972, z. 4, s. 158.
7. S. Czajka, J. Sztumski: Zarys socjologii przemysłu, op. cit., s. 164.
8. Tamże, s. 174.
9. Zob. s. 31.
10. Z. Zaborowski: Stosunki międzyludzkie, op. cit.
11. R. Jakobson: Poetyka w świetle językoznawstwa, op. cit.
12. S. Czajka, J. Sztumski, op. cit., s. 178 - 182. Por. też S. Czajka: Społeczno-wychowawcze problemy socjalistycznego zakładu pracy. Warszawa 1974, s. 42 - 50.
13. Zob. S. Czajka, J. Sztumski, op. cit., s. 183 - 184.
14. Zob. J. Reykowski: Zadowolenie i niezadowolenie a wyniki pracy. Szkic teoretyczny. W: Problematyka i metody badań nad zadowoleniem z pracy. Praca zbiorowa pod red. A. Sarapaty. Wrocław - Warszawa - Kraków - Gdańsk 1973, s. 34. Por. też A. Preiss: Kształtowanie socjalistycznego stosunku pracy. W: Socjologia w zakładzie pracy, Warszawa 1976, s. 69 - 70.
15. Por. J. Szczepański: Zmęczenie. W: Sprawy ludzkie, Warszawa 1978.
16. S. Widerszpil: Funkcje organizacji społeczno-politycznych w zakładzie pracy. W: Socjologia w zakładzie pracy, op. cit., s. 233 - 243.
17. Cz. Herod: Adaptacja wychowanków Akademii Górniczo-Hutniczej w przemyśle hutniczym, op. cit. 1970, s. 32.
18. J. Bugiel: Adaptacja i pozycja społeczno-zawodowa wychowanków Akademii Górniczo-Hutniczej, op. cit., s. 16.
19. E. Malewska: Działalność zawodowa i społeczna absolwentów /na przykładzie Akademii Rolniczo-Technicznej w Olsztynie/. Warszawa 1977, s. 103.

4. WARUNKI ŻYCIOWE ABSOLWENTÓW

4.1. Zarobki główne i dodatkowe

Pierwszym nasuwającym się wnioskiem podczas analizy warunków życiowych absolwentów jest poważne zróżnicowanie zarobków w granicach od 2000 do ponad 8000 zł. Główna koncentracja wysokości zarobków występuje w przedziale od 3001 do 6000 złotych. Mieści się w nim 87,7% badanych inżynierów. Spośród tej grupy najwięcej absolwentów /21%/ zarabia od 4001 do 4500 złotych. Z pozostałych absolwentów, 7,5% otrzymuje wynagrodzenie poniżej 3000 zł. Powyżej 6000 zł /od 6001 do ponad 8000/ zarabia 4,7% inżynierów. W grupie kobiet 85,6% zarabia poniżej 3500 zł, a tylko 14,4% powyżej 3500 zł. W grupie mężczyzn proporcje przybierają inne formy: 39,8% zarabia do 3500 zł, zaś 60,2% ponad 3500 zł. Średnia miesięczna płaca dla obydwójga płci wynosi 4675 zł.

Stałe prace dodatkowe wykonuje miesięcznie 13% badanych, dorywcze 28,7%. Prac dodatkowych nie wykonuje 57,5% absolwentów. Odpowiedzi nie udzieliło 3,2%.

Spośród absolwentów wykonujących stałe prace dodatkowe największy odsetek - 28,8% - "dorabia" miesięcznie od 1600 do 2000 zł, 17,3% inżynierów od 750 do 1000 zł, 15,3% od 1400 do 1500 zł. Ogółem 61,5% absolwentów wykonuje prace dodatkowe przynoszące dochód miesięczny w wysokości od 750 do 2000 złotych.

Najwięcej absolwentów - 20,8% - wykonuje dorywcze prace dodatkowe za sumą od 800 do 1000 zł. Niewiele ponad 19% badanych od 400 do 500 zł, 16,5% od 200 do 300 zł. Najmniejszy odsetek /1,73%/ wykonuje pracę przynoszącą dochód od 2500 do 3000 złotych.

Podwójne zatrudnienie, prócz korzyści pozytywnych, powoduje również skutki negatywne. Respondenci zaliczyli do nich przede wszystkim: osłabienie więzi rodzinnej, brak czasu dla współmałżonka i dzieci. Wielu z respondentów nie uczestniczy aktywnie w procesie wychowania dzieci. Respondenci pisali również, że skutkiem prac dodatkowych jest zmęczenie dające znać o sobie nie tylko w domu, ale i w pracy zawodowej. Obniża ono aktywność, powoduje zły nastrój psychiczny wyzwalający agresję, skłonność do konfliktowych interakcji społecznych.

4.2. Sytuacja mieszkaniowa

Wysoki odsetek badanych inżynierów /52,5%/ nie posiada własnego mieszkania. Dlatego 44% absolwentów mieszka z rodzicami, 4,7% wynajęło pokój, 3,7% otrzymało zakwaterowanie w przyzakładowym hotelu pracowniczym. Pozostali /47,5%/ posiadają własne mieszkania. Największy odsetek - 32,5% respondentów otrzymało mieszkanie spółdzielcze, 8% służbowe, 5,2% kwate-

runkowe, 1,7% posiada domek jednorodzinny. Najtrudniejszą sytuację mieszkaniową mają absolwenci zatrudnieni w dużych miastach. Zdecydowanie lepsze warunki mieszkaniowe występują w mniejszych miejscowościach. Zlokalizowane tam zakłady przemysłowe traktują mieszkania jako czynnik przyciągający i wiążący z miejscem pracy. Często oferują tanie w eksploatacji mieszkania służbowe i kwaterunkowe.

Rozpatrzmy także problem sposobu uzyskania mieszkania, biorąc pod uwagę fakt wywiązywania się zakładu pracy ze zobowiązań mieszkaniowych. Ogółem 53,2% badanych orzekło, że zakład pracy nie podejmował wobec nich żadnych zobowiązań. Ponad 23% inżynierów podało, że zakład wywiązał się całkowicie, 15% poinformowało że częściowo, 6,7% - że nie wywiązał się zupełnie z podjętych zobowiązań. Około 2% absolwentów nie udzieliło na pytanie odpowiedzi. Jak wynika z badań ponad połowę absolwentów ATR nie posiada własnego mieszkania. Największy odsetek badanych mieszka "przy rodzicach". Ponad 50% inżynierów zdobywa mieszkanie we własnym zakresie, ponieważ zakłady pracy nie mają w tym względzie możliwości. Ci z absolwentów, wobec których instytucja pracy podjęła jakieś zobowiązania mieszkaniowe poinformowali o powolnym, niekiedy zbyt powolnym, ich realizowaniu. Trzeba podkreślić, że spośród grupy absolwentów, wobec których instytucje nie wywiązały się ze zobowiązań, 86,9% zwolniło się z pracy.

4.3. Wyposażenie gospodarstw domowych

Wyposażenie w dobra trwałego użytku, ich ilość i jakość wyznacza standard życia rodzin inżynierów. Trzeba podkreślić wysoki stopień nasyce-
nia dobrami gospodarstw inżynierów /zob. tab. 1/.

Najwięcej dóbr posiadają inżynierowie starsi stażem pracowniczym, zajmujący stanowiska kierownicze i pracujący w resortach budownictwa, przemysłu maszynowego, przemysłu ciężkiego, rolnictwa, spraw wewnętrznych i górnictwa.

