

KONCEPCJA EDUKACJI PRZEZ CAŁE ŻYCIE JAKO ODPOWIEDŹ NA WYZWANIA WSPÓŁCZESNOŚCI

STRESZCZENIE

Wyzwaniem dla współczesnych społeczeństw staje się nowy model gospodarki oparty na zasobach niematerialnych, takich jak wiedza i informacja. Konceptcją, która pozwoli na zrealizowanie idei społeczeństwa uczącego się, zdolnego do budowania gospodarki opartej na wiedzy, jest koncepcja edukacji przez całe życie, w której podkreśla się, że uczenie się jest przede wszystkim procesem społecznym, który trwa nieprzerwanie przez całe życie ludzkie. Tak pojmowana edukacja stawia nowe wyzwania wobec jednostek, całych społeczeństw oraz wszystkich instytucji odpowiedzialnych za kształcenie.

Obecnie coraz częściej mówi się, że we współczesnym świecie mamy do czynienia z **gospodarką opartą na wiedzy** (*the knowledge based economy*). Najważniejszym zasobem nowego modelu gospodarki jest wiedza i informacja, a nie tradycyjnie pojmowane zasoby, takie jak: kapitał, ziemia, praca – będące podstawą gospodarki ery przemysłowej.

Charakterystyki gospodarki opartej na wiedzy można dokonać w oparciu o następujące cechy:

- dominacja sektora usług – jest to najbardziej dynamicznie rozwijający się sektor współczesnej gospodarki;
- wzrastająca liczba pracowników umysłowych – stale poszerza się liczba zawodów, w których istotą wykonywanej pracy jest wysiłek intelektualny, a nie fizyczny;
- tworzenie nowej technologii – poszukiwanie takich rozwiązań technologicznych, które wspierają procesy intelektualne i decyzyjne oraz ułatwiają komunikację i przesyłanie informacji;
- znaczenie wiedzy teoretycznej – wiedza jest podstawowym źródłem innowacyjności, która z kolei pozwala wyprzedzać konkurencję i dostosowywać się do wymogów dynamicznie zmieniającego się otoczenia.

^{*} Dr, Instytut Bibliotekarstwa i Informacji Naukowej, Uniwersytet Śląski w Katowicach.

„Powstający nowy ład ekonomiczny charakteryzuje się tym, że decydujące znaczenie w rozwoju społeczno-gospodarczym regionów i państw odgrywa informacja lub/i wiedza, która obok zasobów tradycyjnych staje się zasobem strategicznym. (...) Świat wkracza więc w epokę, kiedy to umiejętność tworzenia wiedzy oraz pozyskiwania i przetwarzania informacji stały się podstawową drogą do sukcesu gospodarczego, a gospodarki funkcjonujące według takich reguł określa się mianem gospodarek opartych na wiedzy”¹.

Wiedza staje się najważniejszym elementem rozwoju gospodarczego. Powstaje zatem zasadnicze pytanie, jakiej wiedzy potrzebuje człowiek współczesny, aby sprostać wymaganiom, jakie stawia przed nim zmieniający się świat. Jeden z najbardziej rozpoznanych (a jednocześnie najstarszych, bo sięgający swymi korzeniami do czasów antycznych) podział wiedzy wyróżnia jej cztery kategorie²:

1. *know-what* (wiedzieć co) – podstawowa wiedza o faktach: co, gdzie, kiedy, rodzaj wiedzy najbardziej zbliżonej do informacji;
2. *know-why* (wiedzieć dlaczego) – wiedza o zasadach i prawach rządzących naturą, człowiekiem, społeczeństwem, ten typ wiedzy przyspiesza postęp technologiczny;
3. *know-how* (wiedzieć jak) – wiedza odnosząca się do umiejętności, zdolności robienia czegoś, czasami mylnie utożsamiana z wiedzą typowo praktyczną;
4. *know-who* (wiedzieć kto) – określa posiadaczy wiedzy, tj. tych którzy wiedzą co, dlaczego i jak.

