

Współpraca polskich i ukraińskich pedagogów poza schematami – z myślą o przyszłości

Cooperation of Polish and Ukrainian educators outside the box – with a view to the future

Key words: pedagogue, cooperation, cultural diversity, motivation, development.

Abstract: The aim of the study is to show the multidimensionality and values of formal and informal cooperation between Polish and Ukrainian educators and its importance for the common future. The study uses a descriptive method as well as a review of literature on the subject to describe the experience gained during conferences, scientific forums and work at universities over several years of contacts with Ukrainian academic teachers.

Słowa kluczowe: pedagog, współpraca, różnorodność kulturowa, motywacja, rozwój.

Streszczenie: Celem opracowania jest ukazanie wielowymiarowości i walorów współpracy formalnej i nieformalnej polskich i ukraińskich pedagogów i jej znaczenia dla wspólnej przyszłości. W opracowaniu zastosowano metodę opisową, wykorzystując doświadczenia uzyskane podczas kilkunastoletnich kontaktów z ukraińskimi nauczycielami akademickimi podczas konferencji i forów naukowych oraz w trakcie zajęć na studiach, a także wykorzystując przegląd literatury przedmiotu.

Wprowadzenie

Agresja Federacji Rosyjskiej na Ukrainę, pandemia COVID-19, coraz większa skala migracji, różnorodność kulturowa społeczności w skali lokalnej, a zarazem różnorodność kulturowa pracowników, zmiany uwarunkowań wykonywania zadań zawodowych jako efekt gospodarki 4.0 skłaniają do refleksji nad charakterem pracy ludzkiej, ale przede wszystkim oddziałują na życie poza pracą i na bezpieczeństwo socjalne obywateli rozpatrywane w aspektach materialnym (poprzez zapewnienie pracy, ochrony zdrowia, edukacji itp.) oraz społecznym (zapewnienie ładu społecznego poprzez spójny system praw na wypadek trudnej sytuacji życiowej w razie zagrożenia życia itp.).

Współpraca polskich i ukraińskich pedagogów jest wielowymiarowa. Może być analizowana z perspektywy zarówno indywidualnej (związana z cechami człowieka, umiejętnością ich wykorzystywania i rozwoju), jak również w ujęciu mikro – na poziomie organizacji (zarządzanie różnorodnością kulturową, motywacja osiągnięć) czy wreszcie na poziomie kraju. W ujęciu kompleksowym konieczne jest postrze-

ganie jej z perspektywy finansowej, materialnej, organizacyjnej, jak i wartości niematerialnych i intelektualnych traktowanych jako podstawowy potencjał rozwoju.

Niniejsze opracowanie nie stanowi sprawozdania czy raportu z zebrań, z wyników przeprowadzonych badań, ustalonych zasad współpracy instytucjonalnej podanych w porozumieniach czy umowach. Wpisując się w dyskurs naukowy dotyczący współpracy polskich i ukraińskich pedagogów, jako cel niniejszego opracowania przyjęto ukazanie wielowymiarowości i walorów współpracy formalnej i nieformalnej polskich i ukraińskich pedagogów i jej znaczenia dla wspólnej przyszłości. Do realizacji postawionego celu wykorzystano doświadczenia uzyskane podczas kilkunastoletnich kontaktów z ukraińskimi nauczycielami akademickimi w trakcie dyskusji i debat prowadzonych podczas konferencji i forów naukowych polsko-ukraińskich/ukraińsko-polskich oraz w trakcie zajęć na studiach o profilu akademickim i praktycznym. W opracowaniu zastosowano metodę opisową, wykorzystując także przegląd literatury przedmiotu.

Różnorodność kulturowa - aktualna i przyszłościowa tendencja

Termin „kultura” jest wieloznaczny, interpretowany w wieloraki sposób przez przedstawicieli różnych nauk. Kultura bywa utożsamiana z cywilizacją lub określonym wyrafinowaniem intelektualnym, przejawiającym się poprzez zbiór reguł i motywów postępowania, form ekspresji, nakazów i zakazów, ocen i sądów. Zgodnie z podejściem szerokim, charakterystycznym dla antropologii społecznej, kultura pojmowana jest jako sposób myślenia, odczuwania i reagowania, a także instytucje społeczne, działalność gospodarcza, zabawa, język i religia (Hofstede, 2000). W kontekście naukowym termin kultura nie przyjmuje charakteru wartościującego.