Przeprowadzone przez nas wywiady i obserwacja życia rodzinnego inżynierów pozwalają na stwierdzenie, że istnieje wśród nich duża inklinacja do gromadzenia dóbr, środków trwałej konsumpcji. Występuje ona szczególnie u absolwentów starszych stażem pracowniczym. Niektórzy spośród absolwentów należących do tej grupy "wyznawali prywatnie", że w "zbieraniu rzeczy" widzą sens życia, ponieważ miarą społecznego znaczenia i poważania jest ich ilość i jakość. Wypowiedzi respondentów implikują też refleksję, że wyznacznikiem samooceny absolwenta jest ocena zewnętrzna. Ona to steruje wyborem modelu egzystencji. Dominuje przede wszystkim "modus posiadania"¹, nastawienie na "mieć". Znacznie mniejsza grupa badanych /16,5%/ krytycznie ocenia ten sposób życia określając go jako "mieszczański, konsumpcyjny styl życia, polegający na usilnym acz niepotrzebnym gromadzeniu rzeczy, które przesłaniają istotę, sens życia". Całą energię życiową koncentrują na powiększaniu kwalifikacji zawodowych, na "pracy nad sobą" oraz na życiu rodzinnym. Jest to sposób życia, który E. Fromm określa jako "modus istnie-

Wyposażenie gospodarstw w dobra trwałego użytku

Rodzaj dobra	Ilość respondentów	% dla N = 400
Radio	340	85,0
Telewizor	301	75,25
Odkurzacze	266	66,5
Biblioteczka	266	66,5
Lodówka	241	60,25
Magnetofon	199	49,75
Robot kuchenny	182	45,5
Rower	165	41,25
Adapter	130	32,5
Telefon	113	28,25
Pralka automatyczna	75	23,75
Samochód	61	15,25
Motocykl	39	9,75
Żaglówka	8	2,0
Domek jednorodzinny	4	1,0
Łódź motorowa	4	1,0
Pianino	4	1,0
Domek letniskowy	3	0,75
Maszyna do szycia	3	0,75
Ekspres do kawy	2	0,5
Ogółem	N = 2426	

Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci podawali różne dobra.

P r z y p i s y

1. E. Fromm: Mieć albo być. Tłum. R. Pollak. "Odra" 1979 nr 4.
2. Tamże, s. 67.

5. DZIAŁALNOŚĆ POZAZAWODOWA ABSOLWENTÓW

5.1. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych

Około 59% absolwentów przeznaczają codziennie czas na samokształcenie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Najwięcej absolwentów - 46,3% - przeznaczają na ten cel od 0,5 do 1 godziny dziennie. Blisko 35% do 0,5 godziny, 11,4% od 1,5 do 2 godzin, 3,4% od 1 do 1,5 godziny, 2,1% od 2 do 3 i 4 godzin dziennie. Spośród absolwentów najwięcej czasu na podnoszenie kwalifikacji przeznaczają nauczyciele akademicy ATR, przyzakładowych instytutów badawczych, inżynierowie pracujący w biurach konstrukcyjnych, nauczyciele szkół średnich, inżynierowie elektronicy, elektrotechnicy i automatycy. A więc wszyscy ci, którzy zajmują się pracą koncepcyjną, projektową, dydaktyczno-wychowawczą. Mniej dokształcają się inżynierowie pracujący "w ruchu", zajmujący średnie stanowiska kierownicze. Więcej uczą się inżynierowie zajmujący wyższe stanowiska administracyjne, a szczególnie specjalistyczne. Słabą aktywność dokształceniową przejawiają absolwenci w nowoczesnych zakładach produkcyjnych znajdujących się w małych miastach, dużą natomiast inżynierowie pracujący w nowoczesnych zakładach zlokalizowanych w miastach wojewódzkich. Samokształcenie polega przede wszystkim na czytaniu literatury przedmiotu zarówno polskiej, jak i obcojęzycznej. Z obcych na plan pierwszy wysuwa się literatura angielska, radziecka, niemiecka i amerykańska. Przedstawione tam problemy dotyczą automatyki, mechaniki, obróbki plastycznej, elektroniki, architektury, budowy dróg i mostów. Literaturę obcą czyta tylko 8,7% respondentów. Główną przyczyną jest nieznanostć języków obcych.

Prócz działalności samokształceniowej absolwenci /63%/ podjęli systematyczne studia uzupełniające organizowane przez różne uczelnie techniczne. W przeważającej mierze są to studia magisterskie /35,3%/ oraz studia podyplomowe /33,7%/. Największy odsetek kontynuuje studia magisterskie i podyplomowe w ATR w Bydgoszczy /39,6%/, Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie /20,1%/, Politechnice Gdańskiej /16,3%/, Politechnice Poznańskiej /9,6%/, Politechnice Warszawskiej /7,2%/, Politechnice Śląskiej /5,3%/ i Politechnice Szczecińskiej /1,9%/. Rozprawy doktorskie przygotowuje 7,1% absolwentów. Natomiast 21% podnosi kwalifikacje na stażach krajowych /11,9%/ odbywanych w dużych placówkach badawczych i nowoczesnych zakładach przemysłowych oraz stażach zagranicznych w ZSRR, NRD, Anglii, RFN, Belgii, USA, Japonii, Austrii, Szwecji i Czechosłowacji /9,1%/>.

5.2. Czytelność książek

Książki czyta 76,5% respondentów. Czytelność dotyczy głównie literatury pięknej. Książki specjalistyczne są studiowane w ramach czasu prze-



naczonego na podnożenie kwalifikacji zawodowych. Spośród rodzajów literackich największą poczytnością cieszy się epika /85,3%/, następnie liryka /10,5%/, a na końcu dramat /4,2%/. W epice największą popularność zyskała sobie powieść, zwłaszcza jej następujące odmiany: powieść kryminalna /67,7%/, sensacyjna /65,3%/, fantastyczna - głównie science fiction /51,2%/, historyczna /42,6%/. Mniejszą popularnością cieszą się powieści autobiograficzne /23%/, podróżnicze /20,4%/, psychologiczne /10,3%/, społeczno-obyczajowe /9,3%/, społeczno-polityczne /8,8%/ i poetyckie /0,6%/. Chociaż nie przeprowadziliśmy oddzielnych badań nad recepcją literatury pięknej przez inżynierów, to w wyniku analizy odpowiedzi respondentów nasuwają się pewne konstatacje dotyczące ich nastawień czytelniczych, sposobu odbioru czytanych książek. Otóż przeważa "nastawienie oglądowe", "postawa werystyczna", nastawienie na "ładny montaż", "przeźroczystość tekstu". Absolwenci, którym analiza literacka sprawia dużo trudności, nastawiają się na zewnętrzny ogląd dzieła, eksponują na przykład charakterystykę zewnętrzną bohaterów, pomijają zaś charakterystykę wewnętrzną. Znacznie łatwiej przychodzi im percepcja postaci ekspresyjnych, wyrazistych, można by powiedzieć ekstrawertywnych. Nie mogą zaś poradzić sobie z interpretacją postaci refleksyjnych, niejednoznacznych w swym zachowaniu oraz introwertywnych. Większość z badanych absolwentów pojmuje literaturę w kategoriach mimetycznych i ocenia według zasady życiowego prawdopodobieństwa. Podobnie czynili absolwenci podczas studiów oceniając różne dziedziny sztuki.

Prócz wyżej opisanej występuje również "postawa otwarta", percepcja pojęciowa, nastawienie na ogląd struktury dzieła, intelektualno-pojęciowy typ odbioru. Przedmiotem zainteresowań czytelniczych jest charakterystyka wewnętrzną bohaterów oraz poszczególne elementy struktury dzieła literackiego. Absolwenci reprezentujący "postawę otwartą" wobec dzieła, albo inaczej postawę kreatywną, są jego współtwórcami, aktywnie uczestniczą w procesach czytelniczych. Wymaga tego współczesna sztuka, w tym również literatura, zgłaszając pod adresem odbiorcy wymóg aktywnego uczestnictwa, dialogu, komunikacji, współpracy.

