

## Edukacyjne funkcje współczesnych przedsiębiorstw<sup>1</sup>

### Educational functions of contemporary enterprises

**Słowa kluczowe:** edukacyjne funkcje przedsiębiorstw, funkcje wewnętrzne, funkcje zewnętrzne.

**Key words:** educational functions of enterprises, internal functions, external functions.

**Abstract.** The article presents and characterizes the basic educational functions of contemporary enterprises. Particular attention has been paid to internal functions related to the didactic and educational support of employees employed in enterprises. The importance of external functions, both locally and globally, was also indicated.

**Wprowadzenie.** Przedsiębiorstwa pełnią różnorodne, wzajemnie ze sobą powiązane funkcje. Zalicza się do nich: funkcję produkcyjną, usługową, socjalną, dydaktyczną, wychowawczą.

Funkcja produkcyjna jest naturalnym zadaniem przedsiębiorstwa, jest związana z realizacją celów o charakterze ekonomicznym, stanowiących podstawę egzystencji zarówno przedsiębiorstwa, jak i zatrudnionych w nim pracowników. Również funkcja usługowa, w sytuacji konkurencji i wzrostu popytu na różnego rodzaju usługi, jest w dużej mierze rynkowa. Właściwe spełnianie obu tych funkcji wymaga diagnozy potrzeb społecznych, odpowiedniego planowania, wytwarzania, a także aktywnego marketingu.

Inne cechy przypisuje się funkcji socjalnej. Ma ona w pierwszej kolejności zaspokoić podstawowe potrzeby psychospołeczne pracowników. Oczekują oni, że w pracy będą czuli się bezpieczni (ze względu na warunki pracy i pewność zatrudnienia), zintegrowani z przedsiębiorstwem i daną grupą zawodową (przynależność), doceniani za swoje osiągnięcia (uznanie społeczne prowadzące do poczucia własnej wartości), że będą mogli się rozwijać zawodowo (samorealizacja). Tradycyjnie funkcja socjalna kojarzona jest z opieką medyczną (przychodnie przyzakładowe, abonamenty na określone usługi medyczne w niepublicznej służbie zdrowia), organizacją wypoczynku (w należącej do przedsiębiorstwa bazie turystycznej oraz z dopłatami do wyjazdów urlopowych), dofinansowywaniem kosztów opłat związanych z opieką

---

<sup>1</sup> Artykuł przygotowywany do druku w Wydawnictwie Naukowym Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu.

i edukacją dzieci pracowników (żłobki, przedszkola), z udziałem w życiu kulturalnym (bilety i wyjazdy do teatrów, na koncerty) oraz z prowadzeniem domów kultury i klubów sportowych, wspieraniem budownictwa zakładowego i zbiorowego żywienia. Jest rzeczą oczywistą, że zakres tak rozumianych funkcji socjalnych jest uwarunkowany kondycją ekonomiczną przedsiębiorstwa wynikającą z efektów uzyskanych ze sprzedaży produkcji i usług.

Funkcja dydaktyczna łączy się ze stwarzaniem pracownikom warunków do systematycznego kształcenia, doksztalania i doskonalenia zawodowego. Kształcenie w warunkach pracy zawodowej wymaga od przedsiębiorstwa stworzenia takiego systemu organizacji pracy, który umożliwiałby wykonywanie zadań zawodowych w elastycznych formach zatrudnienia – z uwzględnieniem konieczności uczestnictwa w zajęciach szkolnych lub akademickich. Doksztalanie to z kolei udział w różnego rodzaju kursach, szkoleniach i warsztatach – organizowanych zarówno w przedsiębiorstwie, jak i poza nim. Pomoc przedsiębiorstwa w tym przypadku polega na wybrze najbardziej efektywnych form doksztalania i zapewnieniu odpowiednich warunków organizacyjno-finansowych (zastępstwa, pokrycie kosztów doksztalania w wybranej formie). W odróżnieniu od kształcenia i doksztalania, które przebiegają w zamkniętych cyklach czasowych, doskonalenie jest procesem ciągłym. Jest to uczenie się w toku pracy zawodowej – w procesie realizacji coraz bardziej złożonych zadań zawodowych. Doskonalenie w odniesieniu do każdego pracownika powinno być poprzedzone opracowaniem planu i programu indywidualnego rozwoju zawodowego – z uwzględnieniem zdolności i aspiracji danego pracownika. Za właściwą realizację analizowanej funkcji odpowiada bezpośrednio pracodawca lub powołane przez niego w tym celu zespoły (bezpośredni przełożeni, doradcy zawodowi).