W ujęciu G. Hofstede (2000), badacza zależności między kulturą organizacyjną a kulturą narodową, kulturę można analizować na wielu poziomach odpowiadających wyodrębnionym przez niego warstwom kultury:

- narodowej (a w przypadku emigrantów – kultur narodowych);
- wynikającej z przynależności do grupy etnicznej, regionalnej, językowej lub religijnej;
- związanej z określoną płcią;
- pokoleniowej;
- klasy społecznej (określającej: możliwości zdobycia wykształcenia, zawód lub wykonywaną pracę);
- organizacyjnej lub korporacyjnej (odnoszącej się do roli i stanowiska w określonym miejscu pracy).

W naukach społecznych zagadnienie kultury rozpatrywane jest najczęściej w kontekście organizacji. Zdaniem E.H. Scheina (2004) kultura organizacyjna stanowi wzorzec podzielanych fundamentalnych założeń wyuczonych przez grupę w trakcie rozwiązywania problemów związanych z adaptacją zewnętrzną i integracją wewnętrzną, funkcjonujących na tyle dobrze, aby uznać je za wartościowe i ważne do

przekazania nowym członkom grupy jako właściwy sposób myślenia, postrzegania i odczuwania w stosunku do tych problemów.

Środowisko pracy we współczesnych organizacjach tworzą ludzie pochodzący z różnych kultur. Zdaniem M. Linehana i E. Hanappi-Eggera (2006) różnorodność kulturowa odnosi się do rozbieżności w społecznych i kulturowych tożsamościach ludzi funkcjonujących wspólnie w danym środowisku pracy. Według G. Hofstede'go praktyczne następstwa odmienności kulturowych można pokonywać, aby możliwe było porozumienie między narodami. Przykładem takiego porozumienia może być współpraca polskich i ukraińskich pedagogów.

W literaturze przedmiotu odróżnia się kwestie związane z uznaniem istnienia różnorodności pracowników, związane z docenianiem wartości, jakie płyną z różnorodności, od zarządzania różnorodnością pracowników, np. pod względem kręgu kulturowego. Zarządzanie różnorodnością kulturową odnosi się do kształtowania kultury organizacyjnej, umożliwiającej pełne wykorzystanie potencjału płynącego z różnorodności pracowników (w przypadku pedagogów-nauczycieli akademickich). Jego celem jest tworzenie przyjaznego miejsca pracy, wolnego od wszelkich przejawów dyskryminacji, charakteryzującego się tolerancją, akceptacją i szacunkiem dla ludzkich różnic zarówno tych widocznych, jak i niewidocznych.

Różnorodność kulturowa to orientacja na przyszłość

Koncepcja zarządzania różnorodnością kulturową zyskuje na znaczeniu w związku z intensyfikacją procesów migracyjnych oraz międzynarodowej współpracy gospodarczej, kulturalnej, naukowej. Coraz większa swoboda przepływu kapitału ludzkiego, uczestnictwo studentów i wykładowców w zajęciach w środowisku międzynarodowym, wzrost współczynnika aktywności zawodowej kobiet, wzrost wskaźników aktywności zawodowej starszych pracowników, w tym pedagogów, sprawiają, że poziom różnorodności pracowników organizacji (uczelni, instytutu) rośnie. Nieodzowne jest zatem kreowanie rozwiązań umożliwiających coraz skuteczniejsze zarządzanie różnorodnością kulturową. Przynosi ono pozytywne efekty takie, jak: budowa środowiska pracy i nauki sprzyjającego rozwojowi kapitału ludzkiego (szczególnie kompetencji poznawczych i społecznych), innowacje, synergia, wysokie osiągnięcia zawodowe, stosowanie efektywnych strategii uczenia się, wyższa satysfakcja z życia.

Nasze podobne potrzeby - na dziś i jutro

Wydawałoby się, że każdy człowiek jest inny – czasami aż tak bardzo różnymi się od siebie, że staje się to powodem napięć i konfliktów. Jednak według A. Masłowa wszyscy ludzie mają takie same zasadnicze potrzeby, które determinują ich dążenia i zachowania.