5.3. Uczestnictwo w imprezach kulturalno-oświatowych

Zarówno w wyborze gatunku filmowego, jak i warsztatu reżyserskiego istnieje zbieżność wyboru dokonywanego podczas studiów i po ich ukończeniu. Pewne przyzwyczajenia recepcyjne zostały przedłużone i ugruntowane. Dominuje nastawienie na film realistyczny, na "fabułę i postacie wzięte z życia". Jest to związane ze skłonnością badanych do identyfikacji z bohaterami filmu. Znacznie częściej następuje ona w płaszczyźnie emocjonalnej niż intelektualnej. W wypowiedziach absolwentów obecna jest postawa mimetyczna, polegająca na sformułowaniu postulatów, aby kino dublowało życie, imitowało je. Wydaje się też, że inżynierowie pojmują sztukę bardzo konkretnie, widząc w niej głównie źródło relaksu i rozrywki. Respondenci wymagają od filmu, aby był "łatwy, lekki i przyjemny". Stąd też powinien być złożony przy

pomocy "montażu płynnego i łagodnego", charakterystycznego dla westernu, komedii, filmu historycznego, sensacyjnego, prezentujących przejrzystą fabułę i nieskomplikowaną formę. Do filmów awangardowych, których percepcja wymaga wysiłku intelektualnego oraz przygotowania odbiorczego, respondenci odnosili się bądź z dystansem, bądź jawnym lekceważeniem. Była wśród badanych grupa /około 10 %/, której uwaga odbiorcza koncentrowała się głównie na filmach awangardowych, gdzie świat, bohater są artystycznie zdeformowani, w których programowo stosuje się kombinatoryjkę znaczeń, uczuć, obrazów, myśli - niezgodnych z konwencjami realistycznymi, ustalonymi interpretacjami, i w których zrywa się z "odlewem rzeczywistości na taśmie". Przy okazji należałoby poruszyć znacznie szerszy problem związany z procesem kształcenia inżynierów. Nie bez przyczyny absolwenci prezentują tak zniżoną postawę wobec sztuki. Wynika to między innymi z niedostatecznego ukształtowania wyobraźni w procesie dydaktyczno-wychowawczym. A przecież jest ona niezbędna nie tylko w zawodzie inżyniera i w recepcji sztuki, ale we wszystkich płaszczyznach życia.

Około 14 % absolwentów uczęszcza w ciągu tygodnia do teatru. Pozostali, jak twierdzą, skupiają się na teatrze telewizyjnym. Natomiast tylko 1 % odwiedza regularnie salony wystaw, wybierając przede wszystkim wystawy fotografii i malarstwa. Również w tej grupie badani, podobnie jak przy książkach i filmie, mają mimetyczne nastawienie odbiorcze.

Podjęliśmy także próbę zanalizowania wypowiedzi absolwentów pod kątem funkcji pełnionych przez sztukę. Okazało się, że w porównaniu z okresem wcześniejszym, studenckim, nastąpiło nieznaczne przesunięcie w hierarchii funkcji. Na pierwsze miejsce wysunęła się funkcja katartyczno-konsumpcyjna zastępując funkcję poznawczą. Absolwenci szukają w sztuce "uspokojenia", "zapomnienia", "ucieczki od trudów życia", "odzyskania równowagi wewnętrznej", zastępczego zaspokojenia niezrealizowanych marzeń, pragnień, ambicji.

Porównując zainteresowania absolwentów sztuką podczas studiów i po studiach należy stwierdzić, że po pierwsze - absolwenci po ukończeniu studiów wykazują większe zainteresowanie, po drugie - istnieje różnica w preferowaniu poszczególnych dziedzin. Obecnie wyższą lokatę zajęła literatura, fotografika i architektura. Niższą natomiast teatr, malarstwo i rzeźba.

Około 20 % badanych inżynierów czynnie partycypuje w sztuce, grając na instrumentach /10,3 %/, pisząc wiersze /5,2 %/, opowiadania /2,1 %/, malując obrazy /1,0 %/, należąc do amatorskich zespołów teatralnych /0,7 %/ i kół artystycznej fotografii /0,6 %/. Absolwenci należący do tej grupy posiadają rozległą wiedzę o sztuce. Doskonale orientują się w jej nowoczesnych i tradycyjnych kierunkach i prądach. Posiadają również z różnorodnie skompletowane albumy, nuty, zbiory poezji i prozy, teksty sztuk oraz różnorakie ich interpretacje. Wynika to z pewnych koncepcji antropologicznych badanych, według których współczesny człowiek powinien być wszechstronnie wykształcony, winien posiadać bogatą osobowość pozwalającą na uczestnictwo we wszystkich nurtach życia. Zdaniem tych absolwentów uczelnia kształtuje inżynierów zbyt jednostronnie, zaniedbując wszechstronny rozwój osobowości i jak napisał jeden z respondentów "wmontowuje w techniczny sposób życia".

5.4. Zainteresowania pozazawodowe absolwentów

Na pierwszym miejscu respondenci /43,7%/ wymieniili turystykę /wyżej zasygnalizowaliśmy zainteresowania sztuką/. W uprawianiu turystyki respondenci widzą różnorakie korzyści, między innymi krajoznawcze i rekreacyjne. Kilka osób zajmuje się turystyką górską, która zapewnia rozwój fizyczny oraz ukonstruowanie sylwetki psychicznej. Kolekcjonerstwem zajmuje się 24,5%, z tego 12,5% traktuje jako zainteresowanie najważniejsze. Przeważają kolekcje znaczków, etykietek, broni, motyli, lamp naftowych, starych zegarów, telefonów, modeli samochodów, samolotów i okrętów, samowarów. Kolekcjonowanie jest przez badanych pojmowane jako swoista "ucieczka od spraw zawodowych", jako "wypoczynek umożliwiający przywrócenie sił". Niektórzy z respondentów pojmują kolekcjonerstwo czysto zewnętrzne nadając zgromadzonym zbiorom status dekoracji oraz wyznacznika prestiżu i pozycji społecznej. Istnieją też jeszcze inne zainteresowania: motoryzacja /19,5%/, majsterkowanie /17,7%/, wędkarstwo /14,2%/, brydż /9,5%/, uprawa ogrodu /9,2%/, łowiectwo /7,5%/ oraz hodowla zwierząt /2,5%/, które pełnią w życiu pozazawodowym inżynierów podobną funkcję. Można by ją nazwać funkcją regeneracyjną, w pewnym stopniu terapeutyczną, pozwalającą odzyskać "energię życiową". Znaczną rolę odgrywają zainteresowania humanistyczne, np. lingwistyką /10%/, socjologią /9,5%/, psychologią /8,2%/, filozofią /5,2%/ i historią /1,7%/. Trzeba dodać, że w zestawieniu z okresem studenckim obserwujemy znaczne powiększenie zainteresowań naukami humanistycznymi. Wyrosły one na gruncie zawodowym. Po prostu praca zawodowa zmusiła inżynierów do sięgnięcia po literaturę psychologiczną, socjologiczną, filozoficzną oraz do powtórnej nauki języków obcych. Kontakt i dialog z humanistyką okazał się na tyle owocny, że konieczność przerodziła się w zainteresowania. Również w coraz większym stopniu można zaobserwować odejście inżynierów od jednokierunkowego, "technicystycznego" ujęcia życia, polegającego na apoteozie techniki i nauk ścisłych oraz na lekceważeniu nauk humanistycznych. Wśród materiału badań można było znaleźć wypowiedzi, których autorzy wyraźnie podkreślali, że "nie ma odejścia od humanistyki", że "nie można z nią brać rozbratu", ponieważ humanistyka rozpoznała niektóre mechanizmy życia społecznego i warto skorzystać z jej ustaleń.

Ogólnie można powiedzieć, że absolwenci ATR wykazują szerokie zainteresowania, które pozwalają im dobrze zorganizować sobie wolny czas. Tylko 5,3% ujawniło, że traktuje swoje zainteresowania jako "zabijanie czasu wolnego", którego nie udaje się zagospodarować.

