

Eunika Baron-Polańczyk

Edukacja w silosach : zagrożenie rozwoju ogólnego i zawodowego

Problemy Profesjologii nr 1, 109-118

2009

Artykuł został zdigitalizowany i 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.

Eunika Baron-Polańczyk¹

EDUKACJA W SILOSACH – ZAGROŻENIE ROZWOJU OGÓLNEGO I ZAWODOWEGO

Streszczenie

Artykuł rozpatruje przemiany społeczne i kulturowe w epoce cyfrowej w kontekście: 1) paradygmatów rozwoju zawodowego; 2) zarządzania z perspektywy wiedzy wspomaganego nowymi mediami; 3) edukacji dla kultury darów i partnerstwa. Wskazuje na zagrożenia całościowego rozwoju ogólnych i profesjonalnych kompetencji w postaci tzw. efektu silosu.

THE EDUCATION IN SILOS - THE THREAT OF THE GENERAL AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Summary

The article examines social and cultural changes in the digital age in the context: 1) paradigms of the professional development; 2) management from the perspective of the knowledge aided by new media; 3) educations for the gift culture and partnership. Evidences threats of general and professional competences lifelong development in the form of so-called the effect of the silo.

Wstęp

W dyskusjach wskazujących na wymagania zawodowe stawiane współczesnym profesjom podkreśla się, że zmiany społeczno-polityczne, ekonomiczne oraz kulturowe sprawiają, iż zachodzi potrzeba określenia nowego miejsca i roli przygotowania oraz doskonalenia zawodowego w przestrzeni edukacyjnej. Projektowane standardy kwalifikacji zawodowych – modele, wzorce lub normy opisujące wymagania rynku pracy, spełniające oczekiwania pracodawców² – wytyczają między innymi kierunki profesjonalnego rozwoju konkretyzując ciągle nowe, dynamiczne zmieniające się zadania zawodowe w obszarze profesjonalnych kompetencji określonego zawodu. Ze względu na fakt, iż kompetencje zawodowe ulegają zmianom i rozwojowi, podejmowanie przez człowieka nieustannie nowe zadania zawodowe mają swoją wartość i wymiar w kontekście całościowego rozwoju zawodowego. Teoretycy i praktycy są zgodni co do stanowiska, że rozwój zawodu człowieka stanowi „nieodzowną część składową ogólnie rozumianego rozwoju człowieka [...] Jest natomiast odwieczny problem nie-

¹ Eunika Baron-Polańczyk, dr, Uniwersytet Zielonogórski.

² S.M. Kwiatkowski, *Problemy rynku pracy*. [w:] S.M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, *Pedagogika pracy*. Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007, s. 208.

ustannego doskonalenia i wzbogacania tegoż rozwoju”³. Dlatego też, niezwykle istotne są poszukiwania praktycznych metod oraz skutecznych mediów edukacyjnych i optymalnych form organizacyjnych spełniających zasadę współczesnego systemu oświaty, zgodnie z którą kształcenie to proces ciągłego doskonalenia (ustawicznego odnawiania, poszerzania i pogłębiania) kwalifikacji ogólnych i zawodowych. W kontekście permanentnego kształtowania kwalifikacji zawodowych wielkie nadzieje można upatrywać również w nowoczesnej ICT (Information and Communication Technology). Edukacja zawodowa, wspomagana nowoczesnymi cyfrowymi narzędziami medialnymi, daje możliwości kształtowania profesjonalnych kompetencji między innymi w zakresie pracy grupowej, skoncentrowanej na podstawowych umiejętnościach współdziałania praktycznego i umysłowego.