Funkcja wychowawcza to z pozoru marginalne zadanie przedsiębiorstwa. Ale właśnie tylko z pozoru, gdyż obejmuje adaptację społeczno-zawodową podejmujących pracę absolwentów szkół i uczelni, a także pracowników zmieniających z różnych powodów charakter pracy – stanowisko pracy, specjalność, a nawet zawód. Adaptacja nie jest aktem jednorazowym. Jest rodzajem procesu, interakcji występującej między pracownikiem a współpracownikami, a szerzej rzecz ujmując – przedsiębiorstwem. Etapy tego procesu określa chronologiczny układ: przyjmowanie do pracy, wprowadzenie w środowisko pracy, wzajemne przystosowanie. Pomocni w wypełnianiu tej funkcji mogą być doświadczeni pracownicy pełniący rolę swoistych przewodników (tutorów) wprowadzających nowo zatrudnionych pracowników w świat pracy, wyjaśniających nie tylko problemy techniczne i technologiczne, ale też uświadamiających znaczenie zasad współpracy, kultury pracy oraz klimatu współdziałania i współodpowiedzialności. Sposób i zakres realizacji funkcji dydaktycznych i wychowawczych, czyli edukacyjnych, zależy, podobnie jak w przypadku funkcji socjalnej, od sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa, ale też dodatkowo od świadomości edukacyjnej jego kierownictwa (Kwiatkowski, 2014, s. 22–24).

**Funkcje wewnętrzne.** Edukacyjne funkcje przedsiębiorstw ukierunkowane na wsparcie dydaktyczne i wychowawcze zatrudnionych w nim pracowników można określić mianem wewnętrznych. Istotne znaczenie ma w tym przypadku atmosfera

panująca w przedsiębiorstwie. Jeżeli kierownictwo przedsiębiorstwa wyznacza cele o charakterze rozwojowym, potrafi zmobilizować pracowników do podejmowania działań innowacyjnych, a także w odpowiedni sposób nagradza ich zaangażowanie, to możemy mówić o atmosferze sprzyjającej ciągłemu podnoszeniu kompetencji i uzyskiwaniu kolejnych kwalifikacji. W szerszej perspektywie całe tego typu przedsiębiorstwo można nazwać *przedsiębiorstwem uczącym się*.

Podnoszenie kompetencji, rozumiane w kategoriach efektów uczenia się, jest związane z:

- przyrostem wiedzy,
- rozwojem umiejętności,
- kształtowaniem kompetencji społecznych.

Przyrost wiedzy polega na wzbogaceniu zbioru opisów faktów, pogłębieniu rozumienia zasad i teorii, pełniejszej interpretacji działań praktycznych przyswojonych lub samodzielnie zdobytych w toku pracy zawodowej.

Rozwój umiejętności kojarzymy ze zdolnością do realizacji zadań i rozwiązywania problemów właściwych dla określonego obszaru pracy zawodowej. W szczególności rozwój umiejętności dotyczy poszerzania zbioru wykonywanych zadań zawodowych (aspekt ilościowy) oraz podnoszenia poziomu końcowych efektów pracy (aspekt jakościowy).

Kształtowanie kompetencji społecznych jest związane z szeroko rozumianymi zachowaniami pracownika w sytuacjach zawodowych i w życiu społecznym. Są one uwarunkowane właściwą realizacją przez przedsiębiorstwo zadań natury *emancypacyjnej* (położenie nacisku na nadawanie sensu działaniom zawodowym, efektywne komunikowanie się, rozumienie rzeczywistości technicznej, technologicznej, ekonomicznej i społecznej, poznanie własnego potencjału zawodowego, ale też własnych ograniczeń), *krytycznej* (stwarzanie możliwości do krytycznej interpretacji zjawisk i procesów towarzyszących pracy zawodowej), a także *adaptacyjnej* (pierwotnej w stosunku do zadań emancypacyjnych i krytycznych), o których już wspomniano, a które będą jeszcze przedmiotem dalszych rozważań (Nowak-Dziemianowicz, 2012, s. 9–10).

