

Małgorzata Falkiewicz-Szult

W kierunku gospodarki rozwijającej człowieka – seminarium prof. Frithjofa Bergmanna

Edukacja Humanistyczna nr 2 (27), 203-207

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

INFORMACJE Z ŻYCIA UCZELNI

EDUKACJA HUMANISTYCZNA nr 2 (27), 2012

Szczecin 2012

W kierunku gospodarki rozwijającej człowieka – seminarium prof. Frithjofa Bergmanna

W dniu 9 listopada 2012 roku w Auli Nowej Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego odbyło się seminarium prof. Frithjofa Bergmanna pod tytułem: „W kierunku gospodarki rozwijającej człowieka”. Seminarium zorganizowało, we współpracy z Uniwersytetem Szczecińskim oraz Wyższą Szkołą Humanistyczną Towarzystwa Wiedzy Powszechnej, Stowarzyszenie Nowa Aktywność – Nowa Kultura (NANK).

Spotkanie rozpoczęło się od przywitania przez prezesa zarządu Stowarzyszenia – Radosława Falkiewicza-Szulta – uczestników seminarium oraz zaproszonych gości: twórcy i propagatora filozofii NANK prof. Frithjofa Bergmanna, pracowników Centrum Nowej Pracy w Kiel – prezesa Gerda Neunera, wiceprzewodniczącego dra Hansa Mevesa, członka zarządu – Petera Dohse, dr Mirosławy Britzkow, Andrei Meier-Behling i Susanne Jermies. Następnie omówiono założenia programowe Stowarzyszenia oraz główne cele działania w przyszłości. Ponadto przedstawiony został skład Zarządu i Komisji Rewizyjnej Stowarzyszenia.

Następnie głos zabrał prof. Stanisław Flejterski, kierując na wstępie słowa wdzięczności do zarządu stowarzyszenia, doceniając jego zaangażowanie i wyrażając nadzieję na dalsze sukcesy tej prawdopodobnie najmłodszej organizacji w Szczecinie. Nakreślono sylwetkę profesora Bergmanna jako filozofa, antropologa i ekonomisty. Profesor Flejterski posłużył się cytatem z udzielonego niedawno przez profesora Bergmanna wywiadu dla magazynu „Zachodniopomorski Przedsiębiorca” i cytując słowa wstępu do tego wywiadu – *Każdy człowiek powinien zarabiać wykonując pracę, której rzeczywiście, rzeczywiście chce. Praca ma mu służyć i czynić go szczęśliwym*, przekazał głos znamienitemu gościowi, zapraszając wszystkich zebranych do intelektualnej zadumy nad zadanym tematem.

Rozpoczynając wywód na temat nowego modelu pracy, prof. Bergmann podkreślił, że znajdujemy się obecnie w okresie wielkich trudności i transformacji, w świetle których znane z komunizmu i kapitalizmu modele staną się zupełnie bezużyteczne. Celem wykładu, zgodnie z ww. słowami, było przedstawienie tych trudności oraz metod postępowania, dzięki którym w przyszłości utworzone zostanie społeczeństwo znające inteligentniejsze i bardziej humanitarne metody rozwiązywania wspomnianych problemów.

Rozważając nad trudnościami Profesor skoncentrował się na przedstawieniu dawnych systemów rynku pracy. Punktem wyjściowym była znana już ponad 200 lat *Job Work* – a zatem tryb pracy, w którym każdy z ludzi posiadał pracę (100-procentowe zatrudnienie), pracowano jednak dla innych ludzi, pobierając co prawda korzystną płacę, lecz doprowadzając jednocześnie swój własny organizm do śmierci w związku z wykonywaniem nudnych i pozbawionych perspektyw zadań.

Założeniem przyszłościowym zgodnie z filozofią profesora Bergmanna byłoby natomiast ustanowienie zupełnie nowego modelu, dzielącego typy pracy na trzy różne rodzaje, oznaczone odpowiednio kolorami: czerwonym (*New Work Enterprises*), niebieskim (*Community Production*) oraz zielonym (*Work that we really really want to do*).

Community Production jest zwrotem trudnym do przetłumaczenia. Hasło to kryje w sobie typ pracy nie tylko dążącej do minimalizacji, ale i w jak największym stopniu zaspokajającej najważniejsze potrzeby ludzi (produkcja w małej skali).

New Work Enterprises reprezentują nowe przedsiębiorstwa, jakie mają powstać również w Szczecinie, których zasady funkcjonowania będą diametralnie różniły się od tych, według jakich działają istniejące obecnie firmy.

