

Proměny výchovy a vzdělávání pracovníků v podmínkách n. p. Svit Gottwaldov v letech 1945—1982

PhDr. VILÉM KLEGA, CSc.,
katedra výchovy a vzdělávání dospělých
filozofické fakulty Univerzity Palackého,
Olomouc

V oblasti výchovy a vzdělávání pracovníků je u nás Svit Gottwaldov, náš největší výrobce obuvi, podnikem s nejbohatší tradicí. Po osvobození v r. 1945 nové vedení, které převzalo řízení dosavadní firmy Baťa, začalo vzhledem ke změněným podmínkám společenského a ekonomického vývoje také nově řešit vedle mnohých úkolů i úkol zabezpečit odpovídající kvalifikaci zaměstnanců. V tomto směru byl podnik po celé sledované období velmi iniciativní.¹

HLAVNÍ ETAPY VÝVOJE VÝCHOVY A VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ V PODNIKU

V r. 1945 navázala výchova a vzdělávání pracovníků na výraznou předválečnou tradici.² To vedlo k tomu, že zpočátku byla respektována zavedená vzdělávací zařízení a dosavadní uplatňované formy výchovy a vzdělávání. Ale brzy se přistoupilo k vytváření progresivnějšího systému přípravy a zdokonalování profesní způsobilosti pracovníků, které by odpovídalo změněným poměrům. Docházelo proto v 2. polovici 40. let, ale ještě i v 50. letech k prolínání někdy i ke střetávání centrálně prosazovaných opatření na jedné straně a místních, tradicí ovlivňovaných zvyklostí a názorů i specifických potřeb v oblasti výchovy a vzdělávání na straně druhé. Od 60. let je možno konstatovat ve Svitě již takové zabezpečování podnikové výchovy, jak tomu bylo v celém státě.

Jedním z prvních opatření poválečného vedení podniku byl radikální zásah v systému přípravy továrního dorostu zavedením řádného učebního poměru.³ Vzdělávání dospělých pracovníků bylo v prvních měsících po osvobození ponecháno iniciativě Studijního ústavu, nejvýznamnější podnikové vzdělávací instituce, zřízené v r. 1935. Když ale Revoluční odborové hnutí začalo zakládat školy práce, byl už na konci r. 1945 s touto novou institucí spojen pod názvem Studijní ústav — závodní škola práce (ZŠP).⁴

Pro období 1945—1948 bylo charakteristické organizování různých odbor-

ných kursů s převažující dobrovolnou účastí na nich, v některých případech doprovázenou přísnými kritérii výběru účastníků. Novým jevem se však stala ideově politická výchova v pokrokovém duchu a široce rozvinutá kulturněvýchovná činnost mezi zaměstnanci.

Nástup budování socialismu vnesl od roku 1949 do výchovy a vzdělávání pracovníků masovost, vyúsťující často v živelnost (při údernických a stachanovských školeních, ale i při ideově politickém vzdělávání). V 50. letech podniková výchova obtížně řešila úkol zabezpečit kvalifikaci značně změněné struktury osazenstva.⁵ Např. v roce 1956 vedení podniku požadovalo proškolit 40 % (!) všech pracovníků v různých kursech.⁶ Pro nové pracovníky dělnických kategorií se organizovala krátkodobá zaškolení s následnými krátkodobými doškolovacími kursy. Svízelná situace byla i u technickohospodářských pracovníků (THP). Např. v polovině roku 1958 mělo v n. p. Svit 40 % THP požadované vzdělávání. Z těch, kteří je neměli, bylo s více než desetiletou praxí 73 %.⁷ Nejméně příznivá situace byla v přímém řízení výroby, protože mistrem se totiž zpravidla stával vysoce kvalifikovaný dělník, který si teprve musel osvojit teoretické poznatky. Tento stav byl navíc komplikován tím, že zaměstnanci měli negativní poměr k průběžnému vzdělávání. Tato skutečnost se stala předmětem otevřené kritiky podnikové organizace KSČ.⁸

Začátek 60. let znamenal novou linii ve výchově a vzdělávání ve Svitě. Od r. 1961 se v podniku začaly zpracovávat pětileté plány vzdělávání každoročně zpřesňované a stranická a odborová organizace od té doby pravidelně sledovaly činnost útvaru výchovy. Byly to dva důležité kroky k systematické a důsledné výchově kádrů, která se až dosud uskutečňovala převážně podle okamžitých potřeb a do značné míry nepravidelně. Krátkodobé, často jen několika hodinové kursy začaly být nahrazovány dlouhodobějším a obsáhlejším školením a v podnikové výchově se počalo i diferencovat. Byl to odraz vlivu školského zákona z r. 1960, který začlenil do školské soustavy i vzdělávání pracujících. Zásadní obrat ovšem přineslo vládní usnesení č. 264 z 27. 7. 1966 o podnikovém vzdělávání, které určilo, že vzdělávání určitého stupně bude možno dosáhnout jen ve státních školách a podnikové vzdělávání se zaměří na specializaci, doplňování, prohlubování a rozšiřování odborné kvalifikace a na specializaci pracovníků podle již dosaženého stupně vzdělání.

V letech 1968 a 1969, kdy se naše společnost dostala do svízelné vnitropolitické situace, byly problémy výchovy a vzdělávání pracovníků v n. p. Svit od-sunuty stranou. A pokud jim byla věnována pozornost, tak v převážně negativisticky laděných diskusích. Objevily se i hlasy, které začaly koketovat s některými už dávno zavrženými baťovskými zásadami.

V období 5. pětiletky (1971 — 1975) zaznamenala výchova a vzdělávání pracovníků v n. p. Svit nový vzestup. V tomto období se Svit mj. významně podílel i na poskytování odborné pomoci zemím rozvíjejícím svůj vlastní obuvnický průmysl a škodil Vietnamce, Kubánce aj. Především však byla věnována pozornost zvyšování kvalifikace dělnických a technickohospodářských pracovníků, neboť zavedením racionalizace mzdových soustav (RAMS) v roce 1973 byly stanoveny náročnější požadavky na stupeň vzdělání i počet let odborné praxe. Velké úsilí bylo věnováno vedoucím pracovníkům — jednak no-

vě ustanoveným od roku 1970 (byli zařazeni do dlouhodobých kursů vybraných předmětů, zřízených na základě vládního usnesení č. 287 z roku 1972), jednak těm, kteří měli absolvovat cyklickou průpravu celostátně vyhlášenou v roce 1972.

Základním normativem pro plánování a organizování výchovy a vzdělávání pracovníků v n. p. Svit v 2. polovici 70. let a na začátku 80. let se stal dokument „Další rozvoj československé výchovně vzdělávací soustavy“ z r. 1976. Výchova a vzdělávání dospělých i mladistvých pracovníků byla pak realizována podle zásad dokumentu a podle „Opatření ředitele podniku k zabezpečení úkolů realizačního programu dalšího rozvoje československé výchovně vzdělávací soustavy v n. p. Svit“ z roku 1977.⁹

ČINNOST PODNIKOVÉHO ÚTVARU VÝCHOVY

V souvislosti s náročnými úkoly přípravy a dalšího zdokonalování pracovníků prošel několikerymi proměnami i podnikový útvar zabezpečující výchovu a vzdělávání pracovníků.

