

I. TEORIA I PRAKTYKA EDUKACJI DOROSŁYCH

Beata Przyborowska

PRZYSZŁOŚĆ KSZTAŁCENIA W KULTURZE WYSOKIEJ TOLERANCJI NIEPEWNOŚCI

Wprowadzenie

Kultura wysokiej tolerancji niepewności funkcjonuje w większości współczesnych społeczeństw i jego podsystemach społecznych, w tym edukacyjnych.

W otoczeniu burzliwym, w którym funkcjonujemy od blisko trzydziestu lat, gdzie intensywność przemian sprawia wrażenie chaosu, trudno jest funkcjonować wykorzystując narzędzia przydatne dla radzenia sobie z problemami powstałymi w otoczeniu stabilnym. Musi nastąpić zmiana kulturowa, która polega na przejściu od kultury niskiej tolerancji niepewności do kultury wysokiej tolerancji niepewności.

Kultura organizacyjna instytucji społecznych (w tym edukacyjnych) funkcjonujących w burzliwym otoczeniu zakładać winna zmianę filozofii jej działania, zwiększenie odporności na niepewność oraz repertuaru zachowań radzenia sobie z nią. Wysoka tolerancja niepewności wiąże się z gotowością do działania w sytuacji deficytu informacji. Organizację odznacza wówczas skłonność do podejmowania ryzyka oraz orientacja na zmianę. Organizacje odznaczające się wysoką tolerancją niepewności nie dążą do utrzymania status quo i są gotowe do przyjmowania zmian zewnętrznych i dokonywania przekształceń wewnętrznych. Przywiązuje się w nich wagę do otwartości organizacji aniżeli do jej stabilności. Wysoka tolerancja niepewności oznacza: orientację na zmianę w organizacji, akceptację działań w warunkach deficytu informacji, model wielowariantowej „gry” w podejmowaniu decyzji.

Taka kultura wymaga umiejętności funkcjonowania ludzi w niestabilnych strukturach i sytuacjach. Wśród istotnych wartości, jakie stają się przydatne w kulturze wysokiej tolerancji niepewności pojawiają się takie, jak np. kreatywność, wolność, niezależność, własność.

Kształtowanie cech osobowościowych sprzyjających kulturze wysokiej tolerancji niepewności jest w dużej mierze funkcją procesów wychowawczych

występujących w różnych instytucjach wychowania, począwszy od rodziny, poprzez edukację szkolną aż do edukacji poszkolnej i pozaszkolnej. Pełne efekty takiej edukacji uwiadcniają się w środowisku zawodowym, podczas wykonywania pracy.

Studiując literaturę przedmiotu i praktykę edukacyjną dzieci i dorosłych odnosi się wrażenie, że jednostka nabywa kluczowe kompetencje dopiero w środowisku zawodowym. Często ma ono miejsce w cyklu krótkich szkoleń i kursów, w przypadku których trudno mówić o nabyciu od podstaw pewnych nowych kompetencji, które winny być kształtowane niemal od dzieciństwa a na kursach mogą być wyłącznie rozwijane i obudowane nowymi. Sami badacze przedsiębiorczości podkreślają, że innowacyjności, kreatywności nie da się ukształtować bez innowacyjnej szkoły różnych szczebli. Zatem właściwe przygotowanie pracownika do środowiska zawodowego powinno mieć charakter ustawiczny i rozpocząć się bardzo wcześnie.

Kompetencje a wymagania otoczenia

Funkcjonowanie w otoczeniu i organizacji, które charakteryzują się wysokim stopniem tolerancji niepewności wymaga od człowieka wielu kompetencji oraz wiąże się z identyfikacją kluczowych norm i wartości wiążących się z kreatywnością i innowacyjnością, gotowością do podejmowania ryzyka, konstruktywnego radzenia sobie z niepewnością i umiejętnością uczenia się.

Szczególnej wartości nabierają zachowania innowacyjne, twórcze, zaangażowanie w pracę i wrażliwość na problemy. „Twórczość nie jest sprawą typu jest albo jej nie ma. Jest to kontinuum i podstawowa cecha całej ludzkości”. R.A. Webber stwierdza, że żadna organizacja nie jest w stanie i nie zamierza wyczerpać wszystkich zasobów twórczości, głęboko tkwiących w jednostce¹. Jednakże nie może ona stwarzać warunków dla rozwoju wyłącznie dla osób najbardziej twórczych czy „przebojowych”, tzw. pracowników buforowych, ale dla wszystkich pracowników, niezależnie od potencjału innowacyjnego.