Kolor zielony – zajmujący na zaprezentowanym przez Profesora wykresie największą część – stanowi nadzieję i zasadniczo marzenie, czym w przyszłości powinna stać się praca. Jest to wsparcie dla nowych przedsiębiorstw – rozpoznanie poprzez badania, jakie talenty i zdolności kryjące się w ludziach mogłyby zostać wykorzystane w przyszłej pracy. Z założenia badania, a w zasadzie doradztwo, trwałyby od 6 tygodni do 6 miesięcy i dotyczyłyby wszystkich dziedzin życia. Przyszli pracownicy byłiby poprzez różnego rodzaju sugestie wprowadzani w nowy rodzaj zadań. Wszystko to po to, aby znaleźć pracę, którą naprawdę, naprawdę chcemy wykonywać.

Profesor zdecydowanie podkreślił, iż obecne czasy to co prawda dopiero powolne odchodzenie od *Job Work* na rzecz *Community Production*, lecz jak udowodniono poprzez badania i faktyczne wprowadzanie modelu, w wielu częściach świata zastosowanie trzech typów pracy jest już możliwe.

Kolejna część wykładu stanowiła pogłębioną analizę działu *Community Production*, jako jednej z metod pokonania trudności dotyczących rynku pracy. Przede wszystkim w obecnych czasach można zaobserwować trzy główne problemy powodujące pogłębiające się zjawisko bezrobocia, a są nimi:

1. Automatyzacja (wykonywanie pracy przez maszyny) – przyczyna ta ulegnie jeszcze pogłębieniu w przyszłości.
2. Globalizacja – wszędzie na świecie są ludzie, którzy chcą pracować i szukają tej pracy. Występuje coraz większa rywalizacja o miejsca pracy.
3. Upadek rolnictwa – ze względu na trudności z utrzymaniem własnego gospodarstwa rolnicy przenoszą się do miast, gdzie również mają problemy ze znalezieniem pracy.

Ponadto jedną z cech charakterystycznych elementów nowej ery pracy jest miniaturyzacja – zarówno fabryk, jak również banków czy biur.

Obserwując stary system pracy można zauważyć, iż w miarę jego rozwoju nastąpiło zjawisko ogromnego rozwarstwienia pomiędzy ludźmi, dzieląc ich na grupę ludzi bardzo bogatych oraz bardzo biednych. Przepaść ta ciągle się pogłębia – ludzie bogaci bogacą się jeszcze bardziej, natomiast grupa ludzi biednych powiększa się o osoby pozostające bez pracy. To „dobrodziejstwo” starego systemu zostało przekazane do etapu *Community Production* – niemniej zadaniem nowego systemu pracy powinno być znalezienie odpowiedzi na pytanie, jak zwalczyć bezrobocie.

Do metod zwalczania bezrobocia według Profesora mogą należeć:

1. Produkcja energii elektrycznej – odejście od kosztochłonnych metod pozyskiwania energii (np. elektrowni wiatrowych) na rzecz tanich i ekologicznych rozwiązań.

Przedstawiono przykład nowego rodzaju prądnicy wodnej, zbudowanej z pnia drzewa oraz 5-6 obracających się części, które wprawione w ruch wirowy pod wpływem prądu rzeki przekazywałyby energię do generatora. Przykład ten służył zaprezentowaniu wyobrażenia, w jakim kierunku zmierza nasz świat – ku produkcji zminiaturyzowanej, wiążącej się z niskimi kosztami wytworzenia oraz skierowanymi do wąskiego grona odbiorców (np. jednej miejscowości).