Hned po osvobození zajišťovalo tuto činnost nově zřízené sociálně právní oddělení spolu se Studijním ústavem spojeným se závodní školou práce.¹⁰ V roce 1948 přešel úkol zabezpečovat výchovu a vzdělávání dospělých pracovníků na nově zřízený kádrový odbor. Ale už v roce 1949 byl na základě směrnic ministerstva průmyslu vytvořen nový útvar — školská skupina. Když na začátku roku 1951 celostátní úpravou přešly závodní školy práce z kompetence ROH do pravomoci podniků, byla ještě téhož roku školská skupina zrušena a místo ní vzniklo v kádrovém odboru oddělení závodní školy práce a pro řízení záležitostí výchovy učňů tzv. učební oddělení. Posléze spojením obou oddělení vzniklo nejdříve oddělení výchovy kádrů, které se pak v roce 1956 stalo organizačně vyšší jednotkou, změnilo se v odbor výchovy kádrů.¹¹ Ale až do roku 1966 lze hovořit o jeho stabilizaci po začlenění odboru do nově utvořeného zaměstnaneckého útvaru n. p. Svit. Tehdy také byly jasně vymezeny jeho činnosti a zpracovány popisy pracovních povinností pracovníků odboru výchovy.¹² V roce 1967 měl odbor 9 sil organizujících přípravu veškerých školení dospělých i nedospělých v celém podniku (Svit měl tehdy cca 28 000 zaměstnanců). Měl 7 učeben, sborovnu, 6 kanceláří, sklad. Jedna učebna byla zařízena pro promítání filmů a diapozitivů.¹³ V roce 1971 se odbor výchovy kádrů stal součástí úseku pro kádrovou a personální práci.¹⁴ V červenci 1982 vytvořením oborového podniku Svit byl odbor výchovy přejmenován na odbor politicko-odborné přípravy pracovníků.

Po celé sledované období vyvíjel útvar výchovy v různém rozsahu tyto hlavní činnosti: koncepční, plánovací, organizační, koordinační, metodickou, kontrolní, rozborovou a některé činnosti související, jež mohou být označeny jako ostatní.

Činnost zásadního významu, určující všechny další aktivity, totiž činnost koncepční (a jí předcházející činnost prognostická), se objevuje až od 60. let (např. v materiálu z roku 1967, nazvaném „Dlouhodobý plán vlivu tech-

nického rozvoje na obsah přípravy pracovníků pro povolání v n. p. Svit¹⁵. V roce 1973 se setkáváme i s první, solidně zpracovanou prognózou. Je jí elaborát „Vývoj sociální, profesní a kvalifikační struktury“.¹⁶

Plánování výchovy a vzdělávání pracovníků se vyznačovalo, byť ne hned od počátku, později však zcela evidentně pravidelností, důkladností, propracovaností. Do zavedení pětiletých plánů se dá ovšem o plánování v dnešním pojetí těžko hovořit. Vzdělávací akce se realizovaly na základě nabídky Studijního ústavu — ZŠP podle pouhého odhadu potřeb nebo na základě požadavků z jednotlivých pracovišť, k jejichž předkládání byli vedoucí pracovišť průběžně vybízeni.¹⁷ Zásady socialistického plánování i ve výchově a vzdělávání pracovníků se začaly postupně uplatňovat od zavedení 1. pětiletky v roce 1949. Dlouhodobé plánování (pětileté plány podnikové výchovy) bylo zavedeno na začátku 60. let. Od 70. let je plánování i této činnosti v základních rysech součástí „Komplexního programu péče o pracující n. p. Svit“.

Organizační činnost útvaru výchovy byla vždy činností dominantní, uvážíme-li velikost podniku, desítku závodů s různou výrobní činností i vysokou mírou fluktuace. Např. v roce 1949 se školilo 16 887 osob¹⁸, roku 1954 10 287 osob¹⁹, roku 1964 8 014 osob²⁰, roku 1975 6 500 osob²¹, roku 1981 8 745 osob²². Ovšem nejen vysoký počet pracovníků, ale i různorodost forem vzdělávání kladly na útvar výchovy neobyčejné nároky.

Činnost koordinační do poloviny 50. let, zvláště v době rozmachu řady forem masového vzdělávání, byla minimální, také těžko realizovatelná, a běžným jevem bylo dublování různých akcí. Od poloviny 50. let spolu s větší plánovací kázní v podniku mohl útvar výchovy už různorodé akce koordinovat.

Nejkonkrétnější podobu měla metodická činnost útvaru. Vztahovala se hlavně na vedoucí, resp. referenty jednotlivých ZŠP v podniku a na lektory. Výběr, příprava a zdokonalování lektorů patřily k velmi náročným permanentním úkolům útvaru výchovy vždy. Ale teprve od začátku 70. let se kádr lektorů podařilo stabilizovat a pro lektory zabezpečovat i rozličné formy základní pedagogické přípravy i rozvíjet jejich pedagogické dovednosti. Útvar výchovy měl na konci 70. let k dispozici okolo 100 lektorů pro politické a odborné vzdělávání THP a na 60 lektorů pro vzdělávání dělníků.²³

Metodickou činnost útvaru výchovy je nutno spatřovat rovněž ve vypracování učebních plánů a učebních osnov pro vzdělávací akce, v zabezpečování učebních textů a učebnic, v zajišťování vyučovací techniky pro práci lektorů a instruktorů. Studijní literatura byla opatřována jednak nákupy, jednak tvorbou vlastních učebních textů. Např. v r. 1976 vydal útvar výchovy 25 titulů studijních materiálů, většinou úzce zaměřených.²⁴

Naproti tomu pořizování a užívání učebních pomůcek, zvláště vyučovací techniky, bylo slabším místem v celém sledovaném období působnosti útvaru výchovy. Hlavním důvodem byl malý zájem, resp. přímo neochota lektorů ji používat.

Další okruh úkolů útvaru výchovy představovala kontrolní činnost. Ve 40. letech a začátkem 50. let se fakticky nepraktikovala. Zatím málo konsolidovaná činnost útvaru výchovy a masový nástup podnikového vzdělávání ji

neumožňoval. Kontrolní činnost útvaru se objevuje až na rozhraní 50. a 60. let s prosazením dlouhodobých plánů i v podnikové výchově. Zdokonalila se pak zavedením komplexních rozborů v podniku od počátku 70. let.

Rozborová činnost (sestavování tzv. ročních komplexních rozborů, zpracovávaných všemi útvary podniku na základě celostátního opatření) patřila od 70. let k významným činnostem útvaru výchovy a pozitivně ovlivňovala jeho práci.

Za tzv. ostatní činnosti útvaru výchovy je nutno považovat řadu různorodých úkolů, kladoucích nemenší nároky jako výše uvedené činnosti hlavní. Byla to spolupráce s jinými útvary podniku, provádění náboru a výběru pracovníků do studia při zaměstnání, spolupráce se státními školami, spolupráce s politickými, kulturními a tělovýchovnými organizacemi, zabezpečování nástupní praxe absolventů škol a péče o další politickou a odbornou výchovu těchto absolventů, zajišťování odborné praxe studentů středních a vysokých škol v podniku i stáží pracovníků z jiných podniků. Dále útvar organizoval zpracovávání diplomových prací ve Svitu, prováděl pedagogickou propagandu mezi zaměstnanci, popularizoval výsledky své práce v podnikových novinách a rozhlase i na nástěnkách.