Paradygmaty rozwoju zawodowego

Analizując współczesne definicje kwalifikacji, a zwłaszcza pojęcie kompetencji w kontekście dyspozycji osobowościowych⁴, nie sposób nie dostrzec zmian, które przyniosła rewolucja informacyjna wspierana przez gwałtowny rozwój ICT. Szczególny nacisk kładzie się dziś na obszar kompetencji kierunkowych, określających właściwość podmiotu wyrażającą się w podejściu refleksyjnym nad własnymi wiadomościami i umiejętnościami, co z kolei uzewewnętrznia się w krytycznej analizie i osądzie własnego działania (zachowania się) w zakresie kompetencji instrumentalnych. Jest to niezbędne w aspekcie dokonywania profesjonalnego osądu własnego działania w kontekście zawodowej praktyki (w przejawianiu zawodowej refleksji w działaniu i nad działaniem⁵) obejmującej również świadomość potrzeby i skutków całościowego rozwoju zawodowego – nieustannego podnoszenia poziomu posiadanych kwalifikacji poprzez doksztalcanie się oraz samokształcenie⁶. Stąd też, wielkie znaczenie kwalifikacji kluczowych wskazujących na „umiejętności i sprawności, które nie bezpośrednio odnoszą się do określonych, oddzielnych, praktycznych czynności, ale oznaczają: uzdolnienia do dużej liczby funkcji jako alternatywnych wyborów w tym samym czasie i zdolność do przewycięzania sekwencji (wynikłych przeważnie z nieprzewidzianych zmian) wymagań w biegu życia”⁷. Rozwój zawodowy – uzewewnętrzniany poprzez zmiany ilościowe i jakościowe następujące pod wpływem wzajemnego oddziaływania na siebie czynników wewnątrzprzedmiotowych i środowiskowych⁸ – wymaga elastyczności i transferu umiejętności w zakresie planowania, realizacji i kontroli wyniku⁹. Wśród umiejętności kluczowych, niezbędnych

³ Z. Wiatrowski, *Działalność zawodoznawcza w kontekście rozwoju zawodowego człowieka*, „Problemy Profesjologii” 2005, nr 1, s. 33.

⁴ Zob. E. Baron-Polańczyk, *Multimedialne materiały dydaktyczne w edukacji techniczno-informatycznej w szkole podstawowej i gimnazjum. Raport z badań*, Oficyna Wydawnicza UZ, Zielona Góra 2007, s. 17-22.

⁵ M. Czerepaniak-Walczak, *Między dostosowaniem a zmianą. Elementy emancypacyjnej teorii edukacji*, Wydawnictwo Naukowe UŚ, Szczecin 1994, s. 13.

⁶ E. Baron-Polańczyk, *Multimedialne materiały dydaktyczne w edukacji...*, s. 20, 41, 42.

⁷ D. Martens, *Schlüsselqualifikationen*. [w:] E. Goźlińska, F. Szlosek, *Podręczny słownik nauczyciela kształcenia zawodowego*, ITE, Radom 1997, s. 60.

⁸ W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Żak, Warszawa 2001, s. 343.

⁹ E. Goźlińska, F. Szlosek, *Podręczny słownik nauczyciela kształcenia zawodowego*, ITE, Radom 1997, s. 61.

w każdej pracy zawodowej, wyróżnia się: zastosowanie technologii informacyjno-komunikacyjnych, efektywne komunikowanie się w językach obcych oraz umiejętności interpersonalne¹⁰. Nie da się osiągnąć celów wyznaczonych przez kwalifikacje kluczowe bez stosowania w praktyce dydaktycznych metod aktywizujących, również tych, które w swej strategii zakładają wykorzystywanie ICT. Dzięki nim można skuteczniej przygotować i doskonalić pracownika do samodzielnego rozwiązywania problemów zawodowych oraz kształtować jego umiejętności w zakresie współdziałania w zespole.

Należy zaznaczyć, że właściwymi kwalifikacjami zawodowymi są układy umiejętności wsparte odpowiednią wiedzą. Tak rozumiane kwalifikacje obejmują umiejętności motoryczne i umysłowe, wiedzę teoretyczną i praktyczną, wiedzę o skutecznych działaniach i samo działanie. Ważnym składnikiem kwalifikacji jest sfera osobowościowa człowieka, głównie jego układ motywacyjny¹¹. Motywacja, a motywacja wewnętrzna szczególnie¹², pobudza do działania, które ma wartość samo w sobie oraz buduje zainteresowania i zamiłowania zawodowe. To właśnie one ukierunkowują do permanentnego zdobywania nowych umiejętności i odkrywania nowej wiedzy, poprzez aktywne uczestnictwo w różnych formach edukacji oraz warunkują efektywne wykorzystywanie i wdrażanie w praktyce zawodowej szybko zmieniającej się oferty ICT.

Proces przygotowania zawodowego w swym nadrzędnym celu uwzględnia opanowanie wiedzy zawodowej z tych dziedzin, które są wspólne dla wszystkich zawodów objętym danym kierunkiem kształcenia zawodowego. Zakłada opanowanie typowych metod, środków i form działalności zawodowej, rozwinięcie specjalnych uzdolnień i zainteresowań niezbędnych do wykonywania danego zawodu oraz, co należy podkreślić, przyzwyczajanie do ciągłego podnoszenia poziomu kwalifikacji. Uwzględnić należy fakt, iż poziom i kierunek wykształcenia nie są zbieżne z poziomem i kierunkiem kwalifikacji zawodowych. Może być tak, że ktoś ma bardzo wysokie kwalifikacje formalne (udokumentowane dyplomem lub świadectwem) i jednocześnie niskie kwalifikacje rzeczywiste, lub odwrotnie¹³.