2. Ogrzewanie i chłodzenie budynków – wykorzystanie naturalnych warunków przyrody poprzez doprowadzanie umieszczonych pod ziemią rur wypełnionych wodą lub powietrzem do budynku mieszkalnego – umożliwienie naturalnego chłodzenia lub ogrzewania latem i zimą (zachowywanie na głębokości około 3 metrów pod ziemią średnio tej samej temperatury gleby bez względu na porę roku). Instalację tę można wykonać samodzielnie i z pewnością jest ona dużo tańsza od zakupu i montażu ogniw fotowoltaicznych.
3. Maszyna Pro-Power – korzystająca w ciągu dnia z energii słonecznej. Praca nie zostaje jednak przerwana w nocy ani w okresach zachmurzenia, w danej maszynie można bowiem spalać różnego rodzaju materiały, od drewna po odpadki pochodzenia naturalnego (np. siano czy odchody zwierząt). Ta prosta w obsłudze maszyna może być wykorzystywana na potrzeby małych skupisk ludzkich, np. na wsi. Profesor podkreślił, że różnego rodzaju metody, np. budowa maszyny Pro-Power bądź samodzielna produkcja energii elektrycznej, powinny być ogólnodostępne dla wszystkich mieszkańców regionu. Punkt informacyjny stanowiłoby Centrum NANK, do którego założenia gorąco zachęcał przedstawiciele Stowarzyszenia.
4. Fabrykator – maszyna umożliwiająca wydruk 3D konkretnych towarów, których projekt zaprogramowano uprzednio z użyciem komputera. Rozwój danej maszyny jest bardzo dynamiczny, z miesiąca na miesiąc za jej pomocą stwarza się coraz to nowsze i bardziej zaawansowane technologicznie urządzenia. Za pomocą fabrykatora stworzono już np. części samochodowe, materiał do przeszczepów (np. małżowina uszna, elementy twarzoczaszki, protezy stawów biodrowych), instrumenty muzyczne, motorowery i samochody elektryczne. Maszyna ta daje niemal nieograniczone możliwości i należy poważnie rozważyć możliwość jej wykorzystania również w Szczecinie.
5. Budownictwo i rolnictwo – tworzenie w mieście np. wertykalnych ogrodów, służących maksymalnemu wykorzystaniu ograniczonej powierzchni uprawnej.
6. Wyżej wspomniane przykłady miały na celu wskazanie, iż nie pochłaniająca ogromnych nakładów produkcja powinna służyć w przyszłości tylko niewielkim grupom – wsi, małemu miastu, bądź lokalnej społeczności. Przyszłość rynku pracy jako *Community Production* to również koncentracja na wykorzystywaniu nowoczesnych technologii.

Podsumowując swój wykład profesor Bergmann omówił pokrótce ideę zielonego pola – *Work that we really really want to do*. Praca zgodnie z tym założeniem jest czymś, co czyni człowieka szczęśliwym, dodaje mu energii i motywuje do samorozwoju. Wykonując zadania na podstawie danych idei człowiek może faktycznie „poczuć, że żyje”. Profesor wyraził nadzieję, że dążenie do osiągnięcia „zielonego pola” w przyszłości spowoduje, że więcej ludzi

zrezygnuje z pracy, w której tkwią bez poczucia większego sensu, na rzecz pracy, której naprawę chcą.

W najbliższej przyszłości, jak podsumował Profesor, oczywiście wszystko może ulec jeszcze większemu pogorszeniu: przepaść dzieląca grupy biednych i bogatych może się pogłębić (różnice te będą bardzo brzemienne dla dalszego życia społecznego) oraz może nastąpić druga fala kryzysu finansowego. Jednocześnie warto pamiętać, że istnieje inny – możliwy do zrealizowania optymistyczny scenariusz polegający na wykorzystaniu idei, które zostały przedstawione w trakcie spotkania.

Po zakończeniu wykładu nastąpiła krótka dyskusja, podczas której profesor Bergmann osobiście odpowiadał na pytania zgromadzonej na sali publiczności.

Zakończenie seminarium stanowiło jednocześnie wstęp do dalszej dyskusji, którą kontynuowano w trakcie warsztatów. Ich celem było przedstawienie dotychczasowych niemieckich praktyk związanych z wdrażaniem idei NANK oraz podjęcie dyskusji nad możliwą ich implementacją przez szczecińskie Stowarzyszenie.

Pierwszą prezentację, dotyczącą coachingu w rodzinie, przedstawiły panie: dr Mirosława Britzkow, Andrea Meier-Behling i Susanne Jermies – pracujące jako Familien Coache w Niemczech. Przedstawiły one ideę Familien Coachingu (coachingu rodziny) jako wspieranie i doradztwo rodzinie – systemowo lub bezpośrednio członkom rodziny. Określono zadania coacha – wspieranie, towarzyszenie i doradzanie rodzinie na etapie rozwiązywania problemów. Podkreślono jednak, że praca ta nie jest zajęciem czysto zadaniowym, lecz ciągłym działaniem na zasadzie partnerstwa. W takiej formie doradztwa łączonych jest kilka potencjałów – zewnętrznych (np. stowarzyszenia typu NANK) i wewnętrznych (np. psychiczne zdolności każdego członka rodziny). Przypomniano również, że coaching tego typu jest doradztwem krótkoterminowym i ograniczonym czasowo, trwającym od 6 tygodni do 6 miesięcy (zostało to również wspomniane podczas głównego wykładu profesora Bergmanna). Dany okres czasu nie jest przypadkowy, pozwala bowiem na powstanie współzależności specyficznych w tej formie wsparcia.