K tzv. ostatním činnostem patřilo i zpracovávání rozpočtu. (V 50. letech činil rozpočet útvaru výchovy ročně cca 300 000 Kčs, v r. 1959 už na 800 000 Kčs²⁵, v roce 1967 to bylo 1 262 000 Kčs²⁶, v roce 1980 už 1 854 200 Kčs²⁷. Ale zjišťování ekonomické efektivity výchovy a vzdělávání pracovníků, nejprůkaznější doklad účelnosti této aktivity, se exaktními metodami neprovádělo. Předpokládalo se prostě, že školení je přínosem, že vede k větší kvalitě a produktivitě práce, k hospodárnosti.

ZMĚNY CHARAKTERU PODNIKOVÝCH VÝCHOVNĚ VZDĚLÁVACÍCH ZAŘÍZENÍ

N. p. Baťa, pak n. p. Svit, měl ze všech československých podniků nejrozvinutější institucionální základnu, umožňující na dobré úrovni realizovat náročné pedagogické záměry.

Specifickou institucí, s níž vstupoval podnik po osvobození do nové etapy své existence, byl Studijní ústav. Po osvobození bylo vyvinuto úsilí, aby se jeho činnost všeobecně vzdělávací, odborně vzdělávací a vědeckovýzkumná rozvíjela ve shodě s kulturní politikou ROH. Ne však dost úspěšně. V souvislosti s reorganizací výchovy v podniku ústav v roce 1949 zanikl.²⁸

V září 1945 zahájila svou činnost také exportní škola (vznikla 1929), která pak změnila název na ZŠP — odbor exportní. Ve dvouletém studiu připravovala pracovníky obstarávající nákup a prodej v zahraničí. Poslední běh školy se realizoval v letech 1947 — 1949.²⁹

Zařízením prodejního oddělení podniku byla škola prodavačů (vznikla 1930). Zahájila rovněž v září 1945 třítydenními kursy pro vedoucí prodejen, prodavače, pedikéry, aranžéry a opravovačky punčoch.³⁰ I tato škola zanikla novou organizací výchovy zaměstnanců v roce 1949 a odloučením prodejen od Svitů.

Poněkud jiný osud měla škola umění (vznikla 1939), vychovávající pro podnik aranžéry, modeláře, průmyslové grafiky, pracovníky reklamy atd. V roce 1949 byla postátněna a byl jí přiznán charakter střední odborné školy ukončené maturitou.³¹

Všechna uvedená zařízení byla umístěna ve dvou standardizovaných budovách Studijního ústavu.

Největším výchovně vzdělávacím zařízením byla i v roce 1945 třístupňová průmyslová škola, připravující budoucí dělníky, mistry, střední technické kádry. Svůj nástavbový systém si zachovala do roku 1949, kdy začaly u některých podniků vznikat samostatné průmyslové školy, též v n. p. Svit. V roce 1953 pak přešly plně do správy státu a z areálu podniku byly vystěhovány.³²

Vedle těchto dožívajících baťovských výchovně vzdělávacích zařízení vznikla po osvobození nová, v celém státě zaváděná instituce — závodní škola práce (ZŠP). V n. p. Svit byla zřízena dnem 2. prosince 1945.³³ Formou kursů zabezpečovala profesní zdokonalování manuálních i duševních pracovníků. ale až po Únoru 1948 se oprostila od přetrvávajícího vlivu Studijního ústavu a po II. všeodborovém sjezdu v roce 1949 se plně zaměřila k novým potřebám podniku, na masové zvyšování kvalifikace zaměstnanců. Na začátku r. 1951 převzal v souladu s celostátní úpravou ZŠP do své kompetence podnik.³⁴ Postupně byly zřízeny ZŠP (i učebny pro ně) v jednotlivých závodech podniku, aby bylo možno uspokojit nároky masového, permanentního školení i dalšího průběžného zdokonalování pracovníků. V 2. polovici 70. let byly ZŠP postupně jako víceméně samostatné organizační jednotky, včetně učeben, zrušeny.³⁵

Vedle ZŠP existovala od konce 40. let ve dvou nejdůležitějších závodech podniku speciální vzdělávací zařízení označovaná jako obuvnická škola a gumárenská škola, později přezvané na zaškolovací střediska. Byly to v podstatě samostatné dílny, do kterých byli zařazováni nově přijatí, v oboru nevyučení pracovníci, aby se zde naučili příslušným pracovním operacím a osvojili si i základní teoretické poznatky.³⁶ V průběhu 60. let byly postupně zrušeny a noví pracovníci se začali pod vedením instruktorů zapracovávat na vybraných strojích a pracovištích přímo v provozech.³⁷

K ojedinělým vzdělávacím zařízením našich podniků patřilo detašované pracoviště Slovenské vysoké školy technické v Bratislavě při n. p. Svit v Gottwaldově, otevřené v září 1960. Představovalo jednu z nejprogresivnějších forem spojení školy se životem. Bylo to vzdělávací zařízení typu škola-závod. V roce 1963 bylo detašované pracoviště převedeno pod Vysoké učení technické v Brně a v r. 1969 změněno na technologickou fakultu této vysoké školy se sídlem v Gottwaldově.³⁸

Důležitou úlohu plnila i střední škola pro pracující. Ve Svitě se realizovaly tři její varianty, první v letech 1959—1966, druhá v letech 1968—1972 a třetí od roku 1976. Formou studia při zaměstnání poskytovala úplné střední vzdělání a současně prohlubovala i vzdělání odborné.³⁹

Významným podnikovým vzdělávacím zařízením se měl stát Podnikový institut při n. p. Svit Gottwaldov (PI), zřízený na základě vládní vyhlášky č. 51 z r. 1962 o podnikových institutech jako přechodných zařízeních.

Jejich posláním bylo dát potřebné vzdělání pracovníkům zastávajícím inženýrskotechnické funkce. Perspektivní plán celkem střízlivě počítal s vystudováním asi 120 pracovníků Svitů. Uskutecnily se však pouze dva běhy (v letech 1963–1969), které absolvovalo všeho všudy 35 studujících (diplomovaných techniků).⁴⁰ Příklad PI ukazuje, jak těžko se ve Svitě řešil problém odpovídajícího vzdělání technickohospodářských pracovníků, zvláště pak vedoucích sil.

Dobře organizovanou podnikovou vzdělávací institucí byla také podniková technická škola při n. p. Svitě (PTŠ), zřízená roku 1960. Umožňovala starším pracovníkům (muži 35, ženy 30 let) s dlouholetou praxí získat předepsané vzdělání pro výkon středních technických funkcí. Ale ani tato škola se netěšila takovému zájmu, jak by bylo bývalo záhodno. V letech 1960–1971 ji absolvovalo okolo 200 svitovských zaměstnanců.⁴¹ Přitom tato desetiletá zkušenost potvrdila, že studium na PTŠ, protože teoretická výuka v ní organičtěji navazovala na potřeby výroby, bylo pro pracovníky s dlouholetou praxí podstatně výhodnější než studium na státních školách.