Niezbędne z punktu widzenia konkurencyjności przedsiębiorstwa podnoszenie kompetencji zawodowych pracowników może przebiegać w ramach edukacji formalnej (kształcenie), pozaformalnej (doksztalcanie) i nieformalnej (doskonalenie).

Uczestniczenie w edukacji formalnej, czyli uczenie się w formach szkolnych i akademickich wymaga, jak już zaznaczono, stworzenia pracownikom realnych możliwości łączenia pracy zawodowej z nauką w szkole lub uczelni wyższej. Chodzi tu o dostosowanie czasu pracy do terminów zajęć (zwolnienia na zajęcia i egzaminy, możliwość pracy na jedną zmianę), a także, w miarę możliwości, refundowanie ponoszonych przez pracownika kosztów (czesne, opłaty za dojazdy i zakwaterowanie). Przed podjęciem decyzji o kontynuacji nauki istotne jest motywowanie i wsparcie pracownika, wskazywanie mu otwierających się szans rozwoju zawodowego i awansu (poziomego i pionowego), a także zapewnienie konsultacji z doradcą zawodowym ułatwiających wybór szkoły (typ szkoły, zawód) lub uczelni (rodzaj uczelni, forma kształcenia, kierunek studiów).

Edukacja pozaformalna pracowników przyjmuje na ogół postać kursów, szkoleń i warsztatów, ale też studiów podyplomowych, konferencji i seminariów. Mogą one odbywać się w przedsiębiorstwie (w godzinach pracy lub bezpośrednio po zakończeniu pracy) lub poza jego murami (w uczelniach wyższych i ośrodkach szkoleniowych, a także w innych przedsiębiorstwach). Zadaniem kierownictwa przedsiębiorstwa jest opracowanie indywidualnych dróg podnoszenia kompetencji – z wyszczególnieniem niezbędnych form i treści edukacyjnych wraz z odpowiednimi kosztorysami i harmonogramami. Istotne jest, by każda z zaplanowanych form edukacyjnych kończyła się egzaminem potwierdzającym zdobyte kompetencje, który może być elementem procedury prowadzącej do nadania pracownikowi odpowiadających tym kompetencjom kwalifikacji.

Organizowanie przez przedsiębiorstwo warunków do edukacji nieformalnej może polegać na przemyślanym przenoszeniu pracownika ze stanowiska wymagającego mniejszych kompetencji zawodowych na kolejne stanowiska o coraz wyższych wymaganiach kompetencyjnych. Często stosowanym rozwiązaniem jest włączanie pracownika do prac w zespole bardziej doświadczonych współpracowników, powierzanie mu funkcji związanych z kierowaniem małymi zespołami, z działaniami koordynującymi pracę zespołów, z zadaniami kooperacyjnymi wewnątrz i na zewnątrz przedsiębiorstwa. Interesujące są także rozwiązania organizacyjne pozwalające pracownikom (także byłym pracownikom) o najwyższych kompetencjach na dzielenie się swoją wiedzą i umiejętnościami, a także doświadczeniem zawodowym (wyrażającym się wysokimi kompetencjami społecznymi) z pracownikami o mniejszym stażu.

Specyficzną funkcją wewnętrzną przedsiębiorstwa w sferze edukacyjnej jest pomoc administracyjna i doradztwo zawodowe w procesie potwierdzania kompetencji – efektów uczenia się – zdobytych w trakcie edukacji pozaformalnej i nieformalnej. Możliwość potwierdzania kompetencji zdobytych poza systemem szkolnym i akademickim wynika z przyjętej przez kraje Unii Europejskiej koncepcji potwierdzania (walidacji) efektów uczenia się niezależnie od miejsca, w którym pracownik je uzyskał (*Zalecenie ...*, 2009). Proces potwierdzania kompetencji składa się z kilku faz:

- identyfikowanie efektów uczenia się,
- dokumentowanie efektów uczenia się,
- weryfikacja efektów uczenia się.