Współczesny rynek pracy i oczekiwania pracodawców wskazują na standardy kwalifikacji zawodowych. Stefan M. Kwiatkowski¹⁴ pisze, że we wszystkich realizowanych dotychczas projektach strukturę standardu kwalifikacji zawodowych tworzą trzy podstawowe komponenty: 1) umiejętności, 2) wiadomości, 3) cechy psychofizyczne, które odnoszą się do zestawu zadań przypisanych do określonego zawodu. Z kolei w kontekście poziomów kwalifikacji zawodowych wskazuje się na cztery ich obszary: 1) kwalifikacje ponadzawodowe, które stanowią podstawowe wymagania potrzebne w każdej pracy, zarówno zawodowej, jak i pracach pozazawodowych (np. społecznych lub domowych) i wyrażają się w pozytywnych nastawieniach i pozytywnym stanie fizycznym oraz są wyrazem ukształtowania podstawowych umiejętności działania praktycznego i umysłowego; kwalifikacje te nie są ukierunkowane i nie uprawniają do wykonywania żadnego konkretnego zawodu; 2) kwalifikacje ogólnoz-

¹⁰ Zob. *Memorandum of lifelong learning*, 2000; T. Hejnicka-Bezwińska, *O zmianach w edukacji. Konteksty, zagrożenia i możliwości*. Wydawnictwo AB, Bydgoszcz 2000, s. 52.

¹¹ K.M. Czarniecki, *Psychologia zawodowej pracy człowieka*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania i Marketingu, Sosnowiec 2006, s. 28.

¹² W. Okoń, *Nowy słownik...*, s. 246.

¹³ K.M. Czarniecki, *Psychologia zawodowej pracy...*, s. 27, 29.

¹⁴ S.M. Kwiatkowski, *Problemy rynku pracy...*, s. 210.

wodowe, charakterystyczne dla pewnego obszaru zawodowego, na który składa się zwykle grupa zawodów; 3) kwalifikacje podstawowe dla zawodu, przyporządkowane do konkretnego zawodu i zawierające głównie umiejętności potrzebne do efektywnego wykonywania zadań; 4) kwalifikacje specjalistyczne, stanowiące o umiejętnościach dodatkowych, specyficznych dla określonego zawodu, które należy utożsamiać ze specjalizacjami zawodowymi lub specjalnymi zakresami pracy¹⁵. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że proces formowania (zmieniania, rozwijania) kwalifikacji zawodowych, na każdym ze wskazanych poziomów, może być skutecznie wspomagany przez ICT. Mówiąc o wspomaganiu rozwoju zawodowego należy pamiętać, że realizacja wszystkich potencjalnych możliwości człowieka wynika z naturalnego popędu do rozwoju, do wzrostu, do osiągnięcia swojej pełni. Zaś sam rozwój zawodowy człowieka związany jest z działaniem, zachowaniem utylitarnym, osiąganiem, próbowaniem, celowością oraz z byciem – stawaniem się, inaczej istnieniem, wyrażaniem, samorealizacją.

Zarządzanie z perspektywy wiedzy wspomagane nowymi mediami

W czasach gdy informacja, nawet o dużym stopniu złożoności, jest na „wyciągnięcie ręki” najistotniejsza staje się umiejętność oceny wiarygodności jej źródła oraz kreatywne jej przetwarzanie. Twórcze pomysły przekształcają się w produkty i usługi, które charakteryzują się największą wartością dodaną. Pracownicy otwarci na ciągły napływ informacji i innowacyjnych technologii – a więc uczący się ustawicznie – oraz kreatywni stanowią prawdziwy kapitał intelektualny społeczeństwa informacyjnego. Jeden z twórców teorii zarządzania kapitałem intelektualnym Karl-Eric Sveiby zdefiniował pojęcie kapitału intelektualnego jako sumę ukrytych niematerialnych aktywów firmy (nieuwzględnianych w sprawozdaniach finansowych).