Po wstępie na temat ogólnych założeń coachingu rodziny omówiono ideę NANK Coachingu Rodziny, mającego dwie podstawy – psychologię humanistyczną oraz założenia ideologiczne NANK. Z punktu widzenia NANK opiera się on głównie na założeniu wspólnego tworzenia – wspólnego dążenia do celu – osiągnięcia założonego postanowienia dla rodziny „czego naprawdę naprawdę chcemy”. Z kolei psychologia humanistyczna w tego typu ideologii jest rozumiana jako koncentracja na człowieku jako istocie holistycznej, będącej jednocześnie istotą zindywidualizowaną, która jako efekt coachingu powinna osiągnąć swoje własne sprecyzowane potrzeby. Szczegóły dotyczące idei NANK Coachingu zostały przybliżone w prezentacji multimedialnej. Koncepcja ta stanowi wyjątkowo interesujący pomysł, którego wdrożenie w warunkach polskich Stowarzyszenie NANK powinno poważnie rozważyć.

Druga prezentacja w trakcie warsztatów, przedstawiona przez Gerda Neunera i dra Hansa Mevesa, dotyczyła implementacji projektu NANK (utworzenia Centrum NANK w Polsce) na podstawie doświadczeń niemieckich. Omówiono czysto teoretyczne założenia jego wdrożenia, mianowicie sferę komunalną, techniczną, socjalną i ekonomiczną, tzw. cztery węzły problematyczne. Prezentacja ta wywołała gorącą dyskusję, której celem było przełożenie teorii na czysto praktyczny grunt. Teoretyczne założenia spotkały się

z zainteresowaniem strony polskiej. Zaprezentowano kilka podstaw organizacyjnych, które dotyczą Stowarzyszenia NANK w Szczecinie:

- niedawne zgłoszenie do zarejestrowania w KRS;
- brak siedziby – podjęcie kroków w celu uzyskania siedziby od Urzędu Miasta;
- 30 osób zaangażowanych w działanie NANK PL – socjologów, pedagogów i ekonomistów;
- 11 tysięcy euro darowizny z Santander Banku na rzecz realizacji projektu NANK;
- korzystanie z doświadczeń niemiecko-duńsko-austriackich (OTELLO) – wykorzystywanie *know-how*;
- próbowanie uniknięcia jakiegokolwiek powiązania ze strefą polityczną;
- planowanie polsko-niemieckiej publikacji naukowej na temat rynku pracy oraz możliwości doksztalcenia (publikacja przewidziana na czerwiec 2013).

W drodze dyskusji ustalono kilka punktów niezbędnych do osiągnięcia w celu dalszego rozwoju Stowarzyszenia i Centrum:

1. Warunkiem koniecznym jest posiadanie fizycznej siedziby (wystarczy jedno biuro), obsługiwanej przez co najmniej pięć osób.
2. Pozyskiwanie środków na funkcjonowanie Centrum jest niezbędne i powinno pochodzić ze środków unijnych, np. z EFS bądź z INTERREG (najbliższy termin złożenia wniosku z INTERREG to koniec 2013 roku). Przykład niemiecki wskazuje również na uzyskiwanie środków od prywatnych sponsorów i innych stowarzyszeń. Dofinansowanie musi jednak pochodzić z bezstronnych źródeł – podmiot finansujący nie może mieć bezpośredniego wpływu na decyzje podejmowane przez Centrum. Szybkim sposobem powiększenia budżetu Centrum jest organizacja szkoleń i warsztatów (jako przykład podawano wdrażanie w Austrii projektu OTELLO).
3. Ważne jest uzyskanie poparcia politycznego, lecz na podobnej zasadzie jak uzyskanie dofinansowania – bez możliwości wywierania bezpośredniej presji na działalność Centrum.
4. Podjęcie współpracy z innymi centrami posłuży budowie sieci NANK w Europie.
5. Rozważenie wspólnego kierunku rozwoju – coaching rodziny czy wdrażanie zasad wykorzystanych w OTELLO – z zastrzeżeniem, iż sam NANK Familien Coaching jest zbyt małym elementem, aby uzyskać dofinansowanie z INTERREG (przewidziane jest włączenie NANK Familien Coachingu jako części składowej do wspólnego polsko-niemieckiego projektu NANK).

Spotkanie zostało zakończone zapowiedzią dalszych dyskusji w następnym dniu trwania wizyty Profesora i delegatów Centrum Nowej Pracy w Szczecinie.

Małgorzata Falkiewicz-Szult

Przedszkole i Żłobek TWP „Wyspa Malucha”

Niepubliczne Przedszkole i Żłobek TWP „Wyspa Malucha” w Przeclawiu funkcjonuje już prawie dwa lata. I to funkcjonuje z powodzeniem!

Usytuowane w środku cichego, nowoczesnego osiedla, w sąsiedztwie Szkoły Podstawowej, imponuje swoim wyglądem, wielkością, kolorystyką.