WNIOSKI

Wyszczególnimy te problemy i ustalone z ich rozwiązania wnioski, które wydają się nam najistotniejsze. Pierwszy dotyczy motywacji. Choć przy wyborze zawodu, uczelni i kierunku studiów, jak również zakładu pracy przeważa motywacja wewnętrzna i na czoło wysuwają się motywy profesjonalne, to występuje też silna motywacja zewnętrzna. W znacznym stopniu determinuje ona stosunek absolwentów zarówno do nauki, jak i do pracy zawodowej.

Proces studiowania w poważnej mierze jest wyznaczony potrzebami pozorными - "chęcią bycia na studiach", "chęcią posiadania dyplomu". Daje się zauważyć niedobór motywacji zorientowanej na pracę. Konsekwencją obecności motywacji zewnętrznej jest zakłócenie procesu dydaktyczno-wychowawczego, obniżenie sprawności studiowania i wysoki odsetek badanych niezadowolonych z wyboru kierunku i uczelni. Stosując klasyfikację Jana Szczepańskiego, można sformułować wniosek, że zdecydowana większość respondentów kierowała się motywami zorientowanymi hedonistycznie, nastawionymi na własny interes. Niepokoje niewielki procent absolwentów, którzy kierowali się motywami nakierowanymi na wykonanie dzieła oraz minimalny tych, których motywacja byłaby związana z interesem społecznym. Przeprowadzone badania pozwalają na stwierdzenie, że u studentów i absolwentów, którzy kierowali się przy wyborze motywacją zewnętrzną i polimotywią antagonisticzną brak jest ciekawości studiowania. Bardzo często obserwujemy w zachowaniu tej młodzieży niepokój, niezadowolenie, objawy frustracji, agresję przejawiającą się w skłonności do przyjmowania postawy negatywnej w stosunku do nauczycieli i kolegów.

Z podobną sytuacją motywacyjną mamy do czynienia w zakładzie pracy. Przy jego wyborze absolwenci /51,2%/ kierowali się przede wszystkim motywacją wewnętrzną. Pojawiła się w większym stopniu motywacja zorientowana na pracę. Powodując się nią respondenci wykazywali zadowolenie z wykonywanego zawodu, stanowiska i wybranego zakładu pracy. Poza tym byli organizatorami autentycznych stosunków międzyludzkich. Jednak zbyt wysoki odsetek /48,8%/ inżynierów kieruje się motywacją zewnętrzną. Manifestują oni swe niezadowolenie z wybranego zawodu, zakładu pracy, luźną z nim integracją. Wykonywana praca nie zaspokaja potrzeby samorealizacji, obcowania z ludźmi, przynależności, uznania społecznego, przyczyniając się do niezadowolenia z życia.

Badania wykazały też silną zależność między profilem kształcenia a trudnościami w pracy zawodowej, poza tym rozbieżność między profilem założonym przez uczelnię a antycypowanym przez zakład pracy. Absolwenci /79,2%/ zdecydowanie wybrali profil szeroki, wymagany w pracy zawodowej, dający

większe możliwości zatrudnienia i przekwalifikowania. Ułatwia on także adaptację społeczno-zawodową, wpisanie się w rolę zawodową i społeczną. Uczelnia kształci przede wszystkim inżyniera "badacza", "konceptualistę", natomiast instytucje pracy oczekują w dużej mierze inżyniera "praktyka". Program nauczania obowiązujący na uczelni jest "przeterezyzowany", przeładowany. Główną jego wadą jest zbyt mała synchronizacja między przedmiotami teoretycznymi a praktycznymi. W zbyt dużym stopniu forsowany jest "język teorii" przy niedostatecznej transpozycji na "język praktyki". Według opinii absolwentów studia w obecnym profilu nie przygotowują w pełni do życia zawodowego i społecznego. Stąd biorą się trudności w pracy zawodowej. Polegają one na nieumiejętności wykorzystania wiadomości teoretycznych w zaistniałych sytuacjach praktycznych. Brak gruntownej wiedzy z zakresu organizacji pracy i zarządzania, psychologii i socjologii powoduje trudności w kierowaniu zespołami ludzkimi, w adaptacji społeczno-zawodowej. Rodzi też nieumiejętność bezkonfliktowego współżycia z ludźmi, nawiązywania z nimi bezpośrednich kontaktów.

Kolejna konstatacja dotyczy praktyk zawodowych i wstępnego stażu pracy. Są one bardzo ważne, ponieważ pełniąc funkcję kształceniową, adaptacyjną i wychowawczą wprowadzają nowego pracownika do zawodu i środowiska pracy. Ponadto są znakomitą okazją do ukształtowania prawidłowej postawy w stosunku do pracy i otoczenia. Zarówno praktyki zawodowe, jak i wstępny staż pracy nie są należycie spożytkowane. Na czoło niedomagań wysypa się słaba ich organizacja, brak zapoznania studentów i absolwentów z praktyczną stroną zawodu, z technologiami, urządzeniami i narzędziami. Ponadto istnieją niewielkie wymagania ze strony kierownictwa oraz brak konkretnych i samodzielnych zadań. Dlatego praktyki zawodowe i wstępny staż pracy stanowią jedną z przyczyn wygasania wewnętrznej motywacji do pracy, przerażania się jej w motywację zewnętrzną, która może utrwalić się na długie lata. Są też istotnym źródłem dewaluacji stosunku do pracy. Przejawem tego jest płytka więź z zakładem pracy, wyzbycie się inicjatywy zawodowej i społecznej, niezadowolenie z pracy, internalizacja norm i zasad szkodliwych społecznie.

Należy również podkreślić, że wysoki procent inżynierów negatywnie ocenia stosunki międzyludzkie w uczelni i zakładach pracy. Często są one rzeczowe, zdepersonalizowane, instrumentalne. W wyniku ich działania zostaje naruszona pozytywna więź pracy. Istnieje ona na zasadzie formalnego przypisania do stanowiska pracy i współpracowników. W uczelni natomiast złe stosunki międzyludzkie powodują zakłócenia w procesie dydaktyczno-wychowawczym. Zarówno w uczelni, jak i w instytucjach daje się zauważyć postawy pozornego kolektywizmu, postawy konsumpcyjne i asekuranckie. Biorąc pod uwagę fakt, że negatywne interakcje przebiegające między ludźmi mają znaczny wpływ na motywację pracownika do pracy, ich nadmierna obecność powoduje liczne konsekwencje od niezadowolenia po fluktuację.

Absolwenci, zarówno w czasie studiów, jak i po ich ukończeniu, wykazali się dość rozległą skalą zainteresowań. Na szczególne podkreślenie zasługują ich zainteresowania humanistyczne. Inżynierowie mają świadomość jednostronnego ukształtowania osobowości przez uczelnię, wyznaczającą im

technicystyczny horyzont życiowy. W znacznym stopniu absolwenci są nie przygotowani do odbioru kultury wyższej, sztukiawangardowej, humanistycznej. Prezentują mimetyczny styl odbioru. Należy on do stylów najprostszycch i nie wymaga aktywności intelektualnej i współuczestnictwa w procesach tworzenia dzieła.

W okresie studiów należy odnotować zbyt niską aktywność społeczno-polityczną absolwentów. Znaczny odsetek badanych /41% / nie należał do SZSP. Tylko 4% to członkowie PZPR. Niepokój może budzić silne występowanie /w wypadku przynależności do SZSP/ motywacji zewnętrznej. Dominowała w niej motywacja kalkulacyjna, materialna, utylitarna, instrumentalna, rezygnacyjna i asekuracyjna. Udało się również ustalić zależność między motywacją wyboru zawodu, uczelni i zakładu pracy a aktywnością społeczno-polityczną. Otóż wśród absolwentów kierujących się przy wyborze motywacją zewnętrzną występuje niski odsetek aktywnie działających w organizacjach studenckich, politycznych i społecznych.

Przedstawione uwagi można traktować jako punkt wyjściowy do opracowania skutecznych zabiegów służących poprawie warunków nauki, pracy i życia absolwentów.

