

NĚKTERÉ ZKUŠENOSTI SE VZDĚLÁVÁNÍM DOSPĚLÝCH V ČESKU, POLSKU A NA UKRAJINĚ

Selected Experiences of Educating Adults in the Czech Republic, Poland and the Ukraine

dr. inž. Leszek F. Korzeniowski

EUROPEAN ASSOCIATION for SECURITY
E-mail: lfk@pp.com.pl

Abstrakt

Referát se týká problematiky vzdělávání dospělých v kontextu některých zkušeností Česka, Polska a Ukrajiny. Dvacátá léta 20. století byla pro Česko, Polsko a Ukrajinu a také pro mnoho jiných států Evropy obdobím velkých změn a přehodnocení hodnot, jakož i nových zkušeností se vzděláváním dospělých lidí, přípravou k novému životu, v jiné společnosti. V těchto státech vznikaly odlišné organizace a koncepční přístupy k procesu vzdělávání dospělých osob. Podobný proces v devadesátých letech 20. století dává perspektivu pro novou kvalitu vzdělávání dospělých lidí, pro celoživotní vzdělávání v postkomunistické a postmoderní společnosti.

Naskicovaná témata mohou být počátkem důkladných studií a také praktické spolupráce a výměny zkušeností mezi odlišnými koncepcemi, které však v perspektivě nynější generace dospělých osob mohou nalézt svá řešení v jedné Evropě, v níž je Česko, Polsko i Ukrajina.

Abstract

The paper pertains to the problems of education of adults in the context of selected experiences of the Czech Republic, Poland and the Ukraine. For Poland, the Czech Republic and the Ukraine, as well as for many European states, the 1920s were a decade of great changes and changes of values, as well as of new experiences in education of adults to another life, to another society. In these states the different organizational and conceptual approaches to the process of education of adults were revealed. A similar process in the 1990s gives a perspective for a new quality of education of adults for education for the whole life in a post-communist and post-modernist society.

Outlines issues may constitute a beginning of deepened studies as well as practical cooperation and exchange of experiences between different concepts, which, however, in the perspective of the present generation of adults may find their solution in unified Europe with the Czech Republic, Poland and the Ukraine.

20. léta XX. století byla obdobím mimořádného vývoje školství na Ukrajině, obdobím kulturně-osvětové renesance. V těchto letech se formoval první systém vzdělávání dospělých na Ukrajině, proběhla likvidace analfabetismu, došlo k obnovení tradice celoživotního vzdělávání dospělých, začaly se hledat možnosti rozšíření obecných znalostí, týkajících se národní vzdělávací koncepce.

V březnu 1920 r. první celo-ukrajinská konference na téma vzdělávání přijala koncepci organizační struktury vzdělávání na Ukrajině. Současně ve stejné době začaly práce spojené s přípravou pedagogického kádru, vznikly nové vysoké školy pro dospělé s večerní a dálkovou formou vzdělávání.

V této době se zformovaly dvě principiálně různé koncepce vývoje vzdělávacích pracovišť:

- s hlavním důrazem na odbornou přípravu (ukrajinský vzdělávací systém),
- a na obecné znalosti (ruský vzdělávací systém).

A tak v prvním desetiletí sovětské vlády vznikly různé formy vzdělávání dospělých, které v první řadě plnily úkoly všeobecně vzdělávací přípravy dělnické třídy. Nedostatek soustavnosti a živelnost vyvolaly řadu problémů týkajících se formování celostního systému vzdělávání dospělých. Vznik škol (také pro dospělé) byl úkolem realizovaným do 50 let XX. století, přičemž ve třicátých a čtyřicátých letech byl systém všeobecného vzdělávání dospělých korelován se systémem stranického a politického vzdělávání a také se systémem odborného vzdělávání.