Dwie pierwsze fazy mogą być z powodzeniem realizowane w przedsiębiorstwie. Identyfikowanie efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, czyli diagnozowanie poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, może się odbywać się z inicjatywy zainteresowanego pracownika, lub pod wpływem sugestii pracodawcy albo bezpośredniego przełożonego. Identyfikacja, o której mowa, może mieć charakter samooceny, może też przebiegać z udziałem współpracowników wspieranych przez doradcę zawodowego. Również dokumentowanie efektów uczenia się, czyli gromadzenie dowodów potwierdzających wybrane efekty uczenia się, może być prowadzone przy pomocy odpowiednich jednostek organizacyjnych przedsiębiorstwa (np. działu spraw personalnych). Weryfikacja efektów uczenia się to już domena właściwych instytucji usytuowanych poza przedsiębiorstwem. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że

proces potwierdzania kompetencji, czyli nadawania kwalifikacji, może dotyczyć tylko kwalifikacji włączonych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (*Ustawa ...*, 2015).

Z funkcjami dydaktycznymi przedsiębiorstwa, które można sprowadzić do tworzenia warunków do podnoszenia kompetencji, zintegrowane są funkcje wychowawcze. Należy do nich wspomniana już we wprowadzeniu funkcja polegająca na adaptacji społeczno-zawodowej nowo zatrudnionych pracowników. W tym miejscu zauważmy, że w procesie dobrze zorganizowanej adaptacji łączy się dwa podstawowe typy oddziaływań wychowawczych – wychowanie naturalne i intencjonalne. Wychowanie naturalne ma szczególne znaczenie dla młodych pracowników wstępujących dopiero na rynek pracy. Polega ono na uczestnictwie w różnego rodzaju grupach formalnych i nieformalnych funkcjonujących w przedsiębiorstwie. Te ostatnie mają z reguły decydujące znaczenie dla nowicjuszy. Poznają oni bowiem niepisane, niezrządkiem sprzeczne z obowiązującymi regulaminami, środowiskowe normy zachowań i systemy wartości, ale też mają okazję do obserwowania pracy prawdziwych mistrzów w zawodzie i przejmowania od doświadczonych pracowników wzorów postępowania w sytuacjach konfliktowych. Jest rzeczą oczywistą, że chcąc wejść w nowe dla nich role zawodowe, starają się sprostać oczekiwaniom członków tego rodzaju grupy – poddają się ich oddziaływaniom. Wychowanie intencjonalne jest natomiast planowanym działaniem kierownictwa przedsiębiorstwa, w tym związków zawodowych, ukierunkowanym na tworzenie trwałych więzi z przedsiębiorstwem, dbałość o jakość produktów i usług, przestrzeganie zasad bezpieczeństwa, kształtowanie kultury pracy i poczucia odpowiedzialności oraz współuczestnictwo w procesach decyzyjnych.

Wychowanie naturalne i intencjonalne nie muszą być w opozycji w stosunku do siebie. W rzeczywistych warunkach pracy oba te typy oddziaływań mogą się wzajemnie uzupełniać. Z taką sytuacją mamy do czynienia przede wszystkim w niewielkich (mikro i małych) przedsiębiorstwach, które w rodzimych warunkach gospodarczych dominują na rynku (Kwiatkowski, 1995, s. 214–221).

Istotną cechą oddziaływań wychowawczych jest sprzężenie zwrotne. To nie tylko przedsiębiorstwo wpływa na zachowania pracownika, ale również pracownik ma szansę wpłynąć na funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Dotyczy to pracowników lub grup pracowników, którzy podejmują pracę po ukończeniu najbardziej zaawansowanych technologicznie lub organizacyjnie kierunków studiów, a także pracowników powracających do kraju po odbyciu staży zawodowych w wiodących w swoich branżach przedsiębiorstwach zagranicznych. Zadanie przedsiębiorstwa polega wówczas na analizie technologiczno-ekonomicznej proponowanych rozwiązań i wskazaniu możliwości realizacyjnych – z kierowniczym udziałem pracowników, o których mowa. Możemy wówczas mówić o adaptacji przedsiębiorstwa i części zatrudnionych w nim pracowników.

**Funkcje zewnętrzne – lokalne.** Przedsiębiorstwa są integralnym elementem lokalnej infrastruktury społecznej. Funkcjonują w określonym miejscu i wywierają w sposób bezpośredni wpływ zarówno na mieszkańców (w promieniu kilku, a nawet kilkunastu kilometrów), jak i na instytucje działające w ich najbliższym otoczeniu.