Nikoliv zanedbatelný přínos pro přípravu a další zdokonalování různých kategorií pracovníků Svitě prokazatelně znamenala i různá účelová zařízení podniku, jako technický kabinet (od roku 1953), technická knihovna (1957), pobočka Československé vědeckotechnické společnosti (1958) i Obuvnické muzeum n. p. Svitě (1959).

Na ideově politické, kulturněvýchovné, společenské a tělesné výchově se výrazně podílely domovy pro svobodné dospělé zaměstnance. Nejčastějšími akcemi zabezpečovanými domovy (vychovateli a samosprávou) byly besedy, společné návštěvy výstav, divadla, kina, kulturní večery, sportovní utkání, přednášky, rozhlasové relace, výzdoba společných prostor, poslech televize, zajišťování knih a časopisů, práce v zájmových kroužcích, jednodenní zájezdy.

Výchovu a vzdělávání pracovníků však zabezpečoval Svit nejen vlastními zařízeními, ale i mimopodnikovými institucemi - státními školami, Socialistickou akademií, resortními instituty, domem politické výchovy aj.

ORGANIZAČNÍ FORMY PŘÍPRAVY A DALŠÍHO ZDOKONALOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ

Po osvobození se využívalo nadále už dříve zavedených a osvědčených forem podnikové výchovy a vzdělávání. Pro odborné vzdělávání jsou pro první léta po osvobození příznačné úzce specificky a prakticisticky zaměřené akce. Avšak v dalším průběhu se objevily systematictější formy odborného vzdělávání, které pamatovaly nejen na konkrétní utilitární potřeby, ale dávaly i širší pohled, vytvářely zároveň jistý hlubší teoretický základ profesních vědomostí a dovedností.

Zpočátku výhradně uplatňované kursy byly operativním prostředkem k doplnění znalostí pro konkrétní práci či pro určité kategorie pracovníků nebo při zajišťování aktuálních potřeb kvalifikace.

Další neobyčejně frekventovanou organizační formou bylo školení. Velká éra školení nastala v letech 1951–1954, kdy se konala přímo na pracovištích stachanovská a údernická školení, zaměřená na ovládnutí nových metod

práce. Školení byla formou, kterou se uspokojovaly především aktuální potřeby.

Vedle kursů a školení byly průběžně využívány i další typické formy podnikového vzdělávání. Na začátku 50. let byly časté besedy předních pracovníků a zlepšovatelů s pracovními kolektivy, často spojené s instruktážemi. Velkým přínosem se staly Dny nové techniky, jichž se zúčastňovali hlavně zlepšovatelé a přední technici a dělníci. Byly to vlastně odborné konference, na nichž docházelo k výměně zkušeností. Jinou akcí byly stachanovsko-technické konference. Formou masového podnikového vzdělávání se stala výrobně technická propagace. Došlo i k vytvoření komise výrobně technické propagace, která pořádala přednášky, večery instrukčních filmů s odborným výkladem, večery otázek a odpovědí, kursy rozboru prací a úkonů. Naproti tomu výběrový charakter měly různé odborné exkurze a tematické zájezdy vybraných pracovníků. Svůj nepopíratelný význam měly i takové formy jako jednodenní i vícedenní instruktáže pro vybrané pracovníky prohlubující si profesní znalosti nebo jednorázové přednášky (o nové soustavě řízení, o psychologii práce aj.) konané podle potřeby. V 70. letech se objevily další specializované formy, jako byly besedy s přijatými absolventy středních škol, stáže (jak v ČSSR, tak v zahraničí). Účinnou formou rozšiřování nové techniky v zemědělném a obuvnickém průmyslu se staly burzy nové techniky pro vynálezce a zlepšovatele, pořádané Svitem od konce 70. let za účasti našich a zahraničních podniků.

Soutěžení se podporovalo v podniku už před rokem 1945, byla však pro ně charakteristická konkurenčnost. Po osvobození dostalo soutěžení jinou podobu a rok 1948 přinesl vyšší formy socialistického soutěžení - údernické hnutí, na začátku 50. let pak stachanovské hnutí. Roku 1958 nastoupilo soutěžení o titul brigáda socialistické práce, respektující už náročnější kritéria, i princip dobrovolnosti (v r. 1981 měl podnik 270 brigád se čtyřmi tisíci členů a 23 kolektivů se 626 pracovníky o titul usilovalo).⁴² Při rozvíjení soutěžení se vycházelo z toho, že socialistické soutěžení má vliv na rozvoj iniciativy a současně je vydatným pomocníkem při zvyšování kvalifikace.

Značného výchovného, ale ovšem i ekonomického významu nabylo ve Svitě zlepšovatelství (vynálezectví, novátorství), neboť je projevem tvůrčí činnosti člověka, obohacuje ho zároveň o nové profesní vědomosti a dovednosti. Vytvořilo si v podniku dobrou pozici, i když v průběhu sledovaného období prošlo nejen fázemi vzestupu, ale i poklesu.

Nejnáročnější formou podnikového vzdělávání bylo ovšem studium ve školách podnikových a státních. Existovalo hned po osvobození, zpočátku v malém rozsahu, postupně se však rozšiřovalo. Nejstarší podobu mělo v charakterizované už podnikové průmyslové škole a ve čtyřletém studiu vybraných pracovníků podniku na zlínské obchodní akademii (zavedeno už ve 30. letech).⁴³ Novým jevem bylo to, když již v roce 1947 se začaly v podniku realizovat kursy pro přípravu pracujících na vysoké školy (tzv. dělnické přípravy)⁴⁴ a ve školním roce 1952/53 byly otevřeny první 3 třídy podnikové dvouleté průmyslové (mistrovské) školy.⁴⁵

Ale studium při zaměstnání na státních školách se v 50. letech ve Svitě ne-

setkávalo s takovým zájmem, jaký vedení podniku očekávalo. Situace se zlepšila až na počátku 60. let - v únoru 1961 studovalo na středních a vysokých školách při zaměstnání celkem 586 zaměstnanců.⁴⁶ Ke konci 60. let studujících opět ubylo, a to úměrně s příchodem většího počtu absolventů škol z denního studia. V průběhu 70. a na začátku 80. let se počet studujících při zaměstnání na středních a vysokých školách pohyboval od 250 do 375 osob ve studijním roce.⁴⁷ Většinu mezi nimi tvořili muži, ačkoli v podnikovém kolektivu převládaly ženy.

Ne zcela doceněnou formou dalšího vzdělávání zůstalo pomaturitní studium. Poprvé se v podniku uskutečnilo ve studijním roce 1966/67 pro 14 modelářů obuvi,⁴⁸ dále pak ve studijním roce 1968/69 pro 15 vychovatelů.⁴⁹ V 70. a na začátku 80. let to už byli jen jednotlivci, a to na státních středních školách.⁵⁰

Vysloveně sporadický výskyt mělo postgraduální studium a vědecká výchova. Pravidelněji byly tyto formy uplatňovány až od 2. polovice 70. let. V PGS se zdokonalovali roku 1978 dva, 1979 pět, 1980 čtyři pracovníci, vědeckou výchovou procházeli roku 1978 dva, 1980 rovněž dva pracovníci.⁵¹ Vzhledem k velikosti, významu a potřebám podniku šlo o velmi nedostatečně zastoupené formy zvyšování kvalifikace.