V současnosti se zdůrazňuje, že všeobecně vzdělávací systém pro dospělé by se měl dovedně přizpůsobovat potřebám lidí a zajišťovat přitom budoucnost a možnost celoživotního vzdělávání. V současné době se musí dospělý člověk ztotožnit a najít své místo v nových sociálně-ekonomických tržních podmínkách, získat takové vzdělání, znalosti a dovednosti, díky kterým bude moci slušně žít. Současně se zdůrazňuje, že velkým ohrožením pro člověka je omezení jeho adaptačních možností, které nedrží krok s tempem změn v okolním světě. Tradičně, základní vzdělání, které člověk získává na začátku života, nevybavuje na celý život znalosti a dovednosti nezbytné pro plnění společenských rolí. Odhaduje se, že na začátku XX. století se znalosti lidstva obnovovaly každých 20 let, zatímco dnes je to za každých 7 – 8 let.

Takže ve dvacátých letech minulého století se uskutečnil společenský experiment spočívající ve všestranném a praktickém vzdělávání, tak aby bylo možné obstát v konkurenci na evropském a světovém trhu – takovým experimentem byly nepochybně zkušenosti Tomáše Bati ze Zlína.

Genialita Tomáše Bati, podnikatele vyrábějícího boty ve Zlíně v Česku a v pobočkách na celém světě, se projevila na Valném sjezdu českých průmyslníků v roce 1922 v Praze. Podnikatele z Čech, Slovenska, Německa a Maďarska, katolíky, protestanty i židy navštívil ministr financí dr. Rašín, po ministrově proslovu rozčilení a zklamání podnikatelé ministři vytýkali odtržení od hospodářství a komentovali jeho slova: *Pánové, až vás bude méně, budete na tom lépe.*

Třetího dne všeobecného nadávání na krizi Tomáš Baťa v pětiminutovém proslovu oznámil program překonání krize: „my snížíme ceny našich bot o polovinu a budeme pokračovat v prodeji za polovinu ceny“. Se dnem 1. září roku 1922 provedl překvapivou, riskantní operaci: snížil cenu svých výrobků o 50 %. Zároveň zaměstnanci souhlasili se snížením platů o 40%, což bylo částečně vyrovnáno snížením cen potravinových výrobků o polovinu v obchodu patřícím továrně.

Baťa instinktem odhadl psychologii zákazníků a uměl vzbudit přesvědčení, že to dále už nepůjde a že je tedy nutné spěchat do obchodů, protože to musí skončit bankrotem. Kdyby Baťa zlevňoval postupně, účinek by byl opačný, zákazníci by čekali s nakupováním na další snižování cen. Avšak Baťa před tímto manévrem důkladně propočítal náklady a přínosy, připravil skvělou propagandu (plakát nesl jasnou zprávu: DRAHOTA drcena pěstí s nápisem Baťa % 50). Mistrovský marketingový krok určil na trvalo politiku firmy na základě toho, co všichni věděli, ale nevšimli si toho: svět potřebuje boty, které si může dovolit každý.

Baťovo novátorství v řízení mělo za následek hospodářský úspěch, ale teprve po padesáti letech bylo doceněné a popsáno v odborné literatuře. Dříve, už současníky, bylo doceněno novátorství v programovém vzdělávání zaměstnanců jeho továrny a všech obyvatel Zlína a okolí: Ve všeobecných volbách v září 1923 roku skupina zaměstnanců Bati získala absolutní většinu v městské radě a Tomáš Baťa se stal starostou Zlína.

Cílem motivačního a vzdělávacího systému Tomáše Bati bylo uvolnění kreativity zaměstnanců (čili dospělých osob) a zakládal se na iniciativě, schopnostech a odpovědnosti

zaměstnanců. Tento systém fungoval s použitím následujících prostředků, v němž byl podsystem odměn, skládající se z základního platu, platu za úkolovou práci a podílu zaměstnanců na ziscích i ztrátách dané organizační složky. Doplnkem tohoto systému byla organizační kultura vědomého podřízení se cíli: „Buďme příkladem, protože organizace je vždy pouze stínem člověka“. Baťovy továrny a obchody propagovaly mnohá hesla a slogany dobré práce: „Nejpřesvědčivější je dobře odvedená práce“, „Co chceš – můžeš“, „kdo se honí za penězi, ten je nikdy nedožene“, „Moudrý člověk činí na začátku to, co blázen musí udělat na konci“, „Buď pro jiné příkladem“, „Je zbytečné lidem říkat to, co jim lze ukázat“, „Lépe je jednou vidět než stokrát uslyšet“, „Odvaha to je polovina úspěchu“, „Odpovědnost všech za všechno je odpovědností nikoho za nic!“ anebo známější: „Náš zákazník – náš pán“. Jejich účelem bylo posílení stabilizačních sil uvnitř podniku, čemuž sloužil model „Baťova člověka“ – energického, čilého s vysokými příjmy, s vysokou životní úrovní, a zároveň skromného a disciplinovaného.