Mieszkańcy odczuwają obecność przedsiębiorstwa poprzez jego udział w tworzeniu miejsc pracy, ale też współfinansowanie ważnych, ze społecznego punktu widzenia, inwestycji – przede wszystkim drogowych, komunalnych i komunikacyjnych.

Trudno przecenić miastotwórczą rolę przedsiębiorstw. Wystarczy odwołać się do przykładów Katowic (Huta Katowice) czy miast portowych (Gdańsk, Gdynia, Szczecin). Z drugiej strony łatwo wskazać miasta i całe regiony, w których upadek dużych przedsiębiorstw spowodował stagnację, a nawet regres w ich otoczeniu (chodzi przede wszystkim o usytuowane w małych miastach i na wsiach przedsiębiorstwa rolnicze – PGR-y, a także przedsiębiorstwa eksportujące swoje produkty na rynki wschodnie).

Skupiając dalsze rozważania na wpływie przedsiębiorstw na lokalne instytucje edukacyjne, warto zauważyć, że koncentruje się on na szkołach zawodowych – zasadniczych szkołach zawodowych i technikach. Absolwenci tego typu szkół są bowiem potencjalnymi pracownikami najbliższych, w sensie terytorialnym, przedsiębiorstw (absolwenci liceów ogólnokształcących są bardziej ukierunkowani na dalsze kształcenie w uczelniach wyższych).

Szkoły zawodowe są zakładane i prowadzone przez jednostki samorządu terytorialnego na poziomie powiatu. Do obszaru powiatu możemy też ograniczyć bezpośrednio, a zarazem lokalnie oddziaływania przedsiębiorstw na szkoły zawodowe. Wynika to z dominacji na rodzimym rynku pracy przedsiębiorstw określanych mianem mikro i małych. To w nich tworzona jest największa liczba miejsc pracy, którą można traktować jako ofertę skierowaną do absolwentów lokalnych (prowadzonych na terenie danego powiatu) szkół zawodowych. Poszukiwanie pracowników w bliskim otoczeniu przedsiębiorstw jest uwarunkowane niską mobilnością przestrzenną, która jest charakterystyczna dla zdecydowanej większości absolwentów szkół zawodowych. Poza tym, jeżeli już niektórzy absolwenci są gotowi do przemieszczeń związanych z poszukiwaniem pracy, to wybierają zatrudnienie poza granicami kraju.

Interesujące nas edukacyjne funkcje przedsiębiorstw realizowane z myślą o społeczności lokalnej, przede wszystkim zaś o młodzieży, można przedstawić w układzie chronologicznym:

- działania poprzedzające wybór szkoły ponadgimnazjalnej,
- współpraca ze szkołami zawodowymi,
- współudział w badaniach losów absolwentów szkół zawodowych.

Wśród działań poprzedzających wybór szkoły ponadgimnazjalnej można wyróżnić szeroko rozumiane wspomaganie procesu rekrutacji do szkół tego poziomu. Udział przedstawicieli przedsiębiorstw – pracodawców w tym procesie może koncentrować się wokół przełamania stereotypów (Giddens, 2010, s. 272) dotyczących szkolnictwa zawodowego – uczniów i nauczycieli, a także prestiżu poszczególnych zawodów. Ponieważ wymaga to czasu, to wstępne działania można rozpocząć już w ostatnich latach szkoły podstawowej i kontynuować je przez cały okres nauki w gimnazjum. To we współpracy z pracodawcami można prowadzić akcje informacyjne skierowane do uczniów gimnazjów i ich rodziców, organizować spotkania w szkołach i przedsiębiorstwach, wycieczki do przedsiębiorstw oraz nawiązywać kontakty gimnazjalistów z absolwentami gimnazjów, którzy wybrali drogę edukacji zawodowej. Generalnie rzecz ujmując, to dzięki współdziałaniu rodziców, nauczycieli i pracodawców możli-

wa jest zmiana klimatu wokół szkolnictwa zawodowego i postrzeganie tego, tak ważnego dla rozwoju gospodarczego, komponentu systemu edukacji w kategoriach alternatywnej, w stosunku do kształcenia ogólnego, przyszłości edukacyjno-zawodowej.