Wśród dostawców systemów zarządzania wiedzą KM (Knowledge Management) jak i ich odbiorców wyróżnił on dwa odmienne podejścia, które występują na dwóch poziomach – organizacyjnym i indywidualnym. Podejście od strony IT (IT-Track KM) reprezentują osoby z wykształceniem technicznym, zwłaszcza informatycznym. Zajmują się oni głównie konstruowaniem systemów zarządzania informacją, sztuczną inteligencją, reorganizacją procesów, oprogramowaniem pracy grupowej. Dla nich wiedza jest przedmiotem, który może być poznany i gromadzony w systemach informatycznych. Podejście to jest stosunkowo nowe i upowszechnia się szybko, przy wsparciu dynamicznego rozwoju ICT. Przeciwstawia mu się podejście od strony ludzkiej (People-Track KM), reprezentowane przez osoby z wykształceniem humanistycznym (filozofów, psychologów, socjologów) i niektórych teoretyków zarządzania. Koncentrują się oni głównie na ocenianiu, zmienianiu i udoskonalaniu indywidualnych umiejętności i zachowań. Dla nich wiedza jest procesem, złożonym układem dynamicznych wiadomości, umiejętności etc. które są poddane ciągłym zmianom. Takie humanistyczne spojrzenie, mimo że ma solidne podwaliny teoretyczne raczkuje jeszcze w systemach KM. Jest jednocześnie najbardziej obiecujące, ponieważ podstawowe problemy to: jak zmaksymalizować możliwości organizacji ludzkich do kreowania nowej wiedzy i jak budować środowiska sprzyjające współdzieleniu się wiedzą. Podsumowując, innowacyjność jest jedynie prze-

¹⁵ T. Nowacki, *Zawodownawstwo*, Wydawnictwo IteE, Radom 1999, s. 136.

wagą konkurencyjną, którą posiada firma, lecz jest ją dużo trudniej zdobyć niż poczynić inwestycje w infrastrukturę teleinformatyczną. Stąd właściwszym terminem niż zarządzania wiedzą KM jest zarządzanie skoncentrowane na wiedzy lub z perspektywy wiedzy. Jest to wręcz sztuka tworzenia wartości z niematerialnych aktywów¹⁶. Składają się na nie przede wszystkim wiedza pracowników oraz ich, oparte na zaufaniu i wiarygodności, relacje wzajemne i z kontrahentami. Bardzo istotne jest usuwanie niezdrowej rywalizacji w zespołach oraz pomiędzy poszczególnymi komórkami organizacyjnymi. Wymaga to mądrego zarządzania i wysokiej kultury organizacyjnej. Takie podejście eliminuje niechęć do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem ze współpracownikami oraz pozwala na swobodny przepływ informacji. To z kolei zdecydowanie podnosi kapitał intelektualny organizacji.

Często jednak występuje sytuacja odwrotna, firma jest podzielona na niezależne od siebie działy, oceniane i wynagradzane za osiągane wyniki. Takie izolowane jednostki biznesowe często konkurują ze sobą podobnie jak ich pracownicy. Skupiają się wyłącznie na rezultatach swojej pracy nie dostrzegając całego otoczenia organizacji i rynku. Stają się izolowanymi „silosami” między którymi nie ma przepływu wiedzy i relacji międzyludzkich. Jest to tzw. efekt silosu¹⁷, który z pewnością nie pomnaża kapitału intelektualnego organizacji. Wiedza jest bowiem niezbędna do zdobywania przewagi konkurencyjnej w gospodarce na niej opartej. Problem ten jest również wyzwaniem dla edukacji. Soumitra Dutta stwierdza, że współczesny system edukacji jest stworzony na potrzeby gospodarek produkcyjnych, a nie opartych na wiedzy. Trzeba dokonać ponownej klasyfikacji zawodów bo one zmieniają się z każdą kolejną zmianą technologiczną¹⁸. Na polskim gruncie warto przypomnieć badania¹⁹ prowadzone pod kierunkiem Janusza T. Hryniewicza, z których wynika, że ok. 80 procent osób z wykształceniem zasadniczym i podstawowym najbardziej ceni sobie w pracy spokój i kierownika, który nie skłania do ujawniania własnych opinii. Jeszcze gorzej, że podobne deklaracje składa blisko połowa pracowników z wyższym wykształceniem. To ludzie praktycznie straceni dla gospodarki opartej na wiedzy, w której liczy się innowacyjność i własna inwencja. Gospodarka przeżywa dziś rewolucyjny moment transformacji, powstaje gospodarka oparta na wiedzy. To ona jest źródłem największych korzyści, ale wymaga odpowiedniej mentalności i kultury organizacyjnej. W efekcie jej rozwoju ustali się nowy podział pracy i niezwykle istotne jest by znaleźć w nim sobie właściwe miejsce.

