

A munkaerkölcs és a munkafegyelem összefüggései az általános iskolai tanulók termelő és közhasznú munkavégzésében

A munkaerkölcstről és a munkafegyelemről a pedagógiai gyakorlatban nagyon sok szó esik, s a vélemények, felfogások eléggé tarka képet mutatnak.

Mielőtt a kérdés vizsgálatába bocsátkoznánk, definiálnunk kell a munkaerkölcsöt és a munkafegyelmet, érzékeltetnünk kell a köztük levő összefüggéseket.

A munkafegyelem tartalmát vizsgálva megállapíthatjuk, hogy a munka tartalma, körülménye és feltétele ugyanúgy befolyásoló tényező, mint a tanulók szubjektív jellemzője. A *munka tartalma* magában hordja mindazt, amivel az adott munkát teljeskörűen le lehet írni, meg lehet határozni (a végzett munka változatossága, monoton jellege, alkotó, termelő és reprodukáló voltának aránya, szakismeret, ügyesség, a végzett munka szükségessége, fontossága stb.).

A munka *körülménye és feltétele* felöleli a munkaidő hosszát és ritmusát, a munka szervezettségét és intenzitását, a munka közben kialakult emberi kapcsolatok minőségét, a munkahely egészségügyi, szociális, munkavédelmi ellátottságát.

A tanulók szubjektumának a termelési kultúrát befolyásoló főbb jellemzői az általános képzettségük, az esztétikai érzékük, a hagyományok és szokások tiszteletben tartásának mértéke, a munkával szembeni elvárások tartalma. A nevelőiskola funkciójának megvalósításánál alapvető cél egy új nevelési alaphelyzet megalapozása, amely új tevékenységstruktúrát eredményez. Ebben a nevelési alaphelyzetben elemi tevékenységet képez a gazdálkodás, a napi termelőmunka bevonul az iskolai életbe. Az általános iskolai nevelőmunkában az egyik feladat annak az érvényre juttatása, hogy társadalmunkban a kulturált termelés elsődleges követelmény. A termelési kultúra fejlesztése mind rövid, mind hosszú távon nélkülözhetetlen, amelyet kialakíthat a tanulók önkiszolgáló, közhasznú és társadalmi munkavégzése, illetve a mezőgazdasági, ipari és kereskedelmi tevékenységek realizálása az iskolai gyakorlatban.

Anélkül, hogy az iskolában kialakuló munkamegosztás rendszerét részleteznénk, megállapítható, hogy szükségképpen létezik szervezeti, időbeli, személyek közötti, ezen belül hierarchikus és másfajta munkamegosztás. A munkamegosztás rendszerének megsértése a munkahelyek feladatának ellátásában különböző mérvű zavarokat okozhat. E zavarok lehetősége, illetve e lehetőség létrejöttének megakadályozása szükségszerűvé teszi a résztvevők alkalmazkodását, beilleszkedését az adott szervezet (osztály, raj, iskola, úttörőcsapat, munkabrigádok) rendjébe, időbeosztásába, feladatainak tagozódásába és megvalósulásába. *Lényegében e beilleszkedési követelmény megvalósulását nevezzük munkafegyelemnek.*

A munkaerkölcs és a munkafegyelem azonban a termelés kultúrájának is a része, illetve következménye. *Része*, mert a fegyelmetlen munka szükségszerűen hanyag,

felületes, az előírásokat figyelmen kívül hagyó, azaz kulturálatlan; illetve a fejlett munkaerő kölcsönösen kulturált munkát, termelést eredményez, mivel a munka rendje, szervezettsége általában nem valósítható meg kizárólagosan utasításra, csupán ellenőrzésre. Szükséges, hogy a munka „bensőből vezérelt” is legyen. Ennek nagy része meghatározza a munkához való viszonyt.

Következménye viszont azért, mert a hátrányos, a nehéz, az egészségtelen munka, a rossz munkakörülmény, a szervezetlenség lazítja a munkafegyelmet, rombolja a munkaerő kölcsönösét. Ellenkező esetben segíti annak kibontakozását, megszilárdulását.

Amíg a *munkafegyelem* az adott intézmény társadalmi és technikai viszonyaiba való beilleszkedés megvalósult szintje, addig a *munkaerő kölcsön* az intézmény, a társadalom, illetve annak csoportjai által elvárt színvonalú munkafegyelemmel kapcsolatos követelményrendszer, és egyben az említett közösség(ek) tagjai erről alkotott belső véleményének, valamint az ezt kifejező magatartásának egysége. A munkaerő kölcsön — mint az erkölcsi normarendszer része — objektív, az egyes személy véleményétől függetlenül létező kategória. Lényeges, hogy a társadalmilag adekvát munkaerő kölcsön egyéni elfogadását — ellentétben a munkafegyelemmel — nem lehet kikényszeríteni. Ebben az értelemben a munkaerő kölcsön belső motiváció vagy teljesítménygátló fék is lehet.