ÚSILÍ O FORMOVÁNÍ POKROKOVÉHO SPOLEČENSKÉHO VĚDOMÍ

Neoddělitelnou součástí přípravy a dalšího profesního zdokonalování jsou též ideově politická, světonázorová, kulturní, společenská, tělesná a zdravotní výchova. Těmto složkám výchovy věnovalo vedení podniku a KSČ, která po osvobození zaujala v bývalých Baťových závodech hned rozhodující pozice, mimořádnou pozornost. Šlo totiž o to, překonat co nejdříve silně zakořeněnou „baťovskou ideologii“.

Ideově politická a světonázorová výchova se uskutečňovala v období let 1945–1948 podnikovým tiskem a rozhlasem, individuální agitací komunistů směrem ke spolupracovníkům, činností odborové a svazácké organizace, veřejnými stranickými schůzemi. Od r. 1948 se hlavní formou stala politická školení stranická, odborářská, svazácká.

Velkorysých rozměrů nabyla kulturní politika strany v podniku i ve městě. Už v říjnu 1945 byl zřízen nový podnikový útvar - kulturní referát, který začal konat pro zaměstnance hodnotné kulturní akce, hlavně v poledních přestávkách.⁵² Činem, který u nás neměl obdoby, bylo zřízení vlastního stálého profesionálního divadla - Divadla pracujících. Zahájilo v září 1946 a zařízením podniku bylo do roku 1951.⁵³ Totéž platí o podnikovém symfonickém orchestru - Filharmonii pracujících, vzniklé na jaře 1946 reorganizací závodní hudby.⁵⁴ Ta se rovněž později změnila ve státní instituci.

Hlavním garantem a organizátorem kulturního a společenského života se však stal závodní klub ROH. S ním je těsně spojen kulturněvýchovný a společenský život pracujících Svitů od 2. poloviny 40. let dosud. V prvních letech bylo cílem klubu nahradit dosavadní činnost baťovského společenského střediska - Společenského domu a Klubu absolventů Baťovy školy práce. Zpočát-

ku se nová idea proti konzervativním silám obtížně prosazovala a k založení ZK ROH došlo až v únoru 1947.⁵⁵ V r. 1954, kdy se klub stal Sdruženým závodním klubem n. p. Svit, Závodů přesného strojírenství a podniku Rudý říjen, měl 42 souborů a kroužků, v nichž pracovalo přes 4 000 osob.⁵⁶ V přibližně stejném rozsahu působil klub i v dalších letech. Pro kulturněvýchovnou aktivitu pracovníků podniku, ale i pro jejich odborné, profesní vzdělávání měla nesporný význam také podniková knihovna, vzniklá reorganizací knihovny firmy Baťa.

Tělovýchova a sport měly v podniku už před rokem 1945 svoji tradici. Bylo však třeba dále ji rozvíjet v novém duchu a z tělovýchovy a sportu učinit skutečně masově provozovanou aktivitu, zvláště dospělých. Iniciativu v tomto směru vyvíjelo od 50. let ROH a v dílnách a továrních budovách byli ustanoveni tělovýchovní referenti. O masovém zapojení zaměstnanců do tělovýchovy měla především zásluhu nová organizace Sokol Svit Gottwaldov, která od roku 1949 sjednotila sportovní činnost v závodech podle nových zásad a systematicky ji dále rozvíjela.

Výrazně odlišné kvality nabyla od r. 1945 také zdravotní péče o zaměstnance, zavedená firmou Baťa už před válkou, a s ní spojená zdravotní výchova. Služby a programy zdravotnických a rekreačních zařízení podniku, postupně rozšiřovaných či nově budovaných, spoluvytvářely nový, socialistický životní způsob. Systematickou zdravotní výchovu začalo uskutečňovat na začátku 50. let podnikové středisko zdravotnické výchovy a výzkumu průmyslové únavy, od 60. let pak kabinet zdravotnické výchovy při závodním ústavu národního zdraví.

PŘÍPRAVA A DALŠÍ ZDOKONALOVÁNÍ NĚKTERÝCH SPECIFICKÝCH KATEGORIÍ PRACOVNÍKŮ

Ve členité struktuře pracovníků n. p. Svit si některé kategorie pracovníků vyžadovaly zvláštní pozornosti.

V první řadě to byli vedoucí pracovníci, u nichž je třeba permanentně zajišťovat jejich politickou a odbornou vyspělost v návaznosti na politický a vědeckotechnický rozvoj. Těsně po válce se příprava nově ustanovených vedoucích koncentrovala jen na jednorázové ideově politické vzdělávání (které zabezpečovala stranická organizace, protože většina nových vedoucích byla členy KSČ, event. byla bezpartijní) a na speciální kurzy obsahující základní poznatky z oblasti ekonomiky, organizace práce a administrativy, realizované ZŠP.

K systematickému dalšímu zdokonalování nejpočetnější kategorie vedoucích pracovníků-mistrů, tedy pracovníků 1. stupně řízení, se v podniku přikročilo v polovině 50. let. O mnoho později se přistoupilo k systematickému doškolení vedoucích pracovníků i 2. a 3. stupně řízení (vedoucích odborů, provozů, závodů). Provádělo se v rámci stranické výchovy.

Široce pojatou formou zdokonalování vedoucích sil v 70. letech se stala tzv. cyklická průprava vedoucích pracovníků na všech stupních řízení ve státní a hospodářské oblasti, celostátně zavedená roku 1972, ale zrušená už roku

1979. Přes všechnu péči i dostatečné finanční prostředky se cyklická průprava v n. p. Svit nerozvíjela předpokládaným tempem. Jednou z velkých potíží, kterou se nepodařilo překonat, bylo uvolňování pracovníků na soustředění. Obtížně se též čelilo názorům a tlakům většiny účastníků cyklické průpravy, aby byla omezena výuka teoretickým poznatkům ve prospěch poznatků praktických. Do cyklické průpravy ani nebyli zařazeni všichni vedoucí, kteří připadali v úvahu, a absolvovala ji asi jen polovina, konkrétně 1 556 osob.⁵⁷

Ve 2. polovině 60. let nabyla v podniku konečně řádné podoby příprava kádrových rezerv na řídicí funkce. Do jejich výběru byl vnesen systém a práce s nimi nabyla od té doby na pravidelnosti. Kádrový a personální úsek začal průběžně sledovat nadané dělníky, absolventy středních odborných a vysokých škol, a bylo dbáno, aby byli zařazováni do kádrových rezerv. Zřetel ke kádrovým rezervám nabyl pak na intenzitě po r. 1970, po usnesení předsednictva ÚV KSČ ze dne 6. listopadu 1970 Ke kádrové a personální práci. Roku 1973 bylo v seznamu kádrových rezerv n. p. Svit 496 pracovníků a každého čtvrt roku byl tento seznam doplňován.⁵⁸ K 1.1.1982 podnik evidoval 618 kádrových rezerv.⁵⁹ Konkrétní příprava kádrových rezerv probíhala podle tzv. individuálního programu osobního rozvoje (IPOR). Pamatoval na diferencované uplatňování výuky školského charakteru, na sebevzdělávání i na výchovu ve vlastním pracovním procesu.