W pełni świadomy wybór szkoły ponadgimnazjalnej, w tym przede wszystkim zawodowej, wymaga wprowadzenia, opartego na racjonalnych podstawach, systemu doradztwa edukacyjno-zawodowego w gimnazjach. Jest to, niestety, wciąż aktualny postulat Międzynarodowego Kongresu Kształcenia Zawodowego, który odbył się w Berlinie w 1938 roku (Tatoń, 1939, s. 256–278). Bez aktywnego udziału pracodawców niezwykle trudno jest dotrzeć do uczniów gimnazjów z praktycznymi informacjami o ponad 200 zawodach. Informacje o treści pracy, warunkach pracy i płacy, a także o możliwościach rozwoju zawodowego są przy tym warunkiem koniecznym, ale niewystarczającym do podjęcia właściwej decyzji o wyborze zawodu i szkoły zawodowej, która do niego prowadzi. Decyzja, o której mowa wymaga bowiem:

- szczegółowych informacji o ofercie edukacyjnej lokalnych szkół zawodowych,
- diagnozy (autodiagnozy) dotyczącej zainteresowań i zdolności, a także stanu zdrowia i wyznawanego systemu wartości,
- analizy standardów kompetencji zawodowych i możliwości dalszego kształcenia, doksztalcenia i doskonalenia w danym zawodzie (zawodach),
- porównania wyników diagnozy (autodiagnozy) z oczekiwaniami pracodawców wyrażonymi w standardzie kompetencji zawodowych odnoszącym się do danego zawodu (Kwiatkowski, 2012, s. 163–172).

Realizacja tak ujętych elementów procesu decyzyjnego bez wspomagania ze strony pracodawców jest niezwykle trudna. To oni bowiem najlepiej znają realia rynku pracy, potrafią przewidzieć wzrost zainteresowania niektórymi zawodami i określić kompetencje niezbędne do ich wykonywania. Jednocześnie orientują się, jakie technologie stopniowo przestają być stosowane i jakie są tego konsekwencje edukacyjno-zawodowe. W aktualnej sytuacji formalnoprawnej pracodawcy mogliby wspierać doradców zawodowych w gimnazjach lub, w określonych sytuacjach, przejmować kierowanie działaniami natury doradczej.

Największym obszarem edukacyjnych oddziaływań przedsiębiorstw jest współpraca ze szkołami zawodowymi. W wymiarze lokalnym od sposobu realizacji tej współpracy zależy w dużej mierze jakość kształcenia zawodowego, a w konsekwencji kompetencje i kwalifikacje absolwentów. W syntetycznym ujęciu pożądane działania pracodawców, które można utożsamiać z edukacyjnymi (zewnętrznymi) funkcjami przedsiębiorstw na poziomie lokalnym, polegają na:

- pomocy merytorycznej podczas projektowania nowych kierunków kształcenia zawodowego,
- współpracy przy formułowaniu celów kształcenia w postaci układów kompetencji i kwalifikacji,
- doradztwie w zakresie konstruowania alternatywnych zbiorów treści kształcenia,
- współdziałaniu w opracowywaniu planów kształcenia, ze szczególnym uwzględnieniem aktywizujących metod uczenia się,
- organizowaniu w przedsiębiorstwach zajęć praktycznych i praktyk zawodowych, wycieczek dydaktycznych dla uczniów, konsultacji dla uczniów i szkoleń dla nauczycieli (udostępnienie stanowisk szkoleniowych, przygotowanie dokumentacji, wyznaczenie instruktorów oraz opiekunów dydaktycznych),

- współorganizowaniu konkursów integrujących wiedzę i umiejętności przedmiotowe,
- fundowaniu stypendiów dla wyróżniających się uczniów,
- organizowaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie.

Wymienione działania mają wciąż charakter potencjalny. Mimo że przygotowano już niezbędne akty prawne (*Rozporządzenie...* z 27 kwietnia 2015, *Rozporządzenie...* z 11 sierpnia 2015), to pełna realizacja wskazanych aktywności pracodawców zależy od ich świadomości edukacyjnej, od poczucia odpowiedzialności za rozwój społeczności lokalnej. Nie bez znaczenia jest także aktywność władz samorządowych i dyrekcji szkół zawodowych w pozyskiwaniu sojuszników gotowych współpracować z lokalnym środowiskiem edukacyjnym.