Edukacja dla kultury darów i partnerstwa

Można odnieść wrażenie, że edukacja odbywa się w silosach. Główny nacisk kładzie się na przyswajanie informacji i rozwijanie kompetencji instrumentalnych. System oceniania i graty-

¹⁶ K-E. Sveiby. *What is Knowledge Management?*, <http://www.sveiby.com/tabid/121/Default.aspx> [24.12.2008].

¹⁷ Zob. wywiad z Karl-Eric Sveiby przeprowadzony przez A. Błaszczak [w:] *Efekt silosu, czyli groźne podziały w firmie*, „Rzeczpospolita” 2008, nr 270, s. B10.

¹⁸ Zob. wywiad z Soumitra Dutta przeprowadzony przez H. Salik [w:] *Wiedza jest przyszłością gospodarki*, „Rzeczpospolita” 2008, nr 271, s. B10.

¹⁹ Zob. J.T. Hryniewicz, *Stosunki pracy w polskich organizacjach*, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa 2007.

fikowania (np. stypendia) sprzyja skoncentrowaniu na jednostce i silnej konkurencji w zespole. Z punktu widzenia gospodarki opartej na wiedzy są to zachowania niepożądane. Nie bez powodu w rozwoju ICT wspierającej społeczeństwo informacyjne tak dużą wagę przykładają się do swobody przepływu myśli, wolnego oprogramowania i kultury darów²⁰. Sztandarowe przykłady to udostępniane nieodpłatnie przejawy współpracy grupowej: ruch na rzecz Wolnego Oprogramowania²¹ i technologia Wiki²². Kultura darów (określana także jako społeczność darów, wspólnota darów czy kultura prezentu) przestała być wyłącznie przedmiotem zainteresowania antropologów badających społeczeństwa prymitywne. Przyczynił się do tego Manuel Castells, który wskazał, że współcześnie kultura darów rozwija się na nowo w społeczeństwach informacyjnych²³. Tam gdzie cennym dobrem jest informacja mamy do czynienia ze szczególną stosownością ekonomii darów, np. w przypadku gdy jakaś część informacji może być niezliczoną ilość razy kopiowana i przekazywana w zamian za nic. Praca grupowa²⁴ i narzędzia ICT, które ją wspierają stały się współczesnym fenomenem. Są nie tylko przejawem oddolnego tworzenia wspólnot wokół własnych pasji, zamiłowań i hobby, ale stały się również narzędziami wspierającymi działalność podmiotów gospodarczych oraz edukację.

Potwierdzeniem tej tezy są wnioski z badań²⁵ prowadzonych ponad 3 lata przez zespół pod kierunkiem Mizuko Ito z Uniwersytetu Kalifornijskiego, Irvine w ramach programu Fundacji MacArthurów „Digital Youth Project”. Badacze metodą etnograficzną przeprowadzili wywiady z ponad 800 młodymi ludźmi i przeprowadzili ponad 5000 godzin obserwacji na żywo. Stwierdzili, że serwisy społecznościowe, strony umożliwiające współdzielenie filmów, gry online i gadżety takie jak iPod, i telefony komórkowe są obecnie wyznacznikami kultury młodych. Wielu dorosłych niepokoi fakt, że dzieci tracą czas online, komunikując się lub grając. Badacze wyjaśniają, dlaczego młodzi traktują tę formę działań jako konieczną i ważną. Cyfrowy świat stwarza nowe możliwości młodym, aby zmierzyć się z normami społecznymi, rozwijać zainteresowania, podnosić umiejętności techniczne i eksperymentować z nowymi formami ekspresji własnej. Te działania skupiają uwagę młodych, ponieważ stanowią drogę do uspołecznienia, samouctwa (self-directed learning) i niezależności. Z badań wynika, że młodzi wykorzystują nowe media do pogłębiania relacji koleżeńskich (friendship-driven) i zainteresowań (interest-driven). Większość używa Sieci aby nieustannie utrzymywać kontakt z kolegami i przyjaciółmi ze szkoły lub podwórka. W tych praktykach najczęściej komunikują się z osobami, które znają w realnym życiu, a nowych mediów używają żeby podtrzymać te relacje w sposób ciągły (hang out). Mniejsza liczba młodzieży wykorzystuje świat cyfrowy, aby rozwijać zainteresowania i docierać do informacji wykraczających poza szkołę i społeczność lokalną. Grupy zainteresowań pozwalają młodym dotrzeć do osób, które łączą specjalistyczne, niszowe zainteresowania. W tych działaniach inspirowanych zainteresowaniami, młodzież znajduje towarzyszy poza lokalną społecznością. Może również znaleźć

²⁰ *Gift economy*, http://en.wikipedia.org/wiki/Gift_economy [28.12.2008].