K důležitým úkolům patřila také výchova absolventů. Do 2. polovice 60. let probíhala jen cestou praxe, když se uplatňovala zásada, aby každý absolvent školy (z denního studia) byl nejdříve zařazen na dělnické pracoviště s výhledem, že může vykonávat odpovědnější a lépe placenou práci až tehdy, jestliže se na pracovišti osvědčí a bude nejdříve procházet takovými pracemi, které jsou důležité pro jeho zařazení do technické funkce. Péče o absolventy škol ve Svitě významně ovlivnilo usnesení vlády ze 7. července 1965 O zvýšení péče o absolventy škol. Bouřlivé období let 1968 a 1969 však neumožnilo v podniku plné jeho prosazení. Skutečný kvalitativní vzestup v práci s absolventy škol nastal až pod vlivem usnesení PÚV KSČ Ke kádrové a personální práci z r. 1970. V r. 1976 pak byla vedením podniku schválena významná direktiva – „Zásady pro zpracování plánu nástupní praxe a plánu odborného růstu absolventů vysokých a středních škol“.⁶⁰

Jiným specifickým úkolem byla příprava expertů pro zahraničí. Systematická a řádně koncipovaná příprava expertů se ve Svitě začala uskutečňovat až od začátku 60. let. Do té doby byli vysíláni pracovníci jen stručně instruováni svými nadřízenými o svých úkolech v cizí zemi. Obrat přinesla direktiva ministerstva spotřebního průmyslu, která určovala, že od 1. ledna 1961 může být vyslán do ciziny jen ten, kdo prošel kvalifikačními kursy se zkouškami organizovanými útvary výchovy.⁶¹ Vedle kursů byly pro experty pořádány ještě pravidelné doškolovací semináře (např. o zkušenostech už dříve vyslaných expertů).

N. p. Svit umožňoval i vyučení, praktikování nebo dlouhodobější profesní vzdělávání zahraničních pracovníků. Už od roku 1946 se v podniku učili nebo zdokonalovali menší skupiny Jugoslávců, Bulharů, Poláků, Řeků, Egypťanů, Syřanů. Avšak promyšleně koncipované, dlouhodobé profesní

vzdělávání cizinců se začalo uskutečňovat ve Svitu až od začátku 70. let, a to na základě mezivládních dohod sledujících vzájemně výhodnou pomoc. Zahraniční pracovníci byli vedeni nejen ke zvládnutí manuálních dovedností, ale byli připravováni i po stránce teoreticko-odborné. Pamatovalo se i na jejich ideově politickou, kulturní, společenskou a tělesnou výchovu. Jejich příprava však byla rozdílná co do obsahu i rozsahu. Brala se v úvahu délka jejich pobytu, jejich dosavadní vědomosti a znalosti z obuvnické výroby, požadavky zahraničního partnera na kvalifikaci a ovšem také na potřeby n. p. Svit. Od 70. let pracovali ve Svitě Poláci, Mongolové, Bulhaři, Kubánci, Vietnamci. V polovině roku 1982 to bylo okolo 900 cizinců.⁶²

PROFESNÍ PŘÍPRAVA DĚLNICKÉHO DOROSTU

Nové vedení podniku hned po osvobození uplatnilo nekompromisně zásadu, že budoucí dělník se má nejdříve řádně vyučit a nikoliv být hned výdělečně činný a teoreticky se vzdělávat až po pracovní době. Pracovní doba učňů byla tudíž rozvržena na 4 hodiny praktické a 4 hodiny teoretické výuky denně.⁶³

Do tříletých učebních oborů koželuh, gumař, chemik, strojník, elektrotechnik, pletař, zedník, tkadlec, přadlák, truhlář, v omezeném počtu i typograf, fotograf, prodavač, číšník aj., však byli přijímáni jenom chlapi,⁶⁴ nejvíce ovšem do učebního oboru obuvník — roku 1945 okolo 150 učňů.⁶⁵

Dívky byly stejně jako dříve i nadále přijímány přímo do pracovního poměru. Jejich další vzdělávání se omezovalo na návštěvu odborných kursů, kursů zaměřených na potřeby rodinného života, na jazykové kursy, na kursy pro administrativní pracovnice, konané vždy po pracovní době. Starý názor na funkci ženy v rodině zatím zůstal, po provdání se počítalo s jejich odchodem ze zaměstnání. Situace se do jisté míry zlepšila po Únoru 1948, když byl i pro dívky zaveden učební obor strojní obuvnice, který přestával být stále méně atraktivní pro hochy.⁶⁶ Postupně byly pro děvčata zaváděny další učební obory (např. pletářka).

Do přímého pracovního poměru byli přijímáni i hoši starší 15 let. Skutečnost, že jedni se nejdříve museli vyučit a druhí si prakticky hned po krátkém zapracování začali vydělávat, způsobovala pochopitelně různé problémy (např. vládním nařízením č. 19 z dubna 1954 o náboru a přípravě mládeže k povolání mimo učiliště státních pracovních záloh byla zavedena také příprava k povolání v pracovním poměru, kdy teoretickou složku přípravy zabezpečovala ZŠP podle předepsaných učebních plánů a osnov a praktická příprava se prováděla v provozech na produktivních pracích individuálně i skupinově).

Zákon o jednotné škole z dubna 1948 vedl k zestátnění třístupňové průmyslové školy n. p. Baťa. Od školního roku 1948/49 ji převzala do své kompetence školská správa s názvem základní odborná škola (ZOŠ) a zákon o pracujícím dorostu z r. 1950 vedl v podniku ke vzniku instituce zvané středisko pracujícího dorostu. Ale zmíněné vládní nařízení č. 19 z roku 1954 přineslo sloučení podnikového střediska pracujícího dorostu a dosavadní základní odborné školy v jednotné podnikové výchovně vzdělávací zařízení nazvané

závodní učňovská škola (ZUŠ). Další právní úprava v rychle se střídajících změnách, totiž zákon č. 89 z 12. prosince 1958 o výchově dorostu k povolání, vrátila učňovské školství opět do jednotné školské soustavy. Zákon vedl ke zřízení odborných učilišť (OU) spravovaných podniky (v r. 1960 se v OU Svit připravovalo 1 372 učňů).⁶⁷

Snaha učinit výchovu učňů ve Svitě atraktivní přispěla k tomu, že v roce 1965 bylo zřízeno obecně zaváděné tzv. souvislé pětileté studium i v tomto podniku.⁶⁸

N. p. Svit usiloval také o zdokonalení systému přípravy mládeže pro povolání v pracovním poměru (např. roku 1962 bylo přijato 207, roku 1963 jen 123, ale roku 1964 už 684 mladistvých do přímého pracovního poměru).⁶⁹ V 60. letech museli mladiství do 16 let nejdříve absolvovat čtyřměsíční zaškolení, mladiství od 16 do 18 let dvouměsíční.⁷⁰