Przyswajanie wzorów kultury organizacyjnej wysokiej tolerancji niepewności wymaga znacznej odporności psychicznej, której sprzyjają wybrane pożądane cechy osobowości.

Cz. Sikorski w oparciu o widoczny proces nasilania się tych cech w środowisku biznesowym wymienia przykładowo tylko kilka z nich. Pierwsza, fundamentalna cecha będąca warunkiem funkcjonowania w otoczeniu burzliwym to dojrzałość emocjonalna, na którą składa się autonomia i wyobraźnia. Dojrzałość emocjonalna prowadzi do wewnętrznego poczucia kontroli, które sprzyja inicjatywie, sprzyja postawom ofensywnym i innowacyjnym.

Kolejna cecha to pewność siebie – wysoka samoocena, poczucie skuteczności, która ludziom ułatwia podejmowanie nowych i trudnych zadań.

¹ R.A. Webber, *Zasady zarządzania organizacjami*, PWE, Warszawa, s. 495.

Proaktywność to kolejna postawa traktująca oryginalność i nowatorstwo jako wymagane i naturalne cechy działań ludzkich, sprzyja podejmowaniu ryzyka i koncentrowaniu się na sprawach przyszłości. Wymaga ona szeregu cech personalnych i interpersonalnych: tj. umiejętność współpracy, komunikowania się, sprawności intelektualnej, giętkości myślenia, szybkości uczenia się, kreatywności itp.

Z kolei postawa proaktywna jest czynnikiem kształtującym motywację osiągnięć. Ludzie o wysokiej motywacji osiągnięć częściej uczestniczą w procesach innowacyjnych, słabnie u nich potrzeba bezpieczeństwa na rzecz ambicji osobistego rozwoju i sukcesów zawodowych. Wszystkie te cechy sprzyjają kształtowaniu się zachowań proinnowacyjnych w zespołach ludzkich. Umiejętność ta wyraża się w radzeniu sobie w sytuacjach nietypowych i niepowtarzalnych, a takie warunki stwarza otoczenie burzliwe. Samodzielny pracownik nieustannie musi śledzić zmiany w otoczeniu, szanse i zagrożenia, aby w odpowiedni sposób zmieniać cele, metody, struktury własnego funkcjonowania zawodowego. Musi nie tylko nauczyć się wykorzystywać posiadaną wiedzę, ale również antycypować zmiany w otoczeniu i tworzyć nową wiedzę. Winien charakteryzować się również wysokim stopniem tolerancji niepewności, przedkładaniem eksperymentowania nad dążeniem do pewności, a korzyści z tego wdają się znacznie większe aniżeli straty.

Ludzie, którzy nauczyli się działać w warunkach niepewności nie mają generalnie złudzeń odnośnie relatywizmu ocen, gdyż dzięki postawie otwartej, elastycznej i proinnowacyjnej świetnie sobie radzą z dwuznacznościami, z pluralizmem wartości i poglądów. Wzór szefa i pracownika odbiega od tradycyjnych wzorów i modeli. Współczesny przywódca w wielu teoriach i praktyce przedstawiany jest jako ten, który rezygnuje z władzy na rzecz pracowników. Im większa autonomia, tym większy wpływ na pracowników. Z kolei wzorem pracownika staje się jednostka przejawiająca zachowania niekonwencjonalne, bezpośrednia i spontaniczna, a miejsce pracownika poważnego, konwencjonalnego zajmuje wieczny poszukiwacz, którego własna praca raczej bawi niż męczy. Pracownik przybiera wiele ról od rzemieślnika do artysty.