Maslow wprowadził rozróżnienie pomiędzy potrzebami biologicznymi takimi jak potrzeba zaspokojenia głodu, snu, pragnienia, posiadania odzieży, własnego

mieszkania itd. a potrzebami psychicznymi takimi jak potrzeba samooceny, miłości, przynależności. Nie można przeżyć jako organizm biologiczny bez pożywienia i wody, podobnie nie można rozwinąć się w pełni jako organizm psychiczny bez zaspokojenia także innych potrzeb. Według Masłowa potrzeby ludzkie można ułożyć hierarchicznie od podstawowych potrzeb fizjologicznych do ważnych potrzeb psychicznych. Hierarchię potrzeb Masłowa tworzą: 1) potrzeby fizjologiczne, 2) potrzeby bezpieczeństwa, 3) potrzeby przynależności, 4) potrzeby szacunku, 5) potrzeby samorealizacji. Potrzeby niższego rzędu muszą być zaspokajane w pierwszej kolejności, ponieważ są konieczne do biologicznego przetrwania człowieka. Każda zaspokojona potrzeba niższa stwarza szansę do realizacji następnej, znajdującej się wyżej w hierarchii (Foster, 2003).

Zarówno polscy, jak i ukraińscy pedagodzy dążą do spełnienia w pierwszej kolejności potrzeb podstawowych, niższego rzędu, wśród których współcześnie szczególnie istotna jest potrzeba bezpieczeństwa – bezpieczeństwa ekonomicznego, bezpieczeństwa osobistego (dzięki któremu człowiek nie obawia się zamachów, wojny, kataklizmów itp.), bezpieczeństwa zdrowotnego. Potrzeba bezpieczeństwa stanowi warunek rozwoju. Dopiero po spełnieniu potrzeb fizjologicznych oraz potrzeby bezpieczeństwa mogą pojawić się kolejne potrzeby, które są powiązane z relacjami z innymi ludźmi. Potrzeba przynależności (afiliacji) zapewnia w pewnym stopniu potrzebę bezpieczeństwa. Pedagog zarówno polski, jak i ukraiński potrzebuje pozytywnych kontaktów z innymi ludźmi, relacji przyjacielskich, akceptacji w środowiskach, w których funkcjonuje. Człowiek ma naturalną potrzebę przynależności do jakiejś grupy (np. grupy zawodowej) i identyfikowania się z nią. Potrzeba szacunku i uznania jest realizowana na dwóch płaszczyznach: 1) potrzeba uznania i doceniania przez innych, posiadania wpływu, prestiżu, odnoszenia sukcesów; 2) szacunek dla siebie samego, z czym związane jest poczucie własnej wartości i wynikające z niego konsekwencje: opanowanie, niezależność, wolność. Ludzie chcą mieć swobodę wyrażania siebie i bycia sobą. Piramida Masłowa kończy się na potrzebie samorealizacji. Zalicza się do niej m.in. pęd do zdobywania nowej wiedzy, chęć doświadczania różnorodnych wrażeń estetycznych (np. wizyt w teatrach czy galeriach sztuki), rozwijanie zainteresowań, podnoszenie kwalifikacji zawodowych, awansowanie w pracy oraz wszelkie inne zachowania, których skutkiem jest ciągły rozwój osobisty i doskonalenie samego siebie. Wydaje się, że każdy pedagog, polski czy ukraiński, ma potrzebę realizacji wszystkich tych potrzeb, dochodzenia do wierzchołka piramidy, spełniania marzeń, realizacji planów, doskonalenia się w wybranej dziedzinie, osiągnięcia sukcesów w pracy zawodowej i pozazawodowej.

Społeczno-kulturowy świat obiektywny to nie tylko tradycja wieków i teraźniejszy układ stosunków, ale również dynamika rozwoju idącego w przyszłość.

Uczymy się od siebie pokory

Prof. S. Kaczor powiadał – i należy się z nim zgodzić – że pycha to jeden z siedmiu grzechów głównych i wad ludzkich, a pokora to podstawowa cnota każdego człowieka.