Od poloviny 70. let žilo odborné učiliště problémy obsahové a organizační přestavby přípravy mládeže pro dělnická povolání, hlavně problémy vzniklémi zaváděním nově koncipovaných učebních oborů. První nově koncipované učební obory (tříletý koželužský chemik, tříletý gumař-plastikář) byly zavedeny od školního roku 1978/79.⁷¹ V září 1982 zahájil i jeden čtyřletý studijní obor (operátor kožedělné výroby), poskytující dělnickou kvalifikaci i úplné střední vzdělání.⁷² Ve střední odborné učiliště obuvnické K. Gottwalda při n. p. Svit v Gottwaldově (SOU), nový typ výchovně vzdělávacího zařízení, se dosavadní odborné učiliště změnilo s účinností od 1. ledna 1980. K tomu datu mělo 11 pracovníků a školní rok 1980/81 zahájilo s 1 160 žáky a uční ve všech ročnících.⁷³

Mimoučební výchova dělnického dorostu jako důležitá složka všestranného harmonického rozvoje učňů byla prováděna hlavně domovy mládeže n. p. Svit. Roku 1945 začal v domovech nový život. Byl doprovázen bojem o pokrokovou orientaci mládeže. Velká pozornost byla věnována především ideově politické výchově. Hledaly se nové formy výchovy s vědomím, že výchovný vliv a význam správné mimoškolní a mimopracovní výchovy je v jejím bezprostředním spojení s rozmanitými oblastmi života společnosti.

Po velkém rozmachu bohatého politického, kulturního, společenského, tělovýchovného a zájmového života v 2. polovici 40. a v 1. polovici 50. let však začala výchovná činnost v domovech stagnovat, což bylo mj. způsobeno zrušením povinného ubytování všech učňů v domovech v průběhu 50. let. A nelze se tudíž divit, že pak v letech 1968–1970 se v domovech prosadilo zakládání různých klubů místo kroužků (klub zvědavých, klub dobrých duší, klub moderní dívky aj.). Od r. 1970 se s konsolidací poměrů objevila řada nových aktivit v životě domovů - zájezdy do památkových míst, bezdevizové výměnné zájezdy, účast na Učňovské akademii, na vědeckotechnické tvořivosti mládeže nazvané Zenit aj. Nový rozmach mimoučební výchovy v 70. letech pozitivně ovlivnila i reorganizace správy domovů v roce 1974. Od té doby je řídí přímo vedoucí útvaru výchovy.⁷⁴

Výchova a vzdělávání pracovníků v n. p. Svit navázaly roku 1945 na dlouholetou tradici, která byla postupně modifikována v souladu se zásadními proměnami politickými a ekonomickými. Od roku 1945 došlo postupně k přechodu od samostatného, originálního systému podnikové výchovy a vzdělávání, vytvořeného už před válkou, k zavedení systému, který byl určován celospolečenskými cíli a normativy, jež vedly k unifikované podobě výchovy a vzdělání pracovníků v celém státě. Rozhodující přitom byly tyto skutečnosti: Dlouho trvalo překonávání staré baťovské ideologie u části zaměstnanců, pro mnoho zaměstnanců přestala být „ševcovina“ lákavá, trvalým jevem se stala vysoká míra fluktuace, v osazenstvu převládly ženy, přibližně polovina zaměstnanců do práce dojížděla, Svit se stal postupem času výrazně exportním podnikem, došlo k výrazné modernizaci výroby (především její chemizací). To ovšem mělo vliv na to, že výchova a vzdělávání plnily ve Svitě v první řadě aktuální, průběžné potřeby podniku v oblasti kvalifikace a staly se tak nezastupitelným prostředkem ekonomického a sociálního rozvoje podniku.

POZNÁMKY

¹ V květnu 1945 se firmy Baťa, a. s., Zlín, ujala národní správa, v říjnu 1945 byla firma znárodněna — vznikl n. p. Baťa; k 1. 1. 1949 byl přejmenován na Svit; v r. 1982 byl podnik sloučen s výrobně hospodářskou jednotkou Český obuvnický průmysl (VHJ ČOP) a vznikl Svit, oborový podnik, Gottwaldov.

² Viz Klega, V.: *Příspěvek ke kritické analýze podnikové výchovy u firmy Baťa, a. s., Zlín* (v letech 1894 — 1945). In: *K otázkám výchovy a vzdělávání dospělých II*. Acta Universitatis Palackianae Olomucensis, facultas philosophica, paedagogica-psychologica 19. Praha, SPN 1981, s. 103 — 139.

³ Vojta, F.: *Sociálně politický a hospodářský vývoj podniku Baťa v letech 1938 — 1948* (Kandidátská disertace.) Gottwaldov 1976. VUT Brno. Fakulta technologická, s. 81 — 82.

⁴ Podnikové noviny Tep nového Zlína 4.1.1946.

⁵ Vysoká míra fluktuace byla způsobena odchodem kvalifikovaných mužských pracovníků do preferovaného těžkého průmyslu, nabízejícího vyšší mzdy. Místo nich přicházely do podniku nekvalifikované síly, především ženy z domácností.

⁶ Podnikové noviny Svit 7.1.1956.

⁷ Tamtéž, 19. 8. 1958.

⁸ Tamtéž, 23. 8. 1958 a 24. 7. 1959.

⁹ S-OPOP (spisovna odboru politicko odborné přípravy pracovníků o. p. Svit), fascikl 1976 — 9, č. 11.

¹⁰ Tep nového Zlína 4. 1. 1946.

¹¹ S-OPOP, fascikl 1965 — Zprávy, různé články.

¹² S-OPOP, fascikl 1966 — Zprávy, články, různé materiály.

¹³ S-OPOP, fascikl 1967 — 9.

¹⁴ S-OPOP, fascikl Korespondence 1976 — 8.

¹⁵ S-OPOP, fascikl 1967 — 9.

¹⁶ S-OPOP, fascikl Zprávy 1973, č. 11.

¹⁷ PAS (Podnikový archiv Svit), fond Osob. odd., inv. j. 161.

¹⁸ S-OPOP, Zpráva o vzdělávací činnosti a péči o zaměstnance n. p. Svit v období 2-letého a 5-letého plánu ze dne 9.2.1954.

¹⁹ Svit 29.1.1955.

²⁰ Tamtéž 16.2.1965.

²¹ S-OPOP, fascikl Korespondence 1976—8, č. 8.

²² S-OPOP, fascikl Různé zprávy, materiály 1980, 1981, č. 12.

²³ S-OPOP, fascikl Korespondence 1978, 1979.

²⁴ S-OPOP, fascikl Zprávy, články 1976—9, č. 11.

²⁵ Pamětník B. Boček, dlouholetý vedoucí útvaru výchovy n. p. Svit

²⁶ S-OPOP, fascikl 1968 - Zprávy, články, různé materiály.

²⁷ S-OPOP, fascikl, Korespondence 1980, 1981, č. 7.

²⁸ Podnikové noviny Tep svobodné práce 3. 2. 1950.

²⁹ PAS, fond Školy, inv. j. 9.

³⁰ Podnikové noviny Nový Zlín 17.9.1945.

³¹ *Střední uměleckoprůmyslová škola Uherské Hradiště. Gottwaldov 1979. (Katalog výstavy v Oblastní galerii výtvarného umění v Gottwaldově.)* Nestr.

³² *40 let střední průmyslové školy kožařské v Gottwaldově.* Gottwaldov 1977, vyd. neuv., s. 4.