Tabela 1

Zakłady pracy zatrudniające absolwentów ATR w Bydgoszczy

Nazwa zakładu pracy Miejscowość	Ilość res- pondentów	% respon- dentów
1	2	3
Zakłady Radiowe "Unitra-Eltra" Bydgoszcz	17	8,71
Zakłady Rowerowe "Freedom-Romet" Bydgoszcz	15	7,69
Akademia Techniczno-Rolnicza Bydgoszcz	15	7,69
Biuro Budownictwa Przemysłowego "Pomorze" Bydgoszcz	10	5,71
Przedsiębiorstwo Produkcji Montażu Urządzeń Budownictwa "Elektromontaż" Gdańsk - Oddział Bydgoszcz	7	3,58
Zakłady Włókien Sztucznych "Chemitex-Ela- na" Toruń	6	3,07
Biuro Projektów Budownictwa Komunalnego Bydgoszcz	6	3,07
Zakłady Teleelektroniczne "Telkom-Telfa" Bydgoszcz	6	3,07
Zakłady Chemiczne "Organika-Zachem" Bydgoszcz	6	3,07
Zakłady Azotowe Włocławek	6	3,07
Bydgoskie Zakłady Sprzętu Okrętowego "Famor" Bydgoszcz	6	3,07
Zakład Elektronicznej Techniki Oblicze- niowej Bydgoszcz	5	2,56
"Formet" Bydgoszcz	5	2,56
Zakłady Naprawcze Taboru Kolejowego Bydgoszcz	5	2,56
Przedsiębiorstwo Budownictwa Rolniczego Włocławek	4	2,05
Gdańskie Zakłady Rafineryjne Gdańsk	3	1,53
Bydgoskie Zakłady Fotochemiczne "Foton" Bydgoszcz	3	1,53
Bydgoska Fabryka Kabli Bydgoszcz	3	1,53

1	2	3
TZSO "Towimor" Toruń	3	1,53
Fabryka Obrabiarek Specjalnych Bydgoszcz	3	1,53
Bydgoski Kombinat Budowy Domów Bydgoszcz	3	1,53
Biuro Planowania Przestrzennego Toruń	2	1,02
Rejon Dróg Publicznych Chojnice	2	1,02
Zakłady Pomiarowo-Badawcze Energetyki "Energopomiar" Bydgoszcz	2	1,02
Ośrodek Badawczo-Rozwojowy Urzędzeń Sterowania Napędów Toruń	2	1,02
ZREMB "Makrum" Bydgoszcz	2	1,02
WUT Łódź	1	0,51
WUT Bydgoszcz	1	0,51
WUT Konin	1	0,51
WUT Kołobrzeg	1	0,51
PLO "LOT" Warszawa	1	0,51
PZPS "Kobra" Bydgoszcz	1	0,51
Bydgoskie Zakłady Przemysłu Gumowego "Stomil" Bydgoszcz	1	0,51
Grudziądzkie Zakłady Przemysłu Gumowego "Stomil" Grudziądz	1	0,51
Zakłady Tworzyw Sztucznych Wąbrzeźno	1	0,51
Zakłady Podzespołów Radiowych "Milfer" Kutno	1	0,51
Zakłady Energetyki Ciepłej Grudziądz	1	0,51
Huta "Katowice"	1	0,51
Rejon Dróg Publicznych Szczecin	1	0,51
Z.E. "Unitra-Toral"	1	0,51
Kolejowe Zakłady Łączności Bydgoszcz	1	0,51
Rejonowy Dozór Techniczny Bydgoszcz	1	0,51
Zakłady Urzędzeń Chemicznych "Metalchem" Toruń	1	0,51
BZCh "Pollens" Bydgoszcz	1	0,51
Okręgowe Laboratorium Drogowe Bydgoszcz	1	0,51
Okręgowy Zarząd Zakładów Karnych Bydgoszcz	1	0,51
Pomorskie Zakłady Drobiarskie Toruń	1	0,51
Bydgoskie Przedsiębiorstwo Budownictwa Rolniczego Bydgoszcz	1	0,51
Bydgoskie Zakłady Zielarskie "Herbapol" Bydgoszcz	1	0,51

1	2	3
"Budkrusz" Aleksandrów Kujawski	1	0,51
Zakłady Mechaniczne Przemysłu Ceramiki Budowlanej Bydgoszcz	1	0,51
WKMO Pila	1	0,51
WKMO Konin	1	0,51
WKMO Toruń	1	0,51
Ośrodek Transportu Leśnego Toruń	1	0,51
Zakłady Elektrotechniki Motoryzacyjnej Kwidzyn	1	0,51
"Miastoprojekt" Bydgoszcz	1	0,51
Piłskie Przedsiębiorstwo Budowlane Pila	1	0,51
Pomorskie Zakłady Materiałów Izolacyjnych Trzemeszno	1	0,51
Bydgoskie Przedsiębiorstwo Instalacji Elektrycznych Bydgoszcz	1	0,51
Bydgoskie Przedsiębiorstwo Budownictwa Intynieryjnego Bydgoszcz	1	0,51
Przedsiębiorstwo Budowlane Przemysłu Węglowego Katowice	1	0,51
Ogółem	N = 195	100,0

Tabela 2

Pomoc w przewycięzaniu trudności

Podmiot pomocy	Ilość od- powiedzi	% dla N = 400	Najważniejsza odpowiedź	
			Ilość	%
Koleżdy z pracy	187	46,75	101	25,25
Nikt nie pomógł	155	38,75	83	20,75
Sam sobie pomogłem	103	25,75	51	12,75
Bliscy znajomi	88	20,00	45	11,25
Rodzina	49	12,25	44	11,00
Zwierzchnicy	41	10,25	37	9,25
PZPR	30	7,50	20	5,00
Podwładni	19	4,75	10	2,50
SZMP	18	4,50	5	1,25
Związki Zawodowe	7	1,75	4	1,00
Ogółem	N = 697		N = 400	N = 100,00

Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wybrać wię-
cej niż jeden podmiot pomocy.

Tabela 3

Czynniki integrujące absolwentów z zakładem pracy

Czynnik integrujący	Ilość odpowiedzi	% dla N = 400	Najważniejsze odpowiedzi	
			Ilość	%
Mieszkanie	201	50,24	103	25,25
Zarobki	199	49,75	70	17,50
Interesująca praca	177	44,25	64	16,00
Awans	106	26,50	45	11,25
Stosunki międzyludzkie w środowisku pracy	96	24,00	47	11,75
Wyjazd za granicę	53	13,25	11	2,75
Premie	48	12,00	20	5,00
Umowa stypendialna	31	7,75	31	7,75
Trudności ze znalezieniem innej pracy	21	5,25	2	0,50
Niemożliwość bezkonfliktowego odejścia z zakładu	10	2,50	2	0,50
Żadne	8	2,00	-	-
Ogółem	N = 950		N = 400	100,00

Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wybierać więcej niż jeden czynnik integrujący.

Tabela 4

Stanowiska zajmowane przez absolwentów

Rodzaj stanowiska	Ilość respondentów	% respondentów
1	2	3
Dyrektor	3	0,86
Zastępca dyrektora	7	2,02
Kierownik	50	14,45
Zastępca kierownika	11	3,17
Główny automatyk	3	0,86
Główny energetyk	6	1,73
Główny specjalista	4	1,15
Specjalista	40	11,56
Zastępca naczelnika wydziału	4	1,15
Główny technolog	3	0,86
Technolog	41	11,84
Konstruktor	42	12,15

1	2	3
Rzeczoznawca	6	1,73
Starszy inspektor	10	2,89
Inspektor	4	1,15
Projektant	8	2,31
Asystent ATR	11	3,17
Asystent w zakładzie pracy	17	4,91
Nauczyciel szkoły średniej	6	1,73
Mistrz	32	9,24
Starszy referent techniczny	21	6,07
Samodzielny referent techniczny	17	4,92
Ogółem	N = 346	100,00

Tabela 5

Wyznaczniki awansu i kariery w ocenie absolwentów

Wyznaczniki awansu i kariery	Ilość respondentów	% dla N = 400	Najważniejsza odpowiedź	
			Ilość	%
Wysoki stopień kwalifikacji	241	60,25	92	23,00
Umiejętność organizacji pracy	219	54,75	50	12,50
Inicjatywa i samodzielność	183	45,75	39	9,75
Przynależność do organizacji politycznych i społecznych	182	45,50	53	13,25
Umiejętność szybkiego podejmowania decyzji	151	37,75	17	4,25
Znajomości i poparcie	136	34,00	51	12,75
Umiejętne, sprawne kierowanie ludźmi	109	27,25	15	3,75
Odpowiedzialność za powierzone stanowisko	101	25,25	30	7,50
Umiejętność przekonywania i obrony własnych decyzji	81	20,25	18	4,50
Zrównoważenie i opanowanie	78	19,50	10	2,50
Sprawiedliwość i obiektywność w ocenie podwładnych i przełożonych	54	13,50	9	2,25
Ogółem	N = 1652		N = 400	100,00

Procenty nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wybierać więcej niż jedną przyczynę.

Tabela 6

Stosunek absolwentów do awansu i kariery

pozytywny	Ilość respondentów	% respondentów	Negatywny	Ilość respondentów	% respondentów
Wielkie zarobki	87	35,25	Oderwanie od techniki, administracyjna praca	41	32,53
Satysfakcja zawodowa	37	13,50	Wzrost obowiązków	20	15,87
Zaspokojenie ambicji	29	10,58	Niechęć do kierowania ludźmi	19	15,07
Wyższy prestiż społeczny	21	7,66	Zbyt mały wzrost zarobków	17	13,49
Pogłębienie wiedzy i kwalifikacji	17	6,20	Obecne stanowisko zaspokaja ambicje i aspiracje	10	7,93
Większa możliwość wykorzystania kwalifikacji	15	5,47	Nienormalny czas pracy	9	7,14
Daje możliwość sprawdzenia siebie	14	5,10	Awans nie przynosi satysfakcji	5	4,84
Poczucie wartości	11	4,01	Zamierzam kształcić się dalej	3	2,38
Większa samodzielność w pracy	10	3,64	Lęk o utratę stanowiska	2	1,56
Stymulator jakości i wydajności pracy	7	2,55	-	-	-
Zwiększenie odpowiedzialności	7	2,55	-	-	-
Podjęcie znaczących decyzji	6	2,18	-	-	-
Uznanie za pracę	6	2,18	-	-	-
Rozwiązywanie nowych problemów technicznych	4	1,45	-	-	-
Możliwość pracy dla dobra zakładu, społeczeństwa	2	0,72	-	-	-
Łącznie	N = 274	100,00		N = 126	100,00

L I T E R A T U R A

- Absolwenci szkół wyższych w XXX Polskiej Ludowej. Warszawa 1974.
- A d a m s k i A . : Postawy społeczno-zawodowe młodzieży pracującej. "Studia Socjologiczne" 1974 nr 2
- Adaptacja społeczno-zawodowa absolwentów szkół technicznych. Warszawa 1973
- A n d r z e j a k S . : Koszty kształcenia w szkolnictwie wyższym 1966 - 1969. Warszawa 1971
- B e d n a r s k i H . : Absolwenci średnich szkół rolniczych. Warszawa 1972
- B e d n a r s k i H . : Aspiracje zawodowe uczniów szkół podstawowych. Poznań - Bydgoszcz 1971
- B e d n a r s k i H . , M i c h a l s k i S . , T r e m p a ł a E . : Rola środowiska pracy w wychowaniu socjalistycznym. W: Problemy obywatelskiego, patriotycznego i internacjonalistycznego wychowania społeczeństwa. Pod red. B. Ratusia. Warszawa 1978
- B ł u s z k o w s k i J . , K a l b a r c z y k R . : Publikacje o środowisku studenckim. Bibliografia za lata 1960 - 1970. Warszawa 1973
- B o r o w i e z R . : Procesy selekcji w szkole wyższej. Studium wybranego rocznika Uniwersytetu Mikołaja Kopernika. Toruń 1978
- B o r o w i c z R . : Selekcje społeczne w toku kształcenia w szkole wyższej. Warszawa 1976
- B u c h n e r - J e z i o r s k a A . , W o j c i e c h o w s k a - C i e ś l a k A . : Społeczna sytuacja pracy w przemyśle. Pracownicy umysłowi. Warszawa 1977
- B u g i e l J . : Adaptacja i pozycja społeczno-zawodowa wychowanków Akademii Górniczo-Hutniczej. Kraków 1970
- B u g i e l J . : System kształcenia inżynierów a ich praca zawodowa. Wrocław - Warszawa - Kraków - Gdańsk 1975
- B u t t l e r A . : Kariery zawodowe młodych inżynierów. W: Adaptacja społeczno-zawodowa absolwentów szkół technicznych. Warszawa 1973
- B u t t l e r A . : Pierwsze lata pracy absolwentów szkół wyższych. Komunikat z badań. Warszawa 1973
- B u t t l e r A . : Sprawność kształcenia w wyższych szkołach technicznych - rzeczywistość a wyniki obliczeń. "Życie Szkoły Wyższej" 1967 nr 11

- Chojnacki W.**: Informacja o badaniach nad absolwentami uczelni warszawskich z 1965. "Życie Szkoły Wyższej" 1968 nr 1
- Ciochocińska M.**: Próba modelowego ujęcia losów pracowników instytucji zdeglomerowanych. "Studia Socjologiczne" 1972 nr 2
- Chromińska H.**: Sytuacja zawodowa i osobista absolwentów uczelni 1926-1976. W: Akademia Ekonomiczna w Poznaniu 1926-1976. Warszawa - Poznań 1976
- Czajka S.**: Społeczno-wychowawcze problemy socjalistycznego zakładu pracy. Warszawa 1974
- Czajka S.**: Z problemów czasu wolnego. Warszawa 1974
- Czajka S., Sztuński J.**: Zarys socjologii przemysłu. Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk 1977
- Czerwiński J.**: Przegląd bibliograficzny szkolnictwa wyższego. Warszawa 1963
- Danek K.**: Model nowoczesnej uczelni wyższej. "Dydaktyka Szkoły Wyższej" 1969 z. 2/3
- Danek K.**: O właściwe metody kontroli i oceny pracy studentów. "Życie Szkoły Wyższej" 1968 nr 3
- Daszkiewicz K.**: Traktat o złej robocie. Warszawa 1974
- Daszkiewicz K.**: Klimaty bezprawia. Warszawa 1971
- Framheim G., Pięiążek J.**: Ocena wyższych studiów z perspektywy pracy zawodowej. "Studia Socjologiczne" 1977 nr 4
- Frank M.**: Elementy polityki personalnej w zakładzie pracy. Warszawa 1971
- Fürstenberg F.**: Das Aufstiegsproblem in der modernen Gesellschaft. Stuttgart 1969
- Głiszczyńska X.**: Psychologiczne badania motywacji w środowisku pracy. Warszawa 1971
- Gołaszewski T.**: Szkoła jako system społeczny. Warszawa 1977
- Grabowski H.**: Studia a sytuacja społeczno-zawodowa absolwentów uczelni wychowania fizycznego. Warszawa 1977
- Grzełek A.**: Problemy adaptacji młodych inżynierów. W: Problemy kadry przemysłowej. Warszawa 1965
- Grzełek Z.**: Losy absolwentów szkół wyższych w świetle dotychczasowych badań. W: Problemy zatrudnienia absolwentów szkół wyższych. Warszawa 1967
- Grzełek Z., Roszkowska M., Kluczyński J.**: Z badań nad losami absolwentów. Warszawa 1966
- Haba A., Masłuk S.**: O właściwe miejsce praktyk robotniczych w toku studiów. "Życie Szkoły Wyższej" 1970 nr 2