Ostatnia z wyróżnionych funkcji edukacyjnych dotyczy współpracy przedsiębiorstw w realizacji badań losów absolwentów szkół zawodowych. Tego rodzaju badania nie są obligatoryjne, tak jak ma to miejsce w odniesieniu do uczelni wyższych, ale mogłyby dostarczać interesujących informacji zwrotnych służących modyfikacji procesu kształcenia zawodowego. Badania absolwentów wzbogacone opiniami pracodawców pozwoliłyby na zniwelowanie odczuwanej rozbieżności między kompetencjami i kwalifikacjami kolejnych roczników absolwentów szkół zawodowych a oczekiwaniami pracodawców.

**Funkcje zewnętrzne – globalne.** Istotnym uzupełnieniem funkcji lokalnych są funkcje globalne przedsiębiorstw. W tym przypadku chodzi o przedsiębiorstwa, które oddziałują na społeczeństwa w skali światowej (Melosik, 1995, s. 78–84). Nie wyklucza to oczywiście wywierania wpływu na społeczności lokalne – w najbliższym otoczeniu przedsiębiorstwa.

Funkcje zewnętrzne o charakterze globalnym realizują duże koncerny – korporacje dysponujące odpowiednimi środkami nie tylko na prowadzenie produkcji i świadczenie usług, ale też na kształtowanie szeroko rozumianych relacji społecznych.

Realizacja funkcji globalnych ma charakter pośredni – przedsiębiorstwa są w tym przypadku postrzegane nie poprzez bezpośrednie działania swoich pracowników na rzecz społeczeństwa, tak jak ma to miejsce w odniesieniu do funkcji lokalnych, ale poprzez starania mające na celu wcielanie w życie idei o zasięgu globalnym. Zwykle idee, o których mowa, są integrowane z promocją określonych produktów i usług.

Siła oddziaływań globalnych skłania do refleksji nad samoświadomością przedsiębiorstw, nad mechanizmami umożliwiającymi skuteczne sprzężenie zwrotne (przedsiębiorstwo – społeczeństwo), a w rezultacie niezbędne modyfikacje ich działań. W tym duchu toczą się dyskusje nad *społeczną odpowiedzialnością przedsiębiorstw* (ang. *Corporate Social Responsibility – CSR*) definiowaną jako odpowiedzialność przedsiębiorstw za ich wpływ na społeczeństwo (*Komunikat ...*, 2011).

W rzeczywistości odpowiedzialność globalnych korporacji dotyczy nie tylko wpływu podejmowanych decyzji i działań na społeczeństwo, ale także na środowisko naturalne. W tym kontekście występuje pojęcie *zrównoważonego rozwoju*, który wymaga racjonalnej integracji wszystkich wyróżnionych we **wprowadzeniu** funkcji przedsiębiorstw (produkcyjnej, usługowej, socjalnej, dydaktycznej i wychowawczej).



Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw w wymiarze praktycznym polega na inicjowaniu i organizowaniu:

- kampanii społecznych skierowanych do potencjalnych odbiorców produktów i usług, których celem jest modyfikacja lub zmiana postaw i zachowań konsumenckich (chodzi np. o zdrowe odżywianie się, aktywne spędzanie wolnego czasu, wykorzystywanie odnawialnych źródeł energii, utylizację odpadów, bezpieczeństwo w pracy, gospodarkę wodną, ochronę terenów leśnych, ale też o modę, szeroko rozumianą sztukę, sposoby komunikowania się) (Melosik, 2007, s. 53–73),
- społecznie ukierunkowanego marketingu (uwzględniającego zarówno klasyczny marketing – produkt/usługę, cenę, promocję i kanały dystrybucji, jak i potrzeby społeczne),
- kursów i szkoleń z zakresu etyki dla pracowników (uświadamianie znaczenia postaw wobec odbiorców produkcji i usług, rzetelna informacja o produktach i usługach – o ich wpływie na odbiorców i środowisko, integracja wokół korporacyjnego systemu wartości),
- koordynowania celów różnych grup pracowników i udziałowców,
- monitorowania działań przedsiębiorstwa,
- modyfikowania celów i procedur do nich prowadzących (w zależności od wyników monitoringu).