Pokora to pozytywna cecha charakteru, która w ogólnym rozumieniu polega na uznaniu własnej ograniczoności, niewywyższaniu się ponad innych i unikaniu chwaleń się swoimi dokonaniem. Ona wcale nie jest tożsama z umniejszaniem się.

W trudnych czasach stawiających nam wciąż nowe nieprzewidywalne wyzwania byłoby korzystnie, abyśmy uczyli się od siebie pokory. Pokora pomaga w codziennym życiu.

Uczymy się od siebie pokory, bowiem:

- zachowujemy równowagę w rozeznaniu, co jest dobre dla nas, ale też dla innych;
- szukamy współdziałania – rozwijamy własną kreatywność, ale też jesteśmy otwarci na propozycje innych, mądre rady, współdziałanie;
- nie czujemy wstydu, prosząc o pomoc i jesteśmy w stanie ją przyjąć;
- przyznajemy się do błędów – błądzenie odbieramy jako nieodłączną część życia;
- kiedy odnosimy sukces, nie utożsamiamy go z najwyższym szczęściem – sukces nie decyduje o naszym poczuciu własnej wartości.

Wspieramy się we wzmacnianiu motywacji osiągnięć

Motywacja jest stanem emocjonalnym człowieka, mającym wymiar atrybutowy. Procesy motywacyjne kierują wykonywaniem pewnych czynności tak, aby prowadziły do zamierzonych wyników. Motywem nazwa się przeżycie podbudzające człowieka do działania i ukierunkowujące lub powstrzymujące go lub przeszkadzające jego wykonaniu.

Istnieją dwa rodzaje procesów motywacji: motywacja do pracy, czyli zadaniowa oraz motywacja osiągnięć (Karney 2007). Obecnie istnieje konsensus, iż wynagrodzenie jest dość silnym, ale nie jedynym czynnikiem motywującym do pracy. Dodatkowo pozafinansowymi czynnikami tworzącymi potencjał motywacyjny pracy są: różnorodność wykorzystywanych w pracy umiejętności, utożsamianie się z wynikiem zadania, znaczenie zadań, autonomia zawodowa, informacje zwrotne o wynikach pracy. Zdaniem L.A. Pervina i O.P. Johna (2002, s. 213) ludzie posiadają wrodzoną potrzebę psychiczną do działania w sposób autonomiczny, autodeterminujący i angażowania się w zadania, które mają jakiś wewnętrzny sens, w odróżnieniu od działania wymuszonego przez siły wewnętrzne bądź zewnętrzne.

Motywacja osiągnięć to dążenie do sukcesu. Powstaje ona jako rezultat emocji związanych z pragnieniem wyróżnienia, zdobycia czegoś niedostępnego dla wszystkich, „wyrastania” ponad przeciętność. Emocje powstają na skutek rozbieżności między aktualną sytuacją człowieka („Ja” realne) a jego standardem doskonałości („Ja” idealne), czyli wyobrażeniem: jak należy, jak powinno być, jak chcę, żeby było. Zdaniem J.E. Karney (2007, s. 252), jeśli człowiek spostrzeży, że jego działania prowadzą do

osiągnięcia wyższych standardów wykonania, wzbudza to emocje pozytywne i chęć dalszego działania – rozbieżność między „Ja” idealnym a „Ja” realnym jest mała, emocje pozytywne, silna motywacja osiągnięć. Poczucie niemożności, bezradność powodują zaniechanie aktywności lub co najmniej obniżenie jej poziomu – rozbieżność między „Ja” idealnym a „Ja” realnym bardzo duża, emocje negatywne, brak motywacji osiągnięć.