- Herold Cz.: Adaptacja wychowanków Akademii Górniczo-Hutniczej w przemyśle hutniczym. Kraków 1970
- Herold Cz.: Wpływ uczelni na kształtowanie się osobowości inżyniera w świetle opinii studentów i absolwentów AG-H. Raport z badań socjologicznych. Kraków 1967
- Hoser J.: Zawód i praca inżyniera. Kadra inżynierska w świetle ankietowych badań socjologicznych. Wrocław-Warszawa-Kraków 1970
- Janowski A.: Aspiracje młodzieży szkół średnich. Warszawa 1977
- Janowska Z.: Sytuacja społeczno-zawodowa absolwentów Wydziału Włókienniczego i Chemicznego Politechniki Łódzkiej. "Życie Szkoły Wyższej" 1968 nr 1
- Jasińska A., Siemińska R.: Wzory osobowe socjalizmu. Warszawa 1975
- Jaśkiewicz W.: Uczelnia, przemysł, inżynier. Analiza przygotowania inżynierów do pracy zawodowej w przemyśle. Warszawa 1977
- Jastrzęb-Mrozicka M.: Społeczne procesy wyboru studiów wyższych. Warszawa 1974
- Kabaj M.: Ścieżki awansu. W: Polityka kadrowa w zakładzie pracy. Pod red. J. Łągowskiego. Warszawa 1976
- Kalbarczyk R.: Działalność w organizacjach studenckich a praca zawodowa absolwentów. "Życie Szkoły Wyższej" 1970 nr 4
- Kariera. Bohater naszych czasów. Pod red. B. Gołębiowskiego. Warszawa 1976
- Kiećlińska Z.: Wybrane problemy pedagogiczne wyższych studiów technicznych. Warszawa 1977
- Kluczyński J.: Kwalifikacje a rozwój gospodarczy. Warszawa 1970
- Kondraciuk G.: Wstępny staż w świetle badań nad absolwentami szkół wyższych. "Życie Szkoły Wyższej" 1968 nr 2
- Kowalewska S.: Psychospołeczne warunki pracy w przedsiębiorstwie przemysłowym. Wrocław 1962
- Kowalewska S.: Przystosowanie do pracy w przemyśle. Z zagadnień kultury pracy. Wrocław-Warszawa-Kraków 1966
- Kowalewski Z.: Chemicy w PRL. Studium o pozycji społecznej i kulturalnej inteligencji technicznej. Warszawa 1962
- Kozakiewicz M.: Bariery awansu poprzez wykształcenie. Warszawa 1973
- Koźmiński K.A.: Technokraci i humaniści. Dwa spojrzenia na ludzką pracę. Warszawa 1977
- Krawczyk Z.: Absolwenci uczelni wychowania fizycznego. Studium socjologiczne zawodu. Warszawa 1978
- Kwiecińska E.F., Kwieciński Z.: Kształcenie a plany życiowe młodzieży. Analiza badań rodzicielskich. Toruń 1979

- K w i e c i ń s k i Z. : Losy szkolne i poziom umysłowy młodzieży a zróżnicowanie społeczne. Warszawa 1973
- K w i e c i ń s k i Z. : Opinia studentów o przyczynach niepowodzeń na egzaminach. "Życie Szkoły Wyższej" 1967 nr 2
- K w i e c i ń s k i Z. : Środowisko a wyniki pracy szkoły. Warszawa 1975
- L e g o w i c z J. : Nauczyciel akademicki - etos zawodowy i wzór wychowawczy. "Dydaktyka Szkoły Wyższej" 1974 nr 4
- Losy przodujących studentów. Pod red. G. Posian. Warszawa 1973
- L u d k i e w i c z Z. : Model absolwenta a proces dydaktyczno-wychowawczy. Warszawa 1974
- L u d w i k B. : Z badań nad losami absolwentów Wyższej Szkoły Inżynierskiej w Opolu. "Zeszyty Naukowe WSI w Opolu. Nauki Społeczne" z. 2. Opole 1974
- Ł o b o d z i ń s k a B. : Zależność między postawami na studiach a sukcesem zawodowym lekarzy. Warszawa 1962
- M a l e w s k a R. : Działalność zawodowa i społeczna absolwentów /na przykładzie Akademii Rolniczo-Technicznej w Olsztynie/. Warszawa 1977
- M i l l e r R. : Styl uczenia się jako kryterium wyników kształcenia. W: Kultura polska a socjalistyczny system wartości. Pod red. B. Suchodolskiego. Warszawa 1977
- M i s z t a l B. : Zagadnienia społecznego uczestnictwa i współdziałania. Analiza w świetle teorii i badań socjologicznych. Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk 1977
- M r o c z k o w s k i T. : Pogląd inżynierów i techników na temat wykorzystania kwalifikacji zawodowych. Komunikat z badań. "Studia Socjologiczne" 1978 nr 4
- M u t e r m i l c h J. : Kształcenie inżynierów. "Życie Szkoły Wyższej" 1961 nr 5
- P a c h u l i c z - P a w l i k o w s k a D. : Niektóre cechy osobowości a powodzenie w studiach. "Dydaktyka Szkoły Wyższej" 1969 z. 1
- P u t k i e w i c z Z. : Motywy szkolnego uczenia się młodzieży. Warszawa 1971
- P a s i e c z n y L. : Inżynier w przemyśle. Studium polityki zatrudnienia i płac. Warszawa 1968
- P r e i s s A. : Kadra techniczna w nowoczesnym przedsiębiorstwie przemysłowym. Warszawa 1972
- Problematyka i metody nad zadowoleniem z pracy. Pod red. A. Sarapaty. Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk 1973
- Problemy kadry przemysłowej. Studia socjologiczne. Warszawa 1965
- Problemy zatrudnienia absolwentów szkół wyższych. Warszawa 1967
- Rekrutacja młodzieży na studia wyższe. Warszawa 1973

- S a d a j B. : Problemy kształcenia zawodowego młodzieży w toku studiów wyższych. Warszawa 1970
- S a r a p a t a A., D o k t s r K. : Elementy socjologii przemysłu. Warszawa 1963
- S a r a p a t a A. : O zadowoleniu i niezadowoleniu z pracy. Warszawa 1977
- S é v e L. : Marksizm a teoria osobowości. Tłum. K. Piechocki. Wstępem opatrzył T. M. Jaroszewski. Warszawa 1975
- S i e m i e Ń s k a R., B i j a k - Ż o c h o w a k i M. : Od studiów do zawodu i pracy. Warszawa 1975
- S i e m i e Ń s k i M. : Psychofizjologiczne i społeczne uwarunkowanie procesu uczenia się w szkole wyższej. Wrocław-Kraków 1960
- Socjologia w zakładzie pracy. Pod red. S. Widerazpła. Warszawa 1976
- Socjologia zawodów. Pod red. A. Sarapaty. Warszawa 1965
- Studenckie praktyki robotnicze. /Raport z badań/. Warszawa 1970
- S u c h o d o l s k i B. : Oświata i człowiek przyszłości. Warszawa 1974
- S u f i n Z. : Zawód, praca, kariera. Szkic z socjologii pracy. Warszawa 1965
- S u s u ł o w s k a M., N ę c k i Z. : Psychologiczna analiza przebiegu studiów wyższych. Warszawa 1977
- Sytuacja społeczno-zawodowa absolwentów Technikum Wiółkienniczego w Zgierzu oraz ich przydatność w przemyśle wełniarskim w okresie 25-lecia. Łódź 1971
- S z c z e p a Ń s k i J. : Główne kierunki badań nad szkolnictwem wyższym. "Życie Szkoły Wyższej" 1966 nr 3
- S z c z e p a Ń s k i J. : Odmiany czasu teraźniejszego. Warszawa 1971
- S z c z e p a Ń s k i J. : Problemy i perspektywy szkolnictwa wyższego w Polsce. Warszawa 1969
- S z c z e p a Ń s k i J. : Socjologiczne zagadnienia wyższego wykształcenia. Warszawa 1963
- S z t u m s k i J. : Konflikt w miejscu pracy. Warszawa 1979
- S z t u m s k i J. : Problemy socjologii przemysłu. Warszawa-Poznań 1972
- W a c ł a w e k J. : Socjalistyczne stosunki w zakładzie pracy. Warszawa 1970
- W e i n f e l d S. : Inżynier i jego sztuka. Warszawa 1976
- Wykształcenie i pozycja społeczna inteligencji. Pod red. J. Szczepańskiego. Łódź 1960
- Z a b o r o w s k i Z. : Stosunki międzyludzkie. Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk 1976
- Z i e l e Ń i e w s k i J. : Organizacja i zarządzanie. Warszawa 1974