Tempo zachodzących zmian sprawia, że wiedza w każdym z powyższych rodzajów jest poddawana nieustannej deprecjacji. Zmuszeni jesteśmy do stałego zdobywania nowej wiedzy, rozwijania nowych umiejętności. Szybkość przemian ekonomicznych i społecznych powoduje, że wzrasta znaczenie zdolności samodzielnego uczenia się, pozyskiwania i selekcjonowania informacji, poszukiwania i wykorzystywania nowych rozwiązań. Jak wskazują doświadczenia ostatnich lat zdolność do uczenia się staje się czynnikiem różnicującym możliwość jednostek w zakresie dostosowywania się do zmieniającej się rzeczywistości, nie tylko w środowisku pracy, ale także w sferach życia społecznego. Tworzenie gospodarki opartej na wiedzy stawia nowe wyzwania przed całym społeczeństwem, które powinno przeobrazić się w społeczeństwo uczące się. W społeczeństwie takim inwestowanie w edukację staje się warunkiem wzrostu gospodarczego i postępu społecznego. „Jednym z warunków realizacji idei budowania społeczeństwa opartego na wiedzy, jest nadanie odpowiedniej rangi – powszechnie rekomendowanej w ostatnich latach – koncepcji uczenia się przez całe życie (*Life Long Learning*)”³.

Koncepcja uczenia się przez całe życie, nazywana również ideą kształcenia ustawicznego, jest jednym z najważniejszych wyzwań dla systemów edukacji, dlatego też jest przedmiotem licznych debat edukacyjnych na poziomie narodowym i europejskim. Jej kluczową rolę we współczesnym świecie podkreśla m.in. raport Międzynarodowej Komisji UNESCO do spraw Edukacji dla XXI wieku, w którym pod-

1 R. Żelazny, *Wybrane aspekty koncepcji gospodarki opartej na wiedzy i jej implikacje dla rozwoju społeczno-gospodarczego regionów i państw*, „Edukacja i innowacyjność w rozwoju regionów”, (red.) S. Swadźba, Śląskie Wydawnictwa Naukowe WSZiNS, Tychy 2002, s. 87-88.
2 Zob.: *Zarządzanie wiedzą w społeczeństwie uczącym się*, Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju. Warszawa: Ministerstwo Gospodarki, Departament Strategii Gospodarczej 2000, s. 13-15.
3 M. Pluta-Olearnik, *Koncepcja Life Long Learning – wyzwanie dla kształcenia na poziomie wyższym*, [w:] „Uczelnia oparta na wiedzy”, (red.) T. Gołębiowski, M. Dąbrowski i B. Mierzejewska, Fundacja Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych, Warszawa 2005, s. 56.

stawowe aspekty kształcenia ustawicznego zawarte zostały w następujących hasłach⁴:

- uczyć się, aby wiedzieć;
- uczyć się, aby działać;
- uczyć się, aby żyć wspólnie z innymi;
- uczyć się, aby być.

Ideę kształcenia ustawicznego najlepiej wyraża myśl, że jest to edukacja obejmująca całe życie człowieka i służąca jego rozwojowi. Tym samym należy odejść od tradycyjnego podziału życia ludzkiego na etap nauki oraz okres działalności zawodowej i społecznej. Etap pierwszy – edukacji na poziomie podstawowym, średnim i wyższym stanowi bowiem jedynie wstęp do dalszego rozwoju i kształcenia. Podstawową zasadą w koncepcji kształcenia ustawicznego jest dążenie do zapewnienia ciągłości i systematyczności w procesie uczenia się. Dzięki temu możliwy stanie się stały rozwój oraz zatrzymanie posiadanej już wiedzy, która nie ulegnie całkowitej dezaktualizacji. Jak zauważa Józef Półturzycki: „Głównym zadaniem edukacji ustawicznej jest w tym ujęciu wychowanie nowego typu człowieka, charakteryzującego się twórczym i dynamicznym stosunkiem do życia i kultury – człowieka, który potrafi doskonalić sam siebie, zmieniać warunki życia i ulepszać je dla dobra społeczeństwa”⁵.

W tym kontekście warto przyrzeć się dwóm typom kształcenia: instrumentalnemu i bezinteresownemu. Jak pisze Bogdan Suchodolski⁶ najczęściej myśląc o edukacji przyjmuje się, że powinna ona mieć przede wszystkim charakter użytkowy, praktyczny. Zadaniem tak pojmowanej edukacji jest przygotowanie jednostek do zawodu, do pełnienia określonych ról społecznych, osiągnięcia prestiżu czy materialnego zabezpieczenia. W szerszym kontekście, z punktu widzenia całego społeczeństwa, edukacja powinna zapewnić przygotowanie dla potrzeb gospodarki narodowej wykwalifikowanej kadry, a co za tym idzie, przyczynić się do optymalnego funkcjonowania społeczeństwa. Nie jest to jednak jedyny wymiar edukacji. „Nauka może także stanowić wartość samą w sobie. Staje się cenna wówczas, gdy pobudza ją poszukiwanie prawdy, i to nawet wtedy, kiedy owa prawda nie przedstawia ani nie ofiarowuje niczego, co wiązałoby się z korzyścią”⁷. Tak pojmowana edukacja to tzw kształcenie bezinteresowne, które służy przede wszystkim rozwojowi istoty ludzkiej, sprawia, że życie staje się bardziej interesujące.