²¹ *Open Source Initiative*, <http://www.opensource.org/> [28.12.2008].

²² *Wiki*, <http://pl.wikipedia.org/wiki/Wiki> [28.12.2008].

²³ Zob. M. Castells, *Spoleczeństwo sieci*, PWN, Warszawa 2007.

²⁴ *Collaborative software*, http://en.wikipedia.org/wiki/Collaborative_software#Electronic_conferencing_tools [28.12.2008].

²⁵ *Living and Learning with New Media: Summary of Findings from the Digital Youth Project* <http://digitalyouth.ischool.berkeley.edu/report> [28.12.2008].

możliwości publikowania i przekazywania wyników swoich prac Sieciowej publiczności, czym zyskuje nowe formy uzewnętrznienia i prestiż.

Kolejny istotny wniosek z badań, to stwierdzenie, że młodzież jest zaangażowana w oparte na partnerstwie (peer-based learning) i skierowane na siebie (self-directed learning) uczenie się w Sieci. Młodzi kreują i rozwijają nowe formy wyrazu i reguły zachowań społecznych. Przez odkrywanie nowych zainteresowań, majsterkowanie i eksperymentowanie (messing around) z nowymi mediami, osiągają różne formy technicznych i medialnych kompetencji. Metodą prób i błędów młodzież powiększa swoje umiejętności medialne, udostępnia swoje prace i otrzymuje odzew od innych online. Przez swoją bezpośredniość i ogrom informacji świat cyfrowy likwiduje bariery w samouctwie. Niektórzy młodzi są maniakami (geek out) i zanurzają się w problemy i talenty. Wbrew potocznemu mniemaniu maniactwo komputerowe jest bardzo socjalizujące i angażujące, chociaż raczej nie sprzyja lokalnym znajomościom i przyjaźniom. Młodzież zwraca się w zamian do specjalizowanych grup zainteresowań zarówno nastolatków i dorosłych z całego kraju lub świata, których celem jest podniesienie własnego kunsztu i reputacji wśród partnerów ekspertów. Jeśli w takich grupach uczestniczą dorośli, nie stają się oni natychmiast ekspertami z racji wieku. Maniactwo, tu rozumiane jako działania merytokratyczne, w wielu aspektach zmazuje tradycyjne wyznaczniki statusu i autorytetu. Nowe media pozwalają na pewien stopień wolności i autonomii dla młodych, które są mniej widoczne w zajęciach lekcyjnych. Młodzież respektuje swój wzajemny autorytet online i często ma większą motywację, aby uczyć się od partnerów niż od dorosłych. Jej wysiłki są również mocno nakierowane na siebie, a rezultaty pojawiają się w wyniku eksploracji, w przeciwieństwie do lekcji szkolnych, które są ukierunkowane przez zbiór predefiniowanych celów.

Podstawowe wnioski z badań to: nowe media zmieniają sposób w jaki młodzież uspołecznia się i uczy, i stwarzają szereg nowych problemów, które nauczyciele, rodzice i prawodawcy powinni wziąć pod uwagę. Dorośli powinni wspierać młodych ludzi w ich zainteresowaniach nowymi mediami. W przeciwieństwie do odczuć dorosłych, „wisząc online” młodzież osiąga podstawowe społeczne i techniczne umiejętności, które są niezbędne, aby w pełni uczestniczyć we współczesnym społeczeństwie. Tworzenie barier w tym uczestnictwie pozbawia młodzież dostępu do tych form kształcenia. Uczestnictwo w epoce cyfrowej to coś więcej niż dostęp do ważnych informacji i kultury. Młodzież czerpie więcej korzyści od edukatorów bardziej otwartych na formy eksperymentu i eksploracji społeczne, które ogólnie nie są charakterystyczne dla instytucji edukacyjnych. Biorąc pod uwagę różnorodność mediów cyfrowych, trudno jest opracować zespół wzorców według których można by mierzyć kompetencje techniczne i medialne młodych ludzi. Nakierowane na relacje i zainteresowania uczestnictwo online ma wiele różnych rodzajów konotacji społecznych. Np. kiedy działania oparte na relacjach koncentrują się na kulturze partnerstwa, udział dorosłych jest bardziej pożądanym w bardziej maniakalnych formach uczenia się. W dodatku treść, zachowania i umiejętności, które młodzież ceni, silnie zmienia się w zależności od tego z jaką grupą społeczną jest związana. W uczestnictwie opartym na zainteresowaniach, dorośli mają istotną rolę do spełnienia. Młodzież wykorzystująca nowe media często uczy się od partnerów, a nie nauczycieli i dorosłych. Ale dorośli nadal mają wielki wpływ na ustalenie celów nauki, w szczególności w gru-

pach zainteresowań, gdzie dorośli hobbyści funkcjonują w roli wzorów i bardziej doświadczonych partnerów.