Z n a n i e c k i F.: Nauki o kulturze. Narodziny i rozwój. Przekł.
J. Szacki. Wstępem opatrzył J. Szczepański. Warszawa 1971

Z n a n i e c k i F.: Socjologia wychowania. Wstępem opatrzył J. Szcze-
pański. Warszawa 1973

S P I S T R E Ś C I

	str.
WPROWADZENIE	5
I. PRZEBIEG STUDIÓW	8
1. DROGA DO UCZELNI	8
1.1. Źródło informacji o studiach i uczelni	8
1.2. Typ ukończonej szkoły średniej	9
1.3. Motywy wyboru zawodu inżyniera, kierunku studiów oraz uczelni	10
1.3.1. Motywy wyboru zawodu inżyniera	10
1.3.2. Motywy wyboru kierunku studiów	12
1.3.3. Motywy wyboru uczelni	13
2. SYTUACJA ŻYCIOWA STUDENTÓW W OKRESIE STUDIÓW	17
2.1. Ocena przebiegu studiów dokonana przez studentów i absol- wentów	17
2.1.1. Stosunek do profilu kształcenia	17
2.1.2. Ocena programu nauczania. Uwagi ogólne	17
2.1.2.1. Ocena ilości i przydatności zawodowej programowo obowiąz- ujących przedmiotów	18
2.1.3. Opinie o sposobie realizacji programu	19
2.1.3.1. Sposób prowadzenia zajęć i egzekwowania wiedzy	19
2.1.3.2. Poziom naukowy i dydaktyczny nauczycieli akademickich w ocenie studentów i absolwentów	21
2.1.3.3. Braki w wykształceniu ujawnione na tle konfrontacji przy- gotowania teoretycznego z praktyką zawodową	22
2.2. Praktyki zawodowe w opinii absolwentów i studentów	23
2.3. Stosunki międzyludzkie zachodzące między studentami a nauczycielami akademickimi	24
2.4. Stosunki międzyludzkie w grupach studenckich	25
2.5. Zainteresowania pozanaukowe absolwentów w czasie studiów .	27
2.6. Przynależność absolwentów do organizacji studenckich /SZSP/ politycznych /PZPR/ i sportowych /AZS/	28
II. SYTUACJA SPOŁECZNO-ZAWODOWA ABSOLWENTÓW	31
3. PRACA ZAWODOWA ABSOLWENTÓW	31
3.1. Struktura zatrudnienia	31

	str.
3.2. Sposób zatrudnienia	31
3.3. Motywy wyboru miejsca pracy	32
3.4. Opinie absolwentów o wstępnym stażu pracy	34
3.5. Trudności w pierwszym okresie pracy zawodowej	35
3.6. Wykorzystanie kwalifikacji inżynierskich w pracy zawodowej. Specjalność wyuczona a wykonywana	36
3.7. Możliwości realizacji aspiracji zawodowych w obecnym miejscu pracy	37
3.8. Przyczyny zmiany miejsca pracy	38
3.9. Ocena stosunków międzyludzkich w zakładzie pracy	39
3.10. Zadowolenie i niezadowolenie absolwentów z pracy zawodowej .	41
3.11. Aktywność społeczno-polityczna absolwentów w zakładzie pracy	44
3.11.1. Przynależność do PZPR, ZSL i SD	44
3.11.2. Uczestnictwo w pracach SZMP	45
3.11.3. Udział w pracach organizacji społecznych	45
4. WARUNKI ŻYCIOWE ABSOLWENTÓW	48
4.1. Zarobki główne i dodatkowe	48
4.2. Sytuacja mieszkaniowa	48
4.3. Wyposażenie gospodarstw domowych	49
5. DZIAŁALNOŚĆ POZAZAWODOWA ABSOLWENTÓW	51
5.1. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych	51
5.2. Czytelnictwo książek	52
5.3. Uczestnictwo w imprezach kulturalno-oświatowych	52
5.4. Zainteresowania pozazawodowe absolwentów	54
WNIOSKI	55
ANEKS	58
LITERATURA	64
STRESZCZENIA OBCOJEZYCZNE	70

СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕ-
НИЯ. СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ НА ПРИМЕРЕ ТЕХНИЧЕСКО-СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕН-
НОЙ АКАДЕМИИ В БЫДГОЩЕ

Резюме

В работе дается анализ социально-профессионального положения выпу-
сннков Техническо-Сельскохозяйственной Академии в Быдгоще.

В I части дано описание процесса обучения и подготовки инженеров к
общественной и производственной деятельности. Здесь рассматриваются такие
вопросы как мотивировка выбора профессии инженера, направления учебы и
конкретного вуза, оценки учебного процесса сделана самим выпускником. Пре-
дставлены также отношения между студентами и преподавателями, и также от-
ношения в студенческих группах. Анализируется также чем кроме науки инте-
ресуются выпускники во время учебы, а также к каким студенческим органи-
зациям принадлежат /ССРС/, политическим /НОРП/ и спортивным /АВС/.

Во II части исследования дается анализ социально-профессионального
положения выпускников. В разделе посвященном трудовой деятельности харак-
теризуется структура и способ размещения выпускников, мотивировка выбора
места работы, использование квалификации инженера, возможность реализовать
свои жизненные планы, а также общественная активность. Приводится также
оценка выпускниками вступительного стажа работы, теоретических и практи-
ческих трудностей в начале работы, а также оценка взаимоотношений в кол-
лективах. В остальных разделах работы дается характеристика жизненных ус-
ловий и внепрофессиональной деятельности выпускников.

73

PROFESSIONAL AND SOCIAL SITUATION OF HIGHER SCHOOLS GRADUATES
A SOCIOLOGICAL STUDY EXEMPLIFIED BY THE ACADEMY OF TECHNOLOGY AND
AGRICULTURE IN BYDGOSZCZ

Summary

The work includes an analysis of the professional and social situation of the graduates of the Academy of Technology and Agriculture in Bydgoszcz.

In the first section the author presents the process of educating engineers, preparation for social and professional activities. This part includes such problems as motivation for the choice of the profession, the direction of studies and a higher school, estimation of the course of the studies made by the graduates. The author presents human relations occurring between the students and teachers as well as those in student groups. Non-scientific interests of the graduates during their studies as well as the membership of the student organizations /PZSP-Socialist Association of Polish Students/, political ones /PZPR-Polish United Workers' Party/ and sports ones /AZS- Academic Sports Association/ are also the subject-matter of the consideration.

The second section includes an analysis of the social and professional situation of the graduates. The section devoted to professional activities presents the structure and the way of employment, motivation of the choice of the place of work, making use of the engineer qualifications, possibilities of the realisation of professional ambitions, as well as political and social activities. The author cites the point of view of the graduates regarding initial professional experience, theoretical and practical difficulties during the initial period of work, as well as an estimation of the human relation taking place in enterprises. The remaining chapters discuss living conditions, and non-professional activities of the graduates.



Biblioteka Główna ATR
w Bydgoszczy

Cz

922

11

1980