A munkafegyelem egyidejűleg jog és kötelezettség is. E jog nem más, mint a munkamegosztás egészében részt vevő társaktól bizton elvárható magatartás. A munkafegyelem azonban kötelezettség is. Kötelezettség a beilleszkedésre, a feladatoknak való megfelelés vállalására.

A munkafegyelem egyrészt a tanulóval szemben felállított követelménynek és megvalósíthatósága feltételeinek, másrészt a tanuló munkaerő kölcsönének a szintje, függvénye. Figyelemreméltóak azok a vizsgálataink, amelyek bemutatják az általános iskola felső tagozatába járó tanulók munkafegyelmének szintjét és változásának meghatározó tényezőjét. Jelentős eltérések tapasztalhatók az alapján, hogy a tanulók hol laknak, mi a szülők foglalkozása, és milyen e foglalkozások modellnyújtó funkciója, valamint függ a tanulók tanulmányi eredményétől. De változik a munkafegyelem időben is. „Több mint három éve tanítok, láttam, nap mint nap tapasztalom, hogy az iskolában a tanulók társadalmi munkavégzésénél rosszabb a munkafegyelem, mint volt például másfél évtizeddel ezelőtt.” És ezzel a véleménnyel nincs egyedül az adott iskola pedagógusa, hisz „... az is megvan nálunk, hogy a gyerekek nem dolgoznak. Én szoktam úgy noszogtatni, hogy gyerünk, csináljuk, mire a mellettünk levő munkások azt mondták: maradj, öcsi, ráérünk... De — mondom — ha többet csinálunk, többet kapunk. Te ehhez nem értesz, úgyis annyit adnak, amennyit akarnak.” — Mindezek a munkafegyelem általános romlásáról tanúskodnak, amit akkor is állíthatunk, ha ennek a mérésére kevés az objektív mérce.

Az egyik ilyen objektív mérce, a különböző okokból bekövetkező munkaidő-kiesés alakulása. Ide soroljuk a tanulóknál a betegséget, az igazolt vagy igazolatlan távollamaradást, a rossz munkaszervezésből adódó hiányosságokat (munkaeszközhiány, a tanulók kiszállítási nehézségei a munkahelyre, kedvezőtlen időjárási viszonyok, életkorhoz és nemekhez nem igazodó munkakövetelmények), a késést, az okkal vagy ok nélküli tétlen várakozást, a nyújtott étkezési szüneteket, az esetleges baleseteket. A munkafegyelem alakulását azonban nem elégséges csak az objektív ismérvek oldaláról vizsgálni, kívánatos az ezzel kapcsolatos szubjektív álláspontok tanulmányozása is. A munkafegyelem szintjéről alkotott szubjektív vélemény megismerésére eddig kevés kísérlet történt, így mi vizsgálatunkban a jelzett populációtól kérdőív segítségével arra kerestük a választ: „Szoktál-e a munkahelyeden lógni?” A válasz: (N = 560 fő)

Szoktál-e a munkahelyeden lógni?	13 évnél fiatalabb. %	14 éves %	fiú	leány
			%	
igen	53	46	58	42
nem	32	42	29	44
nem válaszolt	15	12	13	14
Együtt:	100	100	100	100

Az ilyen válasz azonban minden érdekessége ellenére egyrészt nem eléggé árnyalt, továbbá a válaszok a magatartásnak nem az általános, hanem az egyedi szintjéről szólnak. Ezentúl a minta eléggé heterogén, és mennyiségileg sem nagy. Más irányú megközelítésre ad lehetőséget az a kérdés, hogy miként értékeli az iskolában kialakult munkafegyelmet. A megkérdezett tanulók 99%-a válaszolt erre a kérdésre, és ezek túlnyomó többsége (84%) kielégítőnek, 16% pedig nem kielégítőnek tartotta a saját iskolájában tapasztalható munkafegyelmet. Ez utóbbin belül 2% túl szigorúnak, 14% pedig lazának vélte azt. Az arányok értékelésekor természetesen figyelembe kell venni, hogy bizonyos mértékben a tanuló is „érdekel” abban, hogy az iskolájában kialakult munkafegyelmet megfelelőnek — vagy éppen túl szigorúnak — értékelje, mivel a követelmények esetleges szigorításának közvetlen hatása van rá. Ennek ellenére a tanulók egyes csoportján belül igen nagy mértékben (2,3 és 27,3% között) szóródott a munkafegyelmet lazának tartók aránya. Ezen belül meghatározó volt a tanulók tanulmányi eredménye és kora.

Vizsgálatunk arra is rámutatott, hogy a munkafegyelem lazulásának szerteágazóak az okai, és ezek részben társadalomspecifikusak, részben nem. Az azonos tüneteknek nyilván nincs mindig azonos oka, de szerepe lehet, hogy a tanulók egy részénél — a filmek, a televízió, az újságok valódi vagy kiagyalt információja alapján — a munka nélküli élet, vagy legalábbis a kevés, a nem nehéz, a szabad időt csak részben korlátozó munka vált életcéljá. A tanulóknak ez a része — amennyiben teheti — elveti apáinak azt az életformáját, amelynek jellemzője a szinte szünet nélküli munka volt, ahol a szűken vett megélhetésért, némi anyagi biztonságért egész életen át ilyen keményen és fegyelmezetten kellett dolgozni: „Emlékszem rá, hogy a régi világban a munkások között igazán becsülete csak a jó munkásnak volt... A munkásöntudat nemcsak politikai meggyőződésből, hanem munkáserkölcseiből is táplálkozott... Korán felismertem és megértettem, hogy dolgoznom kell, mindegy, mit és hol, de az már nem mindegy, hogy mennyit és milyen körülmények között, és milyen feltételek mellett. Kétségtelen: nem a munka szeretetével születtem, erre az élet nevelt...”