Aby zachować swoje znaczenie w XXI wieku, instytucje edukacyjne muszą dotrzymać kroku gwałtownym zmianom wprowadzonym przez media cyfrowe. Uczestnictwo młodzieży w zsieciovanym świecie wskazuje nowe sposoby myślenia o roli edukacji. Co, pytają autorzy, będzie to oznaczać, by rzeczywiście wykorzystać potencjał możliwości uczenia się dostępny przez zasoby online i Sieci. Co będzie to oznaczać, by sięgnąć poza tradycyjną edukację i instytucje społeczne i uzyskać pomoc innych w edukacji młodych ludzi. Raczej niż założyć, że edukacja jest głównie przygotowaniem do pracy i kariery, pytają: co będzie to oznaczać, by myśleć o niej jako o procesie prowadzącym młodzież do uczestnictwa w życiu publicznym ogólnie. Całość badań zostanie opublikowana w książce „Hanging Out, Messing Around, Geeking Out: Living and Learning with New Media”²⁶.

Wnioski z powyższego raportu w kontekście wcześniejszych rozważań mogą potwierdzać tezę, że być może szkoła również staje się swoistym silosem, całkowicie oderwanym od współczesności i jej wyzwań. Bez jej gruntownej reformy i dostosowania do potrzeb i oczekiwań najważniejszych podmiotów edukacji – uczniów epoki cyfrowej – przestanie spełniać swą podstawową misję.

Zakończenie

Idea uczenia się przez całe życie to globalny cel edukacji, którego realizacja zyskuje odpowiednie wsparcie legislacyjne, programowe i infrastrukturalne²⁷. Wobec gwałtownych zmian jakim podlega rzeczywistość, a zwłaszcza wobec tempa postępu naukowo-technicznego dostarczającego nieustannie nowych cyfrowych narzędzi medialnych, powstaje wiele problemów związanych z modernizacją i projektowaniem nowego ładu edukacji, w tym edukacji zawodowej. Wydaje się, że dobrym punktem do postulowanej dyskusji nad ustawiczną edukacją zawodową mogą być rozwiązania wskazujące na nowe trendy ICT. Uczenie się przez całe życie, uwzględniające w swej strategii nowoczesne osiągnięcia ICT, może być ukierunkowane na uzupełnianie posiadanych już oraz zdobywanie nowych kwalifikacji – nie tylko w formach szkolnych i pozaszkolnych, ale przede wszystkim na drodze samokształcenia. Nowoczesne rozwiązania technologiczne usprawniają proces ciągłego kształtowania między innymi kwalifikacji ponadzawodowych²⁸, które z kolei stanowią fundamentalne wymagania niezbędne w każdej pracy, zarówno zawodowej, jak i w pracach pozazawodowych, a co najważniejsze wyrażają się w pozytywnych nastawieniach do powierzonych zadań. Rozwój tego poziomu kwalifikacji zawodowych ma szczególne znaczenie w aspekcie uniwersalnych umiejętności elastycznego dostosowywania się do potrzeb i wymagań dynamicznie zmieniającego się rynku pracy. Ważne jest by, w procesie przygotowania oraz doskonalenia zawodowego, unikać tzw. efektu silosu. Próbę podjęcia się tego trudnego zadania można upatrywać w zało-

²⁶ Ito Mizuko, Sonja Baumer, Matteo Bittanti i inni, *Hanging Out, Messing Around, Geeking Out: Living and Learning with New Media*. Cambridge: MIT Press. Forthcoming.

²⁷ Zob. T. Bauman (red.), *Uczenie się jako przedsięwzięcie na całe życie*. Impuls, Kraków 2005.