Motywacja osiągnięć określa potrzebę wykonania danej czynności na tyle dobrze i szybko, aby osiągnąć, a nawet przekroczyć wysokie standardy. Te standardy reprezentują cele, które chcemy osiągnąć oraz stanowią podstawę naszych oczekiwań uzyskania wzmocnienia od innych (Pervin, John, 2002, s.479) To, jaki będzie ostateczny poziom motywacji osiągnięć, zależy od pragnienia sukcesu, który z kolei jest osłabiany przez lęk przed porażką. Uogólniając, można powiedzieć, że w motywacji osiągnięć występują dwa składniki: nadzieja na sukces i lęk przed niepowodzeniami. Wysokie prawdopodobieństwo osiągnięcia sukcesu i ważna dla osoby nagroda powoduje, że poziom motywacji osiągnięć rośnie. A. Bańka (2016) wskazuje cztery wymiary motywów osiągnięć:

- 1) motywy ukierunkowane na dążenie do mistrzostwa jako drogi do sukcesu;
- 2) motywy ukierunkowane na unikanie mistrzostwa spowodowane przewidywaniem porażki;
- 3) motywy ukierunkowane na realizację pewnego poziomu wykonania zadania w relacji do standardu wykonania przez innych, takiego samego lub lepszego;
- 4) motywy ukierunkowane na unikanie wykonania zadania w obawie przed kompromitacją, mimo iż inni takie zadanie potrafią wykonać i wykonują.

Rdzeń konstruktów, jakim są motywy osiągnięć, tworzą kompetencje. Nastawienie na mistrzostwo (rozwój kompetencji – cel rozwojowy) łączy się z osiągnięciem sukcesu. Silna motywacja osiągnięć wzbudza skłonność do ciągłego i kompleksowego doskonalenia posiadanych kompetencji. O jej poziomie przesądza pewność siebie, wiara w posiadane możliwości, ograniczające obawę porażki, potęgujące chęć współzawodnictwa, wykonywania powierzonych zadań, aby uzyskać satysfakcjonujące wyniki.

Człowiek rozwija motywację osiągnięć, jeżeli potrafi (Grabowski i in., 2018):

- ustalić możliwe do realizacji cele i zaakceptować związane z tym ryzyko;
- angażować się w długodystansowe cele;
- identyfikować przeszkody w drodze do celu i podejmować uporczywe próby radzenia sobie z trudnościami;
- wierzyć w posiadane kompetencje i efektywnie je wykorzystywać podczas realizacji celów;
- pracować w grupie i ponosić odpowiedzialność za swoją przyszłość;
- cieszyć się z osiągniętych wyników (potrzeba satysfakcji).

Często okazuje się, że ludziom brakuje cech przesądających o wysokim poziomie osiągnięć. Zewnętrznymi czynnikami wzmacniającymi, tworzącymi wiele różnych kombinacji motywów osiągnięć są dobrzy przyjaciele. Tymi przyjaciółmi wobec/

dla siebie są polscy i ukraińscy pedagodzy. Przyjaźń jak szlachectwo – zobowiązuje. Przyjaciele dobrze się rozumieją (język obcy nie utrudnia), pomagają sobie, kiedy jest taka potrzeba, mogą polegać na sobie w trudnych chwilach. Przyjaciele motywują, a w razie potrzeby konstruktywnie i życzliwie krytykują. Czasami osiągnięcie celu wymaga więcej niż poleganie tylko na sobie. Czasami potrzebujemy, aby ktoś inny spojrział na nasz plan i przekazał nam obiektywne informacje zwrotne, które mogliśmy przegapić. Jeżeli ma się przyjaciół, którzy dopingują i wspierają, znacznie łatwiej jest osiągnąć swoje cele i osiągnąć sukces. Warto dodać, iż zaangażowanie w długodystansowe cele wymaga obycia międzynarodowego.

Mówiąc o prawdziwej przyjaźni, mamy na myśli przyjaźń, która trwa już od dłuższego czasu. A przyjaźń polskich i ukraińskich pedagogów trwa już od wielu dekad.

Współpraca dla rozwoju przez sztukę, wspólną muzykę, taniec i śpiew

Sztuka interpretowana jest jako instancja wychowawcza zakorzeniona w ludzkim świecie kultury. Akademy, polscy i ukraińscy pedagodzy, pogodni i otwarci ludzie, doceniają wartości kultury muzycznej i tanecznej, od zamierzczłej tradycji po współczesną, tworzoną przez młode pokolenie.