³³ Tep nového Zlína 17.6.1946.

³⁴ Podnikové noviny Nový proud 10. 3. 1951.

³⁵ Informace V. Střteské, pracovnice odboru politickoodborné přípravy.

³⁶ Tep svobodné práce 6. 1. 1950

³⁷ Pamětník B. Boček.

³⁸ S-OPOP, fascikl Korespondence 1978, 1979, č. 7.

³⁹ S-OPOP, fascikl Různé materiály 1976, 1977.

⁴⁰ S—OPOP, fascikl Podnikový institut 1966—69.

⁴¹ S-OPOP, fascikl PTŠ obuv-guma 1968—1971.

⁴² Lidová demokracie, brněnské vydání 27.4.1981.

⁴³ PAS, fond Školy, inv. j. 9.

⁴⁴ Tep svobodné práce 7.10.1949.

⁴⁵ Svit 28.3.1953.

⁴⁶ Tamtéž 28.2.1961.

⁴⁷ S-OPOP, fascikl Studující při zaměstnání 1978, 1979, 1980, č. 3.

⁴⁸ S-OPOP, fascikl Pomaturitní studium 1967-modeláři.

⁴⁹ S-OPOP, fascikl Pomaturitní studium-vychovatelé 1968—69.

⁵⁰ S-OPOP, fascikl Korespondence 1980, 1981, č. 12,

⁵¹ Tamtéž.

⁵² Nový Zlín 22.10.1945.

⁵³ Podnikové noviny Tep 12.9.1975.

⁵⁴ Tep nového Zlína 6.5.1946.

⁵⁵ Tamtéž 10.3.1947.

⁵⁶ Svit 12.3.1955.

⁵⁷ S-OPOP, Analýza I. cyklu CP z 2.6.1980.

⁵⁸ S-OPOP, *Zpráva o průběžném plnění komplexního plánu péče o pracující za leden-duben 1973.*

⁵⁹ S-OPOP, fascikl Různé zprávy, materiály 1980, 1981, č. 12.

⁶⁰ S-OPOP, fascikl Absolventi škol.

⁶¹ S-OPOP, *Zhodnocení plnění plánu zvyšování kvalifikace v r. 1967.*

⁶² Tep 2.7.1982.

⁶³ Roušar, P.: *Dějiny národního podniku Svit. I. díl.* 1. vyd. Praha, Práce 1967, s. 86.

⁶⁴ Tep nového Zlína 1.5.1946.

⁶⁵ Nový Zlín 1.10.1945.

⁶⁶ Svit 7.7.1953.

⁶⁷ S-OPOP, fascikl 1967-Zprávy, články, různé materiály.

⁶⁸ Tamtéž.

⁶⁹ S-OPOP, fascikl 1966 — Zprávy, články, různé materiály.

⁷⁰ Tamtéž.

⁷¹ Tep 10.11.1978 .

⁷² Informace M. Slezáka, ředitele středního odborného učiliště.

⁷³ S-OPOP, fascikl Různé materiály 1979, 1980, č. 12.

⁷⁴ S-OPOP, fascikl 1974, č. 11.

ВИЛЕМ КЛЕГА

ИЗМЕНЕНИЯ В ОБЛАСТИ ВОСПИТАНИЯ И ОБРАЗОВАНИЯ РАБОЧИХ В УСЛОВИЯХ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ СВИТ-ГОТТВАЛЬДОВ С 1945 ПО 1982 ГГ.

Национальное предприятие Свит-Готтвальдов (до национализации в 1945 г. фирма Ватя-Злин), самый крупный производитель обуви в Чехословакии, всегда в своем довоенном и послевоенном развитии отличался концептуальной и высоко организованной системой воспитания и образования своих взрослых работников и учеников-ремесленников. В период с 1945 по 1982 гг. осуществились очевидные прогрессивные изменения характера заводских образовательных учреждений и форм заводского образования и воспитания, отвечающих новой экономической и социальной обстановке и требуемой квалификации всех работников при выполнении новых задач производства. На повышение требуемой квалификации повли-

яла прежде всего перестройка производства, ее химизация, и ориентировка на большие экспортные заказы. При воспитании и образовании работников национального предприятия Свит уделялось большое внимание воспитанию идейно-политическому, мировоззренческому, культурному, общественному, физическому и здравоохранению как составным частям воспитания, завершающим трудовую квалификацию в широком, полном смысле слова. Подготовка и постоянное усовершенствование трудовой квалификации при помощи целенаправленного педагогического влияния стали в национальном предприятии Свит незаменимым средством его экономического и социального развития.

VILÉM KLEGA

CHANGES IN THE WORKER'S TRAINING AND EDUCATION UNDER THE CONDITIONS OF SVIT, THE NATIONAL ENTERPRISE GOTTWALDOV, IN THE YEARS 1945 — 1982

The national enterprise Svit in Gottwaldov (before its nationalization in 1945 called „Firm Baťa, Zlín“), the most significant producer of the footwear in Czechoslovakia, has always been noted for its highly organized training and education of its adult workers as well as of appren-

tices. In the years 1945—1982 expressive progressive changes in the character of the workers' educational institutions were introduced, and forms of the factories training and education equivalent to the new economic and social situation were looked for, so that they could provide the

necessary qualification of all workers when covering the demanding tasks of the production.

The demands concerning the workers' qualification were influenced mainly by the modernization of the production (especially by introducing chemical processes), and by the orientation at large orders. In the training and education of the workers extraordinary attention was paid to the ideologically-political, Welt-

anschauung, cultural, social, physical and health compounds of education as to, those compounds which give the working abilities their finishing touches in the full sense. The preparation and continuous improving of the purposeful educational influencing the workers in the national enterprise Svit became an unsubstituable means of the economic and social advance of this enterprise.

Z NOVÝCH PUBLIKACÍ KATEDRY PEDAGOGIKY FILOZOFICKÉ FAKULTY UK

CIPRO, M.:

Principy výchovy
Praha, UK 1987

KOLÁŘ, Z. — OLIVERIUSOVÁ, J.:

Teorie a metodika komunistické výchovy
Praha, SPN 1987

KOLÁŘ, Z. — RÝDL, K.:

Úloha obecné didaktiky v přípravě učitelů na vysoké škole
Praha, UK 1988

KOLÁŘ, Z. — CACH, J. — TAXOVÁ, J.:

Vývoj, současný stav a perspektivy střední školy
Praha, AUC 1987

SEDLÁŘ, R. a kol.:

K otázkám výchovné práce střední školy
Praha, SPN 1987

TAXOVÁ, J.:

Pedagogickopsychologické zvláštnosti dospívání
Praha, SPN 1987

TAXOVÁ, J. — MORAVČÍKOVÁ, V.
— TUČKOVÁ, H. — KOŤA, J.:

Úvod do studia psychologie I.
Praha, UK 1987

VONKOVÁ, H.:

Antologie textů z didaktiky II.
Praha, SPN 1987

CACH, J.:

Výchova a vzdělání v českých dějinách I.
Praha, SPN 1988

Objednávky vyřizuje Ediční oddělení
filozofické fakulty UK
Krasnoarmejců 2,
110 00 Praha 1