Z edukacyjnego punktu widzenia istotne jest szkolne i uniwersyteckie przygotowanie przyszłych pracowników do aktywnego uczestnictwa w przedsięwzięciach sprzyjających realizacji idei społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw. Niezbędne do tego jest swoiste uwrażliwienie uczniów i studentów na problemy natury społecznej, na wspólne dobro – nawet w sytuacji opozycji do dobra indywidualnego. Służyć temu mogą zadania dydaktyczne realizowane metodą projektów, która stwarza możliwości wymiany poglądów, uwzględniania różnych wersji rozwiązań, a także wielostronnych analiz skutków przyjętych procedur. Właśnie analizy, o których mowa, kształtują odpowiedzialność za podejmowane decyzje – stanowią podstawę działalności przedsiębiorstw aspirujących do miana społecznych, czyli zorientowanych na cele społecznie użyteczne. To właśnie przedsiębiorstwom społecznym najbliższa jest idea dobra wspólnego będąca podstawą społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw.

**Zakończenie.** Zarysowane jedynie edukacyjne funkcje przedsiębiorstw są dynamicznym układem oddziaływań zakładów pracy na swoich pracowników (funkcje wewnętrzne), na bliższe (funkcje zewnętrzne – lokalne) i dalsze (funkcje zewnętrzne – globalne) otoczenie. Efektywność tych oddziaływań zależy od powszechnej świadomości znaczenia ekonomicznego i społecznego holistycznie rozumianych kompetencji, szczególnie wśród kadry kierowniczej przedsiębiorstw, ale także wśród pracowników. To właśnie pracownicy w demokratycznie zarządzanych przedsiębiorstwach wyznaczają, na zasadach partycypacyjnych, kierunki rozwoju produkcji i usług oraz definiują swoje potrzeby edukacyjne. Tworzy się w ten sposób sieć wzajemnych relacji między przedsiębiorstwem a jego pracownikami. W szerszej perspektywie relacje te obejmują również bliższe i dalsze otoczenie przedsiębiorstw skutkujące przewartościowaniem celów ich działalności – od prymatu celów ekonomicznych do stopniowego wzbogacania ich celami społecznymi.

## Bibliografia

1. Giddens A. (2010), *Socjologia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
2. Kwiatkowski S.M. (1995), *Zakład pracy jako środowisko wychowawcze*, [w:] T. Pilch, I. Lepalczyk (red.), *Pedagogika społeczna*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa.
3. Kwiatkowski S.M. (2012), *Standardy kwalifikacji i kompetencji zawodowych*, [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Zawód i praca. W świecie urynkowienia i konkurencji globalnej*. „Studia Pedagogiczne” LXV.
4. Kwiatkowski S.M. (2014), *Zarys koncepcji badania karier zawodowych w przedsiębiorstwach*, „Polityka Społeczna” nr 3.
5. *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 25 października 2011*, „Odnowiona strategia UE na lata 2011–2014 dotycząca społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw”.
6. Melosik Z. (1995), *Postmodernistyczne kontrowersje wokół edukacji*, Wydawnictwo EDYTOR, Toruń.
7. Melosik Z. (2007), *Teoria i praktyka edukacji wielokulturowej*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.
8. Nowak-Dziemianowicz M. (2012), *Kompetencje społeczne jako jeden z efektów kształcenia w Krajowych Ramach Kwalifikacji w kontekście pytań o cele i funkcje edukacji*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa.
9. *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 kwietnia 2015 r. w sprawie szczegółowych warunków i sposobu przeprowadzania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie*. Dz. U. 2015 poz. 673.
10. *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu*. Dz. U. 2015 poz. 1183.
11. Tatoń A. (1939), *Problemy kształcenia zawodowego na Międzynarodowym Kongresie Kształcenia Zawodowego w Berlinie*, „Oświata i Wychowanie” zeszyt 3.
12. *Zalecenie Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym*. Dz. U. C155 z dnia 8 lipca 2009 r.

**prof. dr hab. Stefan M. KWIATKOWSKI**

Akademia Pedagogiki Specjalnej

im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie