

Stavovská organizácia učiteľov?

*Uznávaný český sociológ profesor Jan Keller sa vo svojej knižke **Nedomyslená spoločnosť** zaoberá aj témou fungovania organizácií. Jeho analytický pohľad by mali poznať členovia každej organizácie už existujúcej, ale aj práve vznikajúcej, ak sa chcú vyhnúť zásadným chybám v jej činnosti. Osobitne dôležité je dodržať tieto zásady hneď pri vzniku organizácie, pretože práve vtedy môže byť „položený základ jej úspešného konca“.*

Mnohí z nás majú vlastné skúsenosti a poznatky z fungovania rôznych organizácií, záujmových združení a zväzov, ktoré môžu byť dôležité aj pre možnú organizáciu učiteľov. Či si to uvedomujeme alebo nie, naše postoje k tejto téme v podstate úzko súvisia s výchovou žiakov a s našim chápaním jej cieľov. Chceme, aby sa žiaci, keď dospejú, správali tak ako sa správame my vo svojich organizáciách a vo vzťahu k nim? Sme im dobrým príkladom? Sú vôbec organizácie potrebné a bolo by možné sa bez nich zaobísť? Je vôbec možné dosiahnuť, aby nemali byrokratickú podobu, aby boli životaschopné, aby boli naše a aby sme sa v nich dobre cítili?

V uvedenej knihe v kapitole **Podivné osudy organizácií** sa píše: „*Ľudia si stvorili svoje organizácie z ničoho a nejedna z nich sa časom v nič obráti...je zrejmé, že keď sa začne dostatočne veľký počet členov akokoľvek silnej organizácie z nejakého dôvodu chovať ako keby táto organizácia nikdy neexistovala, organizácia zmizne priamo pred ich očami*“.(100) O niečo ďalej čítame: „*Pokiaľ by boli formálne organizácie skutočne schopné dosahovať maximálnu efektívnosť v oblastiach, na ktoré sa špecializujú, bolo by nutné uznať (pri odhliadnutí od morálnych hľadísk), že ľudský rozum je skutočne na postupe...a racionalita triumfuje*“.

Položme si teda otázky, ktorými sa už autor v publikácii nezaoberá: Kedy je organizácia skutočne silná (tak, „že ju nič tak ľahko nezlomí“) a kedy začne svoju domnelú silu strácať? Pokúste sa odpovedať si na ďalšie súvisiace otázky:

- **Akí ľudia by mali byť a akí sú vo vedení organizácie?** Ako sa tam dostali, aké majú osobnostné kvality? Rešpektujú dôsledne prijaté normy alebo si vytvárajú svoje vlastné pravidlá? Aké majú kvality členovia organizácie? Prečo cítia potrebu organizovať sa? A prečo niektorí necítia takú potrebu?

- **Aké sú ciele organizácie, aká je ich hodnota?** Ide o ciele podstatné? Do akej hĺbky a v akých súvislostiach boli prediskutované? Kto sa podieľal na ich formulovaní a prijatí? Kto a ako rozpracoval ciele organizácie do konkrétnych úloh a aktivít a ako sa v praxi realizujú ?
- **Akými úlohami sa organizácia v praxi zaoberá?** Ide o úlohy vyplývajúce zo strategických cieľov alebo o aktivity, ktoré neriešia podstatu problémov členov organizácie, ale predstavujú len „propagačné kroky“, ktorými sa zviditeľňujú konkrétni ľudia?
- **Na základe akých pravidiel organizácia funguje?** Tvoria ucelený systém alebo sa uplatňujú len jednotlivito a chaoticky? Aká je ich etická hodnota a diskutuje sa o nich verejne? Sú presadzované pravidlá demokratické alebo byrokratické? Je zabezpečená verejná kontrola dodržiavania prijatých pravidiel?
- **Ako sú rozložené rozhodovacie právomoci v organizácii?** Je organizácia dôsledne budovaná „zdola“ ? Má dostatočný počet základných článkov? Ako sú navzájom prepojené? Aké majú tieto články právomoci? Ako sa rozhoduje o použití financií? Predkladá sa členom pravidelné a podrobne zdôvodnené vyúčtovanie?
- **Kto a ako prácu vedenia organizácie reálne podporuje?** Je to dostatočný počet vlastných členov alebo niekto „zvonku“? Súhlasia členovia aj vnútorne s činnosťou, ktorú organizácia vykonáva? Alebo len „ticho súhlasia“ so všetkým, čo sa v nej deje? Súhlasia so závažnými rozhodnutiami a poznajú ich vopred v dostatočnom predstihu? Sú o všetkom podrobne informovaní alebo sa dôležité informácie pred nimi „ututľávajú“?
- **Vzdeláva sa každý člen organizácie dostatočne nielen vo svojom odbore ale vo všetkých vedách?** Je skoncipovaná koncepcia rozvoja organizácie z hľadiska nových trendov? Je organizácia sama schopná spracovať takú koncepciu? S akými odborníkmi v tomto smere spolupracuje? Cítia členovia potrebu takej koncepcie? Aká atmosféra v organizácii prevláda? Je tvorivá alebo hektická a „dusná“?
- **Aký je obsah a spôsob komunikácie členov s vedením aj navzájom?** Komunikuje vedenie s členmi organizácie pravidelne o zásadných otázkach? Zaujíma sa dostatočný počet členov o riešenie vnútorných otázok fungovania

organizácie? Má organizácia premyslený a dobre fungujúci informačný a komunikačný systém? Sú členovia ochotní iniciatívne pomáhať alebo prenechávajú všetku prácu iným? Oslovuje vedenie členov rôznymi zaujímavými ponukami?