Funkcjonowanie w burzliwym otoczeniu nieustannie wymaga zmian. Na nowo trzeba przemyśleć zmienione okoliczności w których działają instytucje edukacyjne. P. Drucker pisze, iż instytucje publiczne nie są zorientowane na brak, ale na potrzebę, a większość z nich nie może zaakceptować myśli, że sukces oznacza zawsze przygotowanie do porzucenia tego, co już dokonano. Nie potrafią uwolnić się od myślenia kategoriami przeszłości. Twierdzi, że w czasach burzliwych każdej organizacji szczególnie potrzeba „polityki skreślenia”, zwłaszcza powinno się to czynić, kiedy odnosi się sukces, a nie kiedy ma się już kłopoty². Taka postawa sprzyjać będzie kształtowaniu się szkoły

² P. Drucker, Zarządzanie w czasach burzliwych, AE Nowoczesność, Czytelnik, Warszawa 1995, s. 49–50.

aktywnej, radzącej sobie ze zmianami w otoczeniu zewnętrznym i wewnętrznym.

Jakkolwiek ogólne, makrocele dla edukacji brzmią nowocześnie i wspólnie to, jednak ich urzeczywistnienie daleko odbiega od ideału. Myślenie o edukacji zdominowane kategoriami przeszłości i teraźniejszości hamuje zmiany w otoczeniu zewnętrznym i wewnętrznym systemu edukacji. Sądę, że tekst J. Kozińskiego sprzed niemal dwudziestu laty, dotyczący kształcenia człowieka innowacyjnego nie stracił wiele na swej aktualności. W dalszym ciągu koncepcja człowieka oświeconego, w której dominuje adaptacja prezentystyczna, zachowawczy system wartości, adekwatny w sytuacji stabilności, powtarzalności nadaje sens poczynaniom edukacyjnym, a jest w dużym stopniu niewystarczający w środowisku ruchomym, dynamicznym, zmiennym, w którym przystosowanie i rozwój polega na rozwiązywaniu problemów materialnych, społecznych i osobistych. „Człowiek, który nie zna reguł formułowania hipotez i ich weryfikacji, który nie opanował metod i heurystyk myślenia, umożliwiających antycypację przyszłości, przeżywa szok na dowolnym zakręcie. Każdy problem wywołuje frustrację i stres”³. Wizja człowieka oświeceniowego winna być wzbogacona wizją człowieka innowacyjnego. Aby nie stało się tak, że twórczość będzie wynikiem niepowodzeń systemu, programu ukrytego, dla którego stają się one szansą kształcenia sprawców i twórców.

U. Beck w słynnej już książce pt. *Spółeczeństwo ryzyka. W drodze ku innej nowoczesności* stwierdza, iż radzenie sobie z niepewnością staje się podstawową kwalifikacją biograficzną i polityczną. W społeczeństwie obciążonym wielorakim poczuciem i produkcją ryzyka pojawiają się dodatkowo inne umiejętności konieczne do życia. Istotnego znaczenia nabiera tu umiejętność antycypowania niebezpieczeństw, tolerowania ich, radzenia sobie z nimi w sensie biograficznym i politycznym. W miejsce pytań dotyczących zatrudnienia powstają nowe, np.: Jak radzić sobie z przydzielonym nam przez los zagrożeniem i z właściwymi doń lękami i niepokojami. Jak pokonać lęk, skoro nie jesteśmy w stanie zwalczyć jego przyczyn? Jak można żyć na takim cywilizacyjnym wulkanie, co zrobić, aby nie paraliżował nas lęk?

Zdaniem U. Becka tradycyjne, instytucjonalne formy pokonywania lęku i niepewności w rodzinie, małżeństwie, w rolach przypisanych płci tracą na znaczeniu. Pokonywanie lęku staje się również ważnym problemem nie tylko instytucji, ale i jednostek. „Ta rosnąca konieczność samodzielnego radzenia sobie z niepewnością prędzej czy później stanie się przyczyną stawiania nowych wymagań wobec publicznych instytucji w dziedzinie kształcenia, terapii i polityki. W społeczeństwie ryzyka obchodzenie się z lękiem i niepewnością staje się biograficznie i politycznie podstawową kwalifikacją cywilizacyjną, a kształcenie związanych z tym umiejętności – istotnym zadaniem instytucji

³ J. Koziński, *O człowieku wielowymiarowym. Eseje psychologiczne*, PWN, Warszawa 1988, s. 41.

pedagogicznych”⁴. Zwłaszcza, że te ostatnie, poprzez swoją dysfunkcyjność, stały się kolejnym źródłem niepewności, a tym samym upodobniły swoje kultury do kultur organizacji funkcjonujących w ich otoczeniu, które to charakteryzują się w tych niepewnych warunkach często kulturą wysokiej bądź niskiej tolerancji niepewności.