²⁸ S.M. Kwiatkowski, *Problemy rynku pracy...*, s. 210.

zeniach programowych kierunku „Edukacja techniczno-informatyczna” uzewnętrznianych poprzez projektowane cele, treści, metody i formy organizacyjne poszczególnych przedmiotów kształcenia. Ramowe treści kształcenia²⁹ w holistyczny i interdyscyplinarny sposób wskazują na obszar techniki, informatyki i szeroko rozumianej edukacji. Wśród grupy kwalifikacji absolwenta wskazuje się między innymi na wiedzę z zakresu inżynierii wytwarzania, inżynierii materiałowej, budowy maszyn oraz informatyki, a także – po ukończeniu specjalności nauczycielskiej – z zakresu pedagogiki, psychologii i socjologii. Podkreśla się również wagę umiejętności korzystania z wiedzy w pracy i życiu codziennym, komunikowania się z otoczeniem i aktywnego uczestniczenia w pracy grupowej. Nie pominięto również sprawności w zakresie komunikowania się w językach obcych. W ten sposób wskazuje się na potrzebę kształtowania umiejętności podstawowych społeczeństwa informacyjnego podążającego ku społeczeństwu wiedzy. Można powiedzieć, że wspomniany kierunek studiów już u podstaw, z samego profilowego założenia, wskazuje na konieczność edukacji w obszarze nowoczesnej techniki i informatyki – nie pomijając w tym zakresie współczesnych osiągnięć nauk humanistycznych.

Bibliografia

- Baron-Polańczyk E., *Multimedialne materiały dydaktyczne w edukacji techniczno-informatycznej w szkole podstawowej i gimnazjum. Raport z badań*, Oficyna Wydawnicza UZ, Zielona Góra 2007.
- Bauman T. (red.), *Uczenie się jako przedsięwzięcie na całe życie*, Impuls, Kraków 2005.
- Błaszczak A., *Efekt silosu, czyli groźne podziały w firmie*, „Rzeczpospolita” 2008, nr 270.
- Castells M., *Spółczesność sieci*, PWN, Warszawa 2007.
- Collaborative software*, http://en.wikipedia.org/wiki/Collaborative_software#Electronic_conferencing_tools [28.12.2008].
- Czarnecki K.M., *Psychologia zawodowej pracy człowieka*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania i Marketingu, Sosnowiec 2006.
- Czerepaniak-Walczak M., *Między dostosowaniem a zmianą. Elementy emancypacyjnej teorii edukacji*, Wydaw. Naukowe US, Szczecin 1994.
- Gift economy*, http://en.wikipedia.org/wiki/Gift_economy [28.12.2008].
- Goźlińska E., Szłosek F., *Podręczny słownik nauczyciela kształcenia zawodowego*, ITE, Radom 1997.
- Hejnicka-Bezwińska T., *O zmianach w edukacji. Konteksty, zagrożenia i możliwości*, Wydawnictwo AB, Bydgoszcz 2000.
- Hryniewicz J.T., *Stosunki pracy w polskich organizacjach*, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa 2007.
- Kwiatkowski S.M., *Problemy rynku pracy*, [w:] S.M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, *Pedagogika pracy*, Wydaw. Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007.
- Living and Learning with New Media: Summary of Findings from the Digital Youth Project* <http://digitalyouth.ischool.berkeley.edu/report> [28.12.2008].
- Mizuko I., Baumer S., Bittanti M. i in., *Hanging Out, Messing Around, Geeking Out: Living and Learning with New Media*, Cambridge: MIT Press, Forthcoming.
- Nowacki T., *Zawodownawstwo*, Wydaw. IteE, Radom 1999.

²⁹ Zob. *Standardy kształcenia dla kierunku studiów: Edukacja techniczno-informatyczna*, http://www.bip.nauka.gov.pl/_gALLERY/23/38/2338/21_educacja_techniczno-informatyczna.pdf [29.12.2008].

Okoń W., *Nowy słownik pedagogiczny*, Żak, Warszawa 2001.

Open Source Initiative, <http://www.opensource.org/> [28.12.2008].

Salik H., *Wiedza jest przyszłością gospodarki*, „Rzeczpospolita” 2008, nr 271.

Standardy kształcenia dla kierunku studiów: Edukacja techniczno-informatyczna,
http://www.bip.nauka.gov.pl/_gAllery/23/38/2338/21_educacja_techniczo-informatyczna.pdf
[29.12.2008].

Sveiby K-E., *What is Knowledge Management?*, <http://www.sveiby.com/tabid/121/Default.aspx>
[24.12.2008].

Wiatrowski Z., *Działalność zawodowawcza w kontekście rozwoju zawodowego człowieka*, „Problemy Profesjologii” 2005, nr 1.

Wiki, <http://pl.wikipedia.org/wiki/Wiki> [28.12.2008].

Recenzent: Jan Mielżyński