Prof. T. Nowacki głosił, iż do podstawowych form działalności ludzkiej zalicza się: zabawę, naukę (w rozumieniu uczenia się) i pracę (w rozumieniu pracy zawodowej). Zabawa stanowi znaczącą formę działalności w każdym okresie życia człowieka. Prof. Z. Wiatrowski dodaje (2005, s. 77): „ważne jest, aby człowiek w każdym okresie swojego życia umiał i chciał się bawić. Przygotowanie ludzi do spędzania wolnego czasu, przez włączanie się ich do indywidualnie i społecznie wartościowej zabawy, stanowi jedno z głównych zadań edukacji permanentnej”.

Prof. I. Wojnar, propagatorka wychowania przez sztukę, uważała (1994, s. 89), że „każda sztuka odkrywa przed człowiekiem nowe wymiary zmieniającej się rzeczywistości, może więc być porównana do zwierciadła, które posuwa się naprzód jak zegarek”. Cytowana autorka postawiła istotne pytania przypominające wymiary czasowe kondycji ludzkiej, a więc jej początek – skąd przychodzimy? chwilę terażniejszą – kim jesteśmy? i przyszłość – dokąd idziemy? wskazując, iż owa kondycja obejmuje wielorakość przeżyć i doświadczeń, które wydają się samemu człowiekowi źródłem nieustannego zdziwienia i niepokoju. W czasach, kiedy przeżywamy kolejne narastanie nieprzejrzystości świata, w czasach nowego szaleństwa, brutalności i nihilizmu, zagrożeń i dewiacji popularyzować należy, za prof. I. Wojnar, kształcenie i rozwój człowieka, który w sobie samym miałby znajdować źródła bogactwa i siły, a pomocą w tym poszukiwaniu byłoby przeżywanie sztuki, zwierciadła ludzkich możliwości. Predyspozycje człowieka wzrastają, gdy współpracuje z innymi.

Polscy i ukraińscy pedagodzy wielokrotnie mieli możliwość wspólnego spotkania z wielką sztuką – uczestnicząc jako widzowie-słuchacze w spektaklach operowych, baletowych, teatralnych, koncertach muzyki artystycznej odbywających się w operach i teatrach w Polsce i w Ukrainie.

Współpraca w zakresie kultury muzycznej i tanecznej – wspólne muzykowanie, tańiec i śpiew – wzbogaca osobowość, jest swoistym „otwieraniem” człowieka, uczeniem go pełniejszego rozumienia świata, innych ludzi, samego siebie. Taki zakres współpracy jest poza schematami i podziałami, nie zna granic.

Wspólny śpiew, wspólny tańiec, wspólne słuchanie muzyki integruje polskich i ukraińskich pedagogów, sprzyja nawiązywaniu bliższych relacji w grupie, rozwija komunikatywność, pozwala zrelaksować się, a jednocześnie motywuje i pobudza do dalszego wspólnego działania.

Bibliografia

1. Bańka A. (2016), *Motywacja osiągnięć*, Poznań: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura.
2. Foster J. (2003), *Motywacja w miejscu pracy*, w: Chmiel N. (red.), *Psychologia pracy i organizacji*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
3. Grabowski D., Chudzik-Czupała A., Rachwaniec-Szczecińska Ż. (2018), *Etyka pracy a motywacja osiągnięć*, „Czasopismo Psychologiczne – Psychological Journal”, nr 24/3, s. 539–546.
4. Hofstede G. (2000), *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
5. Karney J.E. (2007), *Psychopedagogika pracy. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa.
6. Linehan M., Hanappi-Egger E. (2006), *Diversity and diversity management: a comparative advantage?* w: Holt Larsen H., Mayrhofer W. (red.), *Managing Human Resources: a thematic approach*, Routledge, New York.
7. Pervin L.A., John O.P. (2002), *Osobowość. Teoria i badania*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
8. Schein E.H. (2004), *Organizational Culture and Leadership*, Jossey-Bass, A Wiley Imprint, San Francisco.
9. Wiatrowski Z. (2005), *Podstawy pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej im. K. Wielkiego, Bydgoszcz.
10. Wojnar I. (1994), *Trzy wymiary estetycznej samowiedzy człowieka*, „Sztuka i Filozofia”, nr 8, s. 77–92.

dr hab. Urszula Jeruszka, prof. APS

Akademia Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej, Instytut Pedagogiki