Dopiero tak szerokie spojrzenie w pełni pozwala oddać istotę edukacji całościowej. Należy odejść od mylnego utożsamiania jej z doskonaleniem zawodowym. Koncepcja uczenia się przez całe życie zakłada nowy model edukacji, którego podstawą jest połączenie dwóch perspektyw: pragmatycznej oraz „bezinteresownej”. Oznacza to, że kształcenie nie jest potrzebne tylko po to, aby człowiek jak najlepiej pracował, ale także, aby stał się wartościową istotą – nie tylko służył społeczeństwu, ale umiał w nim żyć i odnaleźć swoje miejsce.

Reasumując należy podkreślić, że edukacja przez całe życie:

- obejmuje rozwój indywidualny i rozwój cech społecznych we wszystkich formach i kontekstach;

4 Zob.: E. Stolarczyk-Ambrozik, *Kształcenie ustawiczne w procesie tworzenia społeczeństwa uczącego się i gospodarki opartej na wiedzy*. [online] „E-mentor” 2/2003, [dostęp 18. grudnia 2006]. Dostępny w World Wide Web: <http://www.e-mentor.edu.pl/arttykul.php?numer=2&id=12&czesc=1>

5 J. Półturzycki, *Źródła i tendencje rozwojowe edukacji ustawicznej*, [online] „E-mentor” 5/2004, [dostęp 18. grudnia 2006]. Dostępny w World Wide Web: <http://www.e-mentor.edu.pl/arttykul.php?numer=7&id=97&czesc=3>

6 Zob.: B. Suchodolski, *Edukacja permanentna: rozdroża i nadzieje*, Towarzystwo Wolnej Wszechnicy Polskiej, Warszawa 2003, s. 30-34.

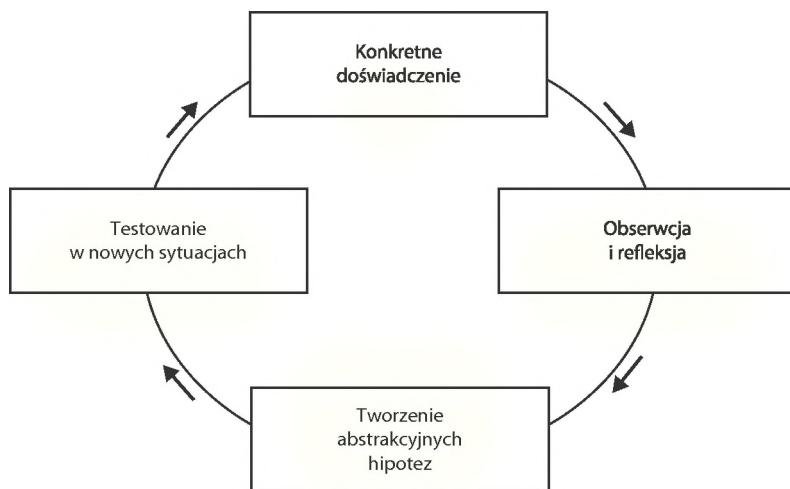
7 Ibidem, s. 32.

- podkreśla potrzebę przygotowania i zachęcania wszystkich do nauki przez całe życie, już od wczesnego wieku;
- akcentuje fakt, że nauka może przebiegać w różnych warunkach i na wszystkich etapach życia.

Tak pojmowana koncepcja edukacji całościowej stanowi poważne wyzwanie dla wszystkich podmiotów biorących udział w kształceniu. Instytucje będące elementem kształcenia formalnego muszą na nowo zdefiniować swoją funkcję. W przeszłości *„celem edukacji była nauka o rzeczach pewnych i przygotowanie młodych ludzi do »wejścia w świat«, jednak obecnie zadaniem edukacji stało się ukazanie niestabilności świata i sposobów »radzenia sobie« z nim”*⁸. Celów tych nie sposób osiągnąć bez dostrzeżenia zależności pomiędzy procesami jednostkowego uczenia się a uczeniem się organizacji.