Ve firmě se neuznávaly žádné tituly, pouze Baťa měl titul „šéf“. Každé ráno šéf osobně razítkoval svou pracovní kartu v hodinách, tak jak každý dělník. Každý ze zaměstnanců měl právo vstupu do kterékoliv z budov, ke všem vedoucím. Do kanceláří se chodilo bez klepání, což mělo zdůrazňovat přímost a bratrství členů společenství. Systém Tomáše Bati zahrnoval osvětovou činnost, školení i sociální činnost, což v té době bylo vlastně nevídané. V roce 1912 Baťa postavil první domy pro pracovníky; v 1928. roce jich bylo více než 700 a stovky dalších vznikly následujících letech. V roce 1924 vzniklo Zdravotní oddělení – podniková ambulance, v 1925 – Dům sociální péče se zdravotnickým střediskem, jeslemi, místností pro Školu mladých matek a porodním sálem. V r.1926 u příležitosti Baťových padesátin byl vytvořen fond pro děti zaměstnanců firmy a v roce 1927 – byla dokončena stavba vlastní nemocnice. V továrně byli zaměstnáni také nevidomí a jinak postižené osoby – v roce 1929 bylo více než 200 takových pracovníků. V 1930. roce byl zaveden pětidenní pracovní týden s 45 hodinami. Na účet firmy fungovaly základní školy, kurzy pro učně, z nichž se staly dvě školy patřící továrně (Technická a Obchodní škola), vzdělávací kurzy pro dospělé a také zvláštní hodiny pro skupiny mládeže rozvojově opozdilé. Firma vydávala vlastní podnikové noviny.

V Evropě jen stěží lze se setkat s podobným příkladem, aby někdo bez teoretického vzdělání předstihl epochu a trvale obohatil nauku o vedení podniku. A není snadné potkat autory, kteří by chtěli poukazovat na Baťův příklad a takto učit budoucí podnikatele a manažery účinné a funkční působnosti. Ekonomové a manažérové z Česka a v několika případech z Polska – to je příliš málo v záplavě knížek amerických autorů, kde chybí souvislosti se společenské-právními specifiky fungování podnikání v evropských zemích.

Nyní Ukrajina, Polska a Česko používají odlišné a různé organizační koncepce vzdělávání dospělých.

Ukrajina čerpá ze zkušeností UNESCO. V deklaraci schválené v červenci 1997 r. na Mezinárodní konferenci UNESCO v Hamburgu (Německo) týkající se vzdělávání dospělých bylo určeno, že prioritou je dospělý člověk vybavený souborem znalostí a schopností nezbytných k aktivnímu a tvořivému životu. Takovéto vzdělávání je výsledkem aktivního životního přístupu a podmínkou všestranné účasti člověka v životě společnosti. Kontinuální odborné vzdělávání v současných podmínkách je objektivní potřebou a současně integrální součástí úspěchu v zaměstnání, v kariéře každého člověka, je podmínkou adaptace člověka na současné realie života a práce. Čím větší je úroveň vzdělání člověka, tím více člověk spěje k odborné dokonalosti, seberealizaci, touží po získání nových profesionálních znalostí.

Výsledkem konference UNESCO v Hamburgu bylo přijetí usnesení v září 2003 roku Evropskou komisí o financování národních týdnů a programu vzdělávání a programů celoživotního vzdělávání ve třinácti státech Evropy, ke kterým patří: Rakousko, Belgie (Flandry), Bulharsko, Kypr, Estonsko, Finsko, Island, Litva, Holandsko, Norsko, Rumunsko,

Slovinsko a Velká Británie. Cílem těchto programů je ukázání instrumentálních možností týdnů výchovy dospělých pro demokratizaci společnosti, spolupráce vzdělávací administrativy a státní moci, upevnění centrální pozice pro přijaté koncepce a požadavkům dospělých žáků.