Otoczenie burzliwe przeniknęło również do instytucji edukacyjnych a tym samym wymusza w otoczeniu wewnętrznym instytucji adekwatnej kultury organizacji, dobrze przystosowanej do tych warunków kultury wysokiej tolerancji niepewności.

Zmiana systemowa społeczeństwa pracy (m.in. bezrobocie, elastyczne zatrudnienie) powoduje, że sytuacja w systemie kształcenia zorientowanego na zdobycie zawodu stała się pełna sprzeczności. Tym samym nie budzi zaufania do systemu, a dorastająca generacja otrzymuje w „hidden curriculum” podstawowy kurs irracjonalności, która zdaniem Becka skłania młodych ludzi do wątpienia w samych siebie, dorosłych, system albo we wszystko naraz. Dodatkowo dla rosnącej liczby absolwentów wszelkich etapów edukacji „pomiędzy wykształcenie a zatrudnienie wkrada się pełna ryzyka szara strefa labilnego, niepełnego zatrudnienia”⁵. Okazuje się jednak, że młodzież niezłe sobie radzi z taką perspektywą niepełnowartościowego, często tymczasowego zatrudnienia, akceptuje przejściowo daną pracę, licząc w przyszłości na jej zmianę, podejmuje dalsze kształcenie i doksztalcenie.

W tej sytuacji edukacja skierowana na zdobycie zawodu staje się, zdaniem U. Becka, anachroniczna, wewnętrzne treści systemu kształcenia poddane zostały radykalnym przekształceniom poprzez „ingrencję z zewnątrz”. Niestety nie zostało jednak ono dostatecznie rozpoznane w instytucjach edukacyjnych ani przepracowane pedagogicznie. Organizacja i znaczenie kształcenia znacznie się od siebie oddzieliły i usamodzielniały. Wykształcenie straciło swe „immanentne potę”, sens zawodowy, który wkracza poza nie. W oderwaniu od celu, ku jakiemu formalnie było zwrócone, staje się ono wartością samą w sobie. A tym właśnie tłumaczy się nagle zainteresowanie młodzieży egzotycznymi kierunkami studiów, zainteresowanie teorią i dyskusją na seminariach⁶.

Zatem zawodowa przyszłość wykształcenia stała się coraz bardziej nieobliczalna i nieprzewidywalna. Wymusza to na edukacji przemyślenia na nowo znaczenia wykształcenia i zadań edukacji funkcjonującej w otoczeniu burzliwym i stanowiąc jednocześnie dla młodzieży kolejne otoczenie burzliwe.

Edukacja w kontekście kultury tolerancji niepewności

Z badań wynika, że większa tolerancja niepewności nie wynika z narodowych wzorów kultury, ale z poziomu wykształcenia człowieka. Wiedza

⁴ U. Beck, *Spółeczeństwo ryzyka. W drodze ku innej nowoczesności*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2002, s. 98.

⁵ Tamże, s. 222–223.

⁶ U. Beck, *Spółeczeństwo ryzyka. W drodze ku innej nowoczesności*, 225–226.

potrzebna jest człowiekowi, aby lepiej zrozumieć świat, w którym funkcjonuje i aby móc w nim sprawnie działać. Taką możliwość stwarzać powinna adekwatna edukacja, w której wiedza ma istotne znaczenie: daje poczucie pewności siebie, pomaga w kształtowaniu instrumentalnego stosunku do wzorów kulturowych i jest niezbędnym warunkiem aspiracji zawodowych i motywacji osiągnięć. Poziom edukacji świadczy nie tylko o poziomie gospodarki, ale możliwościach innowacyjnych radzenia sobie z niepewnością

Lista pytań i problemów w tej kwestii jest otwarta tak samo, jak sposobów radzenia sobie ze zmianami i niepewnością. Jednakże należy pamiętać, że niepewność może stać się początkiem szansy wzbogacania własnego życia, odnoszenia w nim sukcesów...ale pod warunkiem właściwego przygotowania do radzenia sobie z nią i jej twórczego wykorzystania a to już jest ważne i pilne zadanie dla całego systemu edukacji młodych pokoleń.