- **Ako komunikuje organizácia s partnermi?** Darí sa organizácii úspešne komunikovať s tými partnermi, ktorí jej môžu reálne pomáhať? Vyberá si partnerov cieľavedome a podľa dohodnutých kritérií alebo len náhodne? Dokáže si určiť vlastné podmienky spolupráce a trvať na ich rešpektovaní?
- **Buduje si organizácia systematicky svoju „vlastnú tvár“?** Chráni vedenie organizácie a všetci členovia dôsledne jej charakter? Neovplyvňujú partneri obsah činnosti organizácie neželaným smerom? Nie sú uprednostňované vzťahy k partnerom pred vzťahmi členov vnútri organizácie? Nestáva sa organizácia finančne (a následne aj obsahom činnosti) závislá na niekom inom?

Ako teda postupovať, aby sme hneď „v zárodku“ predišli možným príčinám rozkladu a zániku organizácie? Rešpektujúc mnohé skúsenosti, odporúčame tieto základné kroky:

1. **krok:** Diskutovať o potrebe organizácie v čo najširšom „pléne“ až dovtedy, kým sa neprijme dostatočným počtom budúcich členov a spolupracovníkov konečné rozhodnutie o podobe organizácie a jej cieľoch. V prípade, že sa takáto diskusia neuskutoční alebo ju uskutoční len úzka skupina ľudí, zakladá sa jedna z príčin budúceho zániku alebo nefunkčnosti organizácie. To isté platí o dĺžke diskusie, ktorá sa nesmie skončiť z dôvodu časového limitu, ktorý „už uplynul“.
2. **krok:** Prijat' ciele organizácie a súčasne s nimi definovať pravidlá zakladajúce etické a spoločenské normy správania sa. Tieto normy je nutné spracovať do podoby etického kódexu člena organizácie. Ak organizácia taký kódex nemá alebo sa v praxi nerešpektuje, vzniká ďalšia z príčin možného zániku alebo chaotického fungovania organizácie.
3. **krok:** Vo vedení organizácie musia pracovať len ľudia takých kvalít, ktoré budú zárukou jej rozvoja. Nestačí súhlas s cieľmi organizácie, ani schopnosť „byť aktívny“, ani zdanlivá dôvera ostatných (vyjadrená vo voľbách), ba ani množstvo poznatkov z rôznych odborov – to všetko nie

sú dostatočné záruky úspešného reprezentanta vedenia organizácie. Najpodstatnejším kritériom budú vždy len morálne kvality človeka – takého, ktorý v zásadných otázkach neprijíma kompromisné riešenia. Zároveň však musí mať „otvorenú“ myseľ pre všetko, čo bolo overené praxou, ako aj všetko nové a tvorivé. Nesmie, ako je to bežné, nekriticky prijímať nové pojmy a podliehať módnym trendom, ktoré majú prevažne komerčný zámer. Ak nemá organizácia vo svojom vedení dostatočný počet ľudí morálnych kvalít, vzniká veľká pravdepodobnosť jej budúceho rozkladu. Takí ľudia však musia prejaviť svoj úprimný záujem o túto prácu. Nájsť ich (alebo vychovať) je najdôležitejší a zároveň najťažší krok pri budovaní organizácie.

4. **krok:** Tento „krok na dlhú trať“ predstavuje výchovu budúcich lídrov, reprezentantov a členov budúcich organizácií. Tieto organizácie môžu mať rôzne zameranie, nás by však malo už dnes zaujímať, či budú alebo nebudú v budúcnosti fungovať a ako. V zanedbávaní cieľavedomej výchovy, vidíme podstatnú príčinu nefunkčnosti každej organizácie a v konečnom dôsledku aj celej spoločnosti.
5. **krok:** Výsledkom správnej výchovy sú dobré ľudské vzťahy. Aby organizácia dobre fungovala, musí byť však založená na dobrých pracovných vzťahoch. Základom dobrých pracovných vzťahov je schopnosť členov organizácie navzájom spolupracovať. Preto je určenie presných zásad spolupráce a ich dodržiavanie najdôležitejším operatívnym krokom v každodennej činnosti každej organizácie.

Sme my učitelia schopní ukázať iným organizáciám, ako má dobrá organizácia fungovať a ako môžu jej členovia spolupracovať? Len vtedy sme dobrými učiteľmi, ako to dokážeme.

Mgr. Jarmila Blažeková

Literatúra:

Keller, Jan: 2003. Nedomyšlená spoločnosť. Brno: Nakladatelství Doplněk.
4. vyd. 128 s. ISBN 80-7239-091-0