„Týden vzdělávání dospělých je velkou příležitostí pro sebepoznání, poznávání toho, co nikdy nebylo poznáno dříve“ – tak to nyní oceňují organizátoři „týdne vzdělávání dospělých“ ve Velké Británii, kolébce toho programu. Mnoho z tisíců účastníků dospělých lidí nikdy dříve nevidělo sebe v úloze dospělých žáků.

Na celém území Spojeného království – v Anglii, Skotsku, Walesu a Severním Irsku – se „týden“ tradičně popularizuje veřejnými telefonáty, tiskem, televizi a rádiem, mezi jiným na populárním státním IV. kanálu BBC (*British Broadcasting Corporation*). Nemělo by to být příkladem pro veřejnoprávní rozhlas a televizi v Česku, Polsku a na Ukrajině?

Mezinárodní týden vzdělávání dospělých na Ukrajině je projektem společensko-státním, podporovaným UNESCO a realizovaným každoročně Celoukrajinským koordinacním úřadem za spolupráce různých státních a nevládních institucí. I Mezinárodní týden vzdělávání dospělých byl zorganizován v roce 2000. Mezi spolupracovníky organizace „týdne“ byly:

- Ministerstvo školství a vědy Ukrajiny.
- Akademie pedagogických věd Ukrajiny
- Spolek „Věda“ Ukrajiny.
- Celoukrajinská společnost pro postgraduální a celoživotní odborné vzdělání.
- Psychologický ústav G.S. Kostiuka Akademie pedagogických věd Ukrajiny.
- *EUROPEAN ASSOCIATION for SECURITY* (Evropské asociace pro bezpečnost) se sídlem v Krakově (Polsko). Sdružení *EAS*, které je mezinárodní nevládní organizací, se zapojilo do účasti na oslavách „týdne“ na Ukrajině při účasti svých členů z Polska, Slovenska, Čech a Ukrajiny.
- Fundace Antona Makarenka a Ústav pro přípravu kádrů Ministerstva pro průmyslovou politiku Ukrajiny.
- Vědecko-výzkumný ústav ukrajinistiky.
- Všeukrajinská společnost pro postgraduální a celoživotní vzdělávání dospělých.
- Pedagogicko-psychologický institut profesního vzdělávání Akademie pedagogických věd Ukrajiny.

Za zdůvodněné by mělo být považováno konstatování, že program „týdnů vzdělávání dospělých“ na Ukrajině připravoval proměny „oranžové revoluce“. Ukrajina od začátku zůstala aktivním realizátorem desetiletého programu Organizace spojených národů (na léta 2003 – 2012) činnosti vzdělávání dospělých. Bohužel, mezi 53 státy realizujícími tento program nejsou Polsko, Česká republika, Slovensko a jiní, ve kterých tempo a rozsah uskutečněných společensko-ekonomických revolucí je často šokem pro dříve utvářené charaktery dospělých.

Sjednocená Evropa vidí v oblasti celoživotního vzdělávání šanci na vývoj jednotlivce, společnosti a kulturní, na zlepšení životních standardů a vytvoření „Evropy bez hranic a překážek“ pomocí vzdělávání. Avšak s ohledem na rostoucí globalizaci a stále rostoucí konkurenci v oblasti vzdělávání, měřítko celoevropských výzev spojených s investicemi a reformami se zdá být podceňováno. Tempo změn zaostává za tempem globalizace, a pokud neporoste jeho dynamika, sjednocená Evropa bude zaostávat za konkurencí.

Vytváření výkonného hospodářství v Evropě, založeného na znalostech a znalostní společnosti vyžaduje rozšíření nových základních dovedností a postojů, zajištění mnohem širšího přístupu ke vzdělání (také podpora celoživotního vzdělávání) a používání ochranných sociálních strategií (jako jsou protiakce diskriminace anebo zajištění rovnosti pohlaví), které by měly doprovázet rychle probíhající změny. Může se také předpokládat značná společenská

prospěšnost, vyplývající z investování do vzdělávání – zmenšení výdajů v takových oborech, jako jsou podpora v nezaměstnanosti, sociální náklady a náklady na lékařskou péči apod.