Pojęcie uczenia się jest wielorako pojmowane i definiowane. W szerokim znaczeniu można przyjąć, że jest to proces prowadzący do modyfikacji zachowania jednostki w wyniku jej uprzednich doświadczeń⁹. Proces ten dotyczy zarówno opanowania wiedzy, jak i umiejętności oddziaływania na rzeczywistość. Jednym z najbardziej znaczących opracowań, dotyczących cyklu uczenia się jednostek są prace Davida Kolba. Wyróżnił on cztery podstawowe etapy procesu uczenia się¹⁰:

- konkretne doświadczenie,
- obserwacja i refleksja,
- tworzenie abstrakcyjnych hipotez,
- testowanie w nowych sytuacjach, które następując kolejno po sobie tworzą tzw. „koło uczenia się”, co zostało zaprezentowane na rys. 1.



Rys. 1. Etapy procesu uczenia się

Źródło: R. Gajewski, *O stylach uczenia się i I-edukacji*. [online] „E-mentor” 2005 nr 4. [dostęp 12. lutego 2007]. Dostępny w World Wide Web: http://www.e-mentor.edu.pl/artukul_v2.php?numer=11&id=189

8 M. Pluta-Olearnik, *Koncepcja...*, ibidem, s. 61.

9 Zob.: I. Kurcz, *Pamięć – uczenie się – język*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1995, s. 98.

10 Zob.: R. Gajewski, *O stylach uczenia się i I-edukacji*. [online] „E-mentor” 4/2005, [dostęp 12. lutego 2007]. Dostępny w World Wide Web: http://www.e-mentor.edu.pl/artukul_v2.php?numer=11&id=189

Powyższy model wykorzystał m.in. Peter Senge do zobrazowania cyklu zespołowego uczenia się, które pełni kluczową rolę w odniesieniu do zagadnienia organizacyjnego uczenia się oraz uczących się organizacji¹¹. Jak zauważają Ikujiro Nonaka i Hirotaka Takeuchi: *„W sensie dosłownym wiedza tworzona jest wyłącznie przez jednostki. Organizacja nie może wytworzyć wiedzy bez jednostek. Wspiera ona jedynie twórcze jednostki, zapewniając im warunki najlepiej służące tworzeniu wiedzy. Zatem organizacyjne tworzenie wiedzy należy ujmować jako proces »organizacyjnego« wzmocnienia i włączania wiedzy jednostkowej do systemu wiedzy organizacji»¹²*. Autorzy ci dokonali także ważnego rozróżnienia na wiedzę ukrytą i dostępną. Wiedza ukryta (subiektywna) jest indywidualna, związana z jednostką, trudna do sformalizowania i wyrażenia, zakomunikowania. Natomiast wiedza dostępna (obiektywna) to wiedza skodyfikowana, którą można przekazywać przy pomocy formalnego i usystematyzowanego języka. Jest to ta wiedza, którą udaje się wyrazić w słowach czy liczbach – używając metafory: wiedza dostępna stanowi widoczny wierzchołek góry lodowej pełnego zasobu wiedzy, której niewidoczną częścią jest jednostkowa wiedza ukryta.

Organizacje powinny dążyć do zmobilizowania wiedzy ukrytej jednostek oraz wzmocnienia jej dzięki czterem sposobom konwersji¹³:

- socjalizacja (od wiedzy ukrytej do ukrytej) – tworzenie wiedzy ukrytej w postaci modeli mentalnych i umiejętności technicznych, dzielenie się doświadczeniami;
- eksternalizacja (od wiedzy ukrytej do dostępnej) – proces wyrażania wiedzy ukrytej przy pomocy dostępnych pojęć, metafor, analogii, hipotez, modeli itp.;
- kombinacja (od wiedzy dostępnej do dostępnej) – łączenie składników wiedzy dostępnej, dzięki czemu powstać może nowa wiedza;
- internalizacja (od wiedzy dostępnej do ukrytej) – włączanie wiedzy dostępnej w obręb ukrytej, czyli uczenie się przez działanie.