Jednakże nie tylko samo wykształcenie uzyskane w instytucjach formalnych pozwoli poradzić sobie człowiekowi z nieprzewidywalną przyszłością, o tym decyduje już wczesna socjalizacja i edukacja dziecka w środowisku naturalnym, w szczególności w rodzinie, która współtworzy fundamenty osobowości człowieka. H. Świda-Ziemba na podstawie badań własnych stwierdza, że dla współczesnej młodzieży, niezależnie od wybranych modeli radzenia sobie z niepewnością, wspólny jest stosunek do ich rodzin. Rodzina jest dla nich wielką wartością. W świecie uciążliwej niepewności uciekają do świata pewnego, do jedynej stałej więzi, jaką mają, czyli do rodziców⁷. I trzeba te fundamentalne i uniwersalne doświadczenie wykorzystać w przygotowaniu młodzieży do zmiennego świata.

Na wczesne przygotowanie dziecka do warunków, w jakim funkcjonuje współczesna kultura zwraca uwagę A. Giddens, który podkreśla, że podstawowe zaufanie, ontologiczne bezpieczeństwo chroniące jednostkę przed ryzykiem, niebezpieczeństwem, jakie niesie współczesny świat stwarzają pierwsi opiekunowie dziecka. Tworzy się w ten sposób niejako kokon ochronny dający nie tylko poczucie rzeczywistości, ale również poczucie „nierzeczywistości”, kiedy ewentualne zagrożenia jednostka bierze w nawias.

W koncepcji stadialności rozwoju E. Ericssona we wczesnym okresie rozwoju dziecka kształtuje się nadzieja, która wyłania się z opozycji „podstawowa ufność a podstawowa nieufność” okresu niemowlęcego oraz autonomia okresu dziecięcego wyłaniająca się z opozycji „autonomia a wstyd i wątpliwość”. „Nadzieja obdarza przewidywaną przyszłość poczuciem swobody zachęcającej do oczekiwanego skoku albo w poprzedzających działaniu wyobrażeniach, albo w postaci drobnych inicjujących działań”⁸. Taka śmiałość musi być obudowana ufnością, wykarmiona matczyną troską. Ta zdolność do za-

⁷ H. Świda-Ziemba, Nowi młodzi. Dwujęzyczni, w: Wysokie Obcasy, 4 listopada 2006. Dodatek do Gazety Wyborczej.

⁸ E.H. Erikson, Dopełniony cykl życia, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2002, s. 73.

ufania zostaje na wyższych poziomach rozwoju obudowana innymi cechami, np. wiernością, zaufaniem do siebie i innych. Tak więc pierwotna ufność pozwala człowiekowi na skok w nieznanne.

Autonomia jednostki opiera się na rutynie i warunkuje kreatywność. Kreatywność, czyli zdolność działania i myślenia w sposób nowy w stosunku do uprzednio ustanowionych wzorów, jest ściśle związana z podstawowym zaufaniem. „Samo zaufanie zawiera już w sobie pewien naturalny element kreatywności, gdyż warunkuje oddanie się, czyli „przeskok w nieznanne”⁹.

Rodzina wspierając jednostkę od najwcześniejszych lat, wyposaża ją w bazową umiejętność życiową – ufność – i współtworzy niejako podstawowe instrumenty do radzenia sobie człowieka z otaczającą rzeczywistością.

Zatem funkcję w upowszechnianiu i internalizacji cech osobowości innowacyjnej pełnią różne instytucje i organizacje: rodzina, polityczne, religijne, różnego typu wspólnoty: środowisko lokalne, mass media, szkoły. Instytucje te winny przygotować kolejne pokolenia do innowacyjnego uczenia się (poprzez antycypowanie i uczestniczenie, jak wskazują autorzy Raportu Klubu Rzymskiego „Uczyć się bez granic”), innowacyjnego pełnienia ról społecznych (jak pisał R. Schulz), do aktywnego uczestnictwa w życiu zbiorowym do stawania się autorami życia (K. Obuchowski).

Zatem współczesna edukacja, by móc wywiązać z nowych funkcji, musi sama się zmienić. Musi promować wychowanie innowacyjne, twórcze. Edukacja powinna być w coraz szerszym zakresie edukacją dla twórczości, zakładającą formowanie ludzi zdolnych do rozwijania, wzbogacania dotychczasowego zasobu społecznego doświadczenia we wszystkich jego zakresach. Winna przejść od kształcenia dla replikacji do kształcenia dla innowacji.

⁹ Tamże.