V souvislosti se vznikem znalostní společnosti, je nejfundamentálnější potřebou potřeba reforem ve vzdělávání, potřeba aktualizace vyučovacích programů ve všeobecném vzdělávání, středním odborném, vysokoškolském a vzdělávání dospělých, jinými slovy v celém spektru celoživotního vzdělávání. Taková aktualizace musí přihlížet k: prioritám přiděleným k základním dovednostem, diversifikaci cest a metod vzdělávání takovým způsobem, aby odpovídaly různým kategoriím učících se; efektivní využití informačně – komunikačních technologií v učení se a vyučování; podpoře trvalé možnosti zaměstnání pro ženy i muže; implementaci evropské dimenze do všech vzdělávacích nabídek, mezi jinými pomocí efektivního vyučování cizích jazyků a umožněním studentům a stážistům absolvovat část vyučování v jiné zemi; a také větší pružnost během vypracovávání vzdělávacích nabídek a větší komplementaritě různých způsobů vzdělávání.

Pro dosažení větší účinnosti investic do vzdělávání v Evropě, a pro dokončení výstavby evropského trhu práce, budou nezbytné postupné změny v oblasti nostrifikace kvalifikací a kompetencí získávaných na libovolném místě v Evropské unii. Přesto, že byly zavedeny četné nástroje které měly podporovat tuto politiku (evropské *curriculum vitae*, *EuroPass*, systém kreditních bodů *ECTS*, *NARIC*, dodatek k diplomu), pokrok je o hodně pomalejší než by se očekávalo. Pozvolné a zbyrokratizované procesy uznávání kvalifikací, včetně vědeckých kvalifikací, platí v mnoha zemích a v mnoha institucích zůstávají největší překážkou na cestě k vytvoření kontinuálního a efektivního evropského trhu práce a perspektiv získávání zaměstnání držitelům těchto kvalifikací v libovolné části Evropy.

Bez průhledného, přátelského a předvídatelného systému uznávání vědeckých hodnotí a kvalifikací, fungujícího přes vnitřní hranice v nynější i v rozšířené Evropské unii, nemůže existovat ani evropská oblast znalostní, ani evropský trh práce. Polsko se na této cestě posunulo zpět zamítnutím nostrifikace diplomů a vědeckých hodnotí udělených, ukrajinskými univerzitami.

Zdroje:

BAŤA T.: *Úvahy a projevy*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně 2002.

BOLTIVETS S.I. ANIKIN M.G. SIGAYEVA L.E. ZDYURTHUK S.I. THENA M.-L.A. (ukr.) БОЛТІВЕЦ С.І., АНІКІН М.Г., СІГАЄВА Л.Є., ЗДІОРЧУК С.І., ЧЕНА М.-Л.А.: *Доповідь. /в:/ Педагогічний процес: теорія і практика*. Збірник наукових прац. Випуск 2. Київ: ЕКМО 2004, с.12-19.

BOMBAŁA B.: *Zintegrowana przewaga konkurencyjna w perspektywie personalistycznej: studium przypadku*. „Prakseologia” 2000, nr 140, s. 93-105.

CEKOTA A.: *Geniální podnikatel Tomáš Baťa*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně 2004.

Entrepreneur Extraordinary. Biography of Tomas Bata by Anthony Cekota. Rome: Edizioni Internazionali Sociali 1968.

KORZENIOWSKI L.: *Menedżment. Podstawy zarządzania*. Wydanie drugie. Kraków: EAS 2005.

POKLUDA Z.: *Ze Zlína do světa – příběh Tomáše Bati*. Zlín: Nadace Tomáše Bati 2005.

SIGAJEWA E. L. (ukr.) Сігаєва Л.Є.: *Андрагогіка в професійному навчанні: методичні рекомендації*. Київ: Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України 2003.

STRÍTESKÝ M.: *Tvůrcí odkaz Tomáše Bati současným podnikatelům*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně 2003.

[http:// www.menis.gov.pl/współpraca/komisja](http://www.menis.gov.pl/współpraca/komisja), 2004-04-27.