Zdolność uczenia się organizacji zależy od tego, w jaki sposób zdołają one wykorzystać ukrytą wiedzę swoich pracowników oraz od tego jak zorganizowany zostanie przepływ wiedzy w organizacji. Uświadomienie sobie wagi tych problemów oraz istoty procesów uczenia się, zarówno w wymiarze jednostkowym, jak i zespołowym, jest niezbędnym warunkiem przystosowania się do wymogów, jakie stawia przed nami nowa rzeczywistość. Jak pisze Stanisław Galata: *„Wobec nieuchronności nieprzewidywalnych zmian otoczenia proces uczenia się jest procesem »całociowym«, wzbudzany nie tylko jako narzędzie dopasowywania się do potrzeb rynku, ale i sposób umożliwiający stały rozwój umiejętności krytycznej oceny oraz potencjału potrzebnego do samodzielnego uczenia się wszystkich członków społeczeństwa»¹⁴*. Wobec powyższego szczególnego znaczenia nabiera zarówno samo zjawisko edukacji ustawicznej, jak również autoedukacja. Są to warunki konieczne do budowy i rozwoju uczących się społeczeństw. Aby w praktyce stało się to możliwe niezbędne staje się dostrzeżenie wagi i znaczenia tych zjawisk, a także dokonanie odpowiednich przekształceń w dostępie do wiedzy i edukacji. Ogromną rolę do spełnienia mają w tym kontekście instytucje edukacyjne oraz takie organizacje jak biblioteki, których głównym zadaniem jest właśnie gromadzenie, przechowywanie i udostępnianie zasobów wiedzy i informacji.

11 Zob.: P. Senge i in., *Piąta dyscyplina: materiały dla praktyka: jak budować organizację uczącą się*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002, s. 80-86.

12 I. Nonaka, H. Takeuchi, *Kreowanie wiedzy w organizacji*, Poltext, Warszawa 2000, s. 83.

13 Zob.: S. Galata, *Sztuka zarządzania organizacjami: zasoby, sposoby, perspektywy*, Difin, Warszawa 2006, s. 64-65.

14 Ibidem, s. 58-59.

SUMMARY

CONCEPTION OF WHOLE LIFE EDUCATION AS A REPLY ON MODERN CHALLENGE

There is a new challenge for contemporary societies: a new model of economy based mostly on non-material resources, such as knowledge and information. The concept which will allow for putting into practice the idea of a society which educates itself and is capable of building economy based on knowledge is the concept of life-long education with the emphasis on learning as social process that lasts continually throughout a human life. Education perceived this way constitutes new challenges for individuals, societies and all institutions responsible for education.

BIBLIOGRAFIA

1. Galata S., *Sztuka zarządzania organizacjami: zasoby, sposoby, perspektywy*, Difin, Warszawa 2006.
2. Kurcz I., *Pamięć – uczenie się – język*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1995.
3. Nonaka I., Takeuchi H., *Kreowanie wiedzy w organizacji*, Poltext, Warszawa 2000.
4. Pluta-Olearnik M., *Koncepcja Life Long Learning – wyzwanie dla kształcenia na poziomie wyższym*, „Uczelnia oparta na wiedzy” (red.) T. Gołębiowski, M. Dąbrowski i B. Mierzejewska, Fundacja Promocji i Akredytacji Kierunków Ekonomicznych, Warszawa 2005.
5. Półturzycki J., Źródła i tendencje rozwojowe edukacji ustawicznej, [online] „E-mentor” 5/2004 [dostęp 18 grudnia 2006]. Dostępny w World Wide Web: <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul.php?numer=7&id=97&czesc=3>
6. Senge P. i in., *Piąta dyscyplina: materiały dla praktyka: jak budować organizację uczącą się*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002.
7. Stolarczyk-Ambrozik E., Kształcenie ustawiczne w procesie tworzenia społeczeństwa uczącego się i gospodarki opartej na wiedzy, [online] „E-mentor” 2/2003, [dostęp 18 grudnia 2006]. Dostępny w World Wide Web: <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul.php?numer=2&id=12&czesc=1>
8. Suchodolski B., *Edukacja permanentna: rozdroża i nadzieje*, Towarzystwo Wolnej Wszechnicy Polskiej, Warszawa 2003.
9. *Zarządzanie wiedzą w społeczeństwie uczącym się*, Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, Ministerstwo Gospodarki, Departament Strategii Gospodarczej, Warszawa 2000.
10. Żelazny R., *Wybrane aspekty koncepcji gospodarki opartej na wiedzy i jej implikacje dla rozwoju społeczno-gospodarczego regionów i państw*, [w:] „Edukacja i innowacyjność w rozwoju regionów”, (red.) S. Swadźba, Śląskie Wydawnictwa Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania i Nauk Społecznych, Tychy 2002.