A munkafegyelem általános lazulását előmozdítják még a tanulók vezetésének, irányításának módszerei, a tanulócsoporthoz, munkabrigádok nagysága, az egyéni ügyességen és a fizikai teljesítőképességen alapuló differenciált teljesítmény, a nem pontosan ismertett díjazás, elismerés mértéke, az egységesített termelési követelmény, a kollektíva által kialakított magatartásforma és munkatempó. A munkafegyellemmel kapcsolatos közömbösséget terjeszti a maximalizmus, a folyamatos, fegyelmezett munka el nem ismerése, a vezetők rossz példamutatása. Továbbá az is jellemző, hogy a tanulók tudatában az egyéni érdek érvényesítése nem, vagy csak igen kis mértékben kapcsolódik a közösségi érdekhez, valamint az az erőteljesebben érvényre jutó tényező, amely a munkához való jognak fegyelmezett, jó minőségű munka nélküli ér-

telmezőeként jelent meg. Nem nőtt megfelelően a tanulóknak munkát adó termelőszövetkezetekben, üzemekben a munka szervezettsége, az alkalmazott technika színvonala, s ezt a kedvezőtlen hatást fokozta a vezetők irányítási, fegyelmezési és jutalmazási jogkörének tartalmi és formai korlátozása.

A munkafegyelem megszilárdítása érdekében helyre kell állítani a munka tekintélyét, a fegyelmezett munka becsületét, és ezzel párhuzamosan különböző, a szocialista társadalom jellegétől nem idegen eszközök és módszerek segítségével meg kell szilárdítani a szocialista munkaerőkölcsöt. A feladatok csak együtt és lényegileg egyidejűleg valósíthatók meg. A vázoltak realizálásában része kell hogy legyen az anyagi és erkölcsi elismerésnek, a „társadalmi kényszernek”, a nevelésnek és példamutatásnak.

Szükségesnek tartjuk továbbá, hogy a tanulók mind anyagilag, mind erkölcsileg megfelelő mértékben érdekeltek legyenek a fegyelmezett munka feltételeinek biztosításában, illetve annak megkövetelésében. A munkafegyelem javításának alapvető feltétele, hogy a tanulók szubjektív módon is jól érezzék magukat a munkahelyükön.

Ez többek között megkívánja a demokratizmus fejlesztését, a munkafegyelem szocialista jellegének erősítését, a fegyelmezett munkát elváró közszellem kialakítását, a tulajdonosi érzés fejlesztésének elősegítését.

SZOLNOKY KÁLMÁN
Kaposvár

Az önnevelés folyamatának metodikai kérdései

Abban jeles mindenki, s arra tör
S élte javát is abban tölti el,
Miben érzi, hogy túltesz önmagán.
(Euripidész)

Az önnevelés lehetősége

Ismeretes, hogy az önnevelés a nevelésnek az a formája, melyben a nevelés alanya és tárgy azonos, vagyis ahol a nevelés tipikus két pólusa egybeesik. [1]

Az önnevelés lehetősége számtalan belső és külső tényezőtől függ. Mindenkinek önmagának kell beavatkoznia a fejlődést megakadályozó hatások megszüntetésébe, elhárításába, hogy biztosítsa a célba jutás zavartalan menetét. [2] Az önnevelés ideje az ifjúkori iskolai tanulmányok befejezését követően az élet végéig tart. Lényegében egybeesik a lifelong education (élethossziglani nevelés) terminológiájával. Arról is van tudomásunk, hogy Thorndike a New York-i Columbia Egyetem tanára vizsgálati alapján bebizonyította, hogy a felnőtt személyek tanulási képessége közel áll a 17—19 éves ifjakéhoz. Ugyancsak Thorndike szerint figyelemre méltó adat az, hogy a világtörténelem legnagyobb személyiségei átlag 47 és fél éves korukban alkották meg kiemelkedő művüket. [3] Az önnevelés tehát két pólust magában foglaló nevelési forma, amely lényegében és kifejezetten az ifjúkori iskoláskor végétől egészen az élet befejezéséig tart. Az utóbbi korszak semmivel sem kedvezőtlenebb, mint az ifjúkori iskolás évek, s itt természetesen a szellemi kapacitásra gondolok.

Mielőtt az önnevelés lehetőségéről beszélnénk, érdemes röviden áttekinteni, hogy ki miként értelmezi az önnevelést. A *pszichológia* legkifejezettebben a különböző