

Anna Kławiś-Zduńczyk

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

Poradnictwo całościowe jako nowe wyzwanie dla edukacji

W artykule przedstawiono najnowsze ujęcie poradnictwa, które ściśle koresponduje z koncepcją uczenia się przez całe życie. Poradnictwo całościowe zostało przeanalizowane przez pryzmat współczesnych przemian edukacyjnych i zawodowych. Główne pytanie postawione w artykule dotyczy roli poradnictwa całościowego w procesie uczenia się osób dorosłych.

Słowa kluczowe: edukacja dorosłych, kompetencje, koncepcja uczenia się przez całe życie, poradnictwo całościowe, społeczeństwo ryzyka, uczenie się formalne, pozaformalne i nieformalne

Poradnictwo całościowe jako nowe wyzwanie dla edukacji

Poczucie niestabilności na różnych płaszczyznach życia, braku pewności egzystencjalnej na przyszłość dotyka coraz więcej osób zróżnicowanych pod względem przebiegu biografii. W myśl koncepcji Ulricha Becka żyjemy w społeczeństwie ryzyka, w którym sytuacje wyjątkowe stają się normą (Beck, 2002, s. 101). Aby dostosować się do stale zmieniającej się rzeczywistości, konieczne jest permanentne podejmowanie nowych wyborów edukacyjnych i zawodowych.

Niepewność na rynku pracy jest konsekwencją wysokiego wskaźnika bezrobocia oraz braku pewności zatrudnienia, bez względu na poziom posiadanego wykształcenia (Beck, 2002, s. 138). Z uwagi na szybki postęp cywilizacyjny oraz dużą konkurencyjność na rynku pracy, prognozuje się, że w ciągu całego życia kilkukrotnie zmienić będziemy nie tylko miejsce, ale i charakter wykonywanej profesji. Budowanie kariery odbywa się więc w ustawicznej zmianie. Konieczność stałego dostosowywania się do nowych warunków związana jest z zachodzącymi współcześnie przeobrażeniami na rynku pracy. Wśród nich można wyróżnić m.in.:

- zmianę charakteru pracy – przesunięcie wykonywanej pracy z produkcji w stronę rynku usługowego, z manualnego wytwarzania dóbr w kierunku rozwoju technologicznego, konieczność przekwalifikowania się ze względu na zanikanie niektórych zawodów, a także powstawanie nowych;

- zmianę formy zatrudnienia – coraz częściej umowy o pracę zastępowane są umowami cywilnoprawnymi. Jako elastyczne formy zatrudnienia zawierane są na czas wykonywania danego zlecenia, projektu. Realizacji tego rodzaju umów często towarzyszą elastyczne formy organizacji pracy, polegające na nienormowanym czasie pracy, wykonywaniu zlecenia w dowolnym miejscu i czasie;
- zmianę miejsca pracy – na popularności zyskuje telepraca, praca za pośrednictwem Internetu, która może być wykonywana bez wychodzenia z domu.

Potrzeba podejmowania samodzielnych wyborów wynika również z zachodzących przeobrażeń na gruncie edukacji, które związane są z indywidualistycznym podejściem do uczenia się. Współczesne koncepcje i teorie edukacji dorosłych, m.in. koncepcja uczenia się przez całe życie (*Memorandum w sprawie uczenia się przez całe życie*, 2000), uczenie się biograficzne (Allheit, 2002, s. 57), uczenie się egzystencjalne Petra Jarvisa (Jarvis, 2013), uczenie się wg Knuda Illerisa (Illeris, 2006), oparte są na podmiotowości procesu uczenia się jednostki. Osoba dorosła jest autonomiczna względem nabywania nowej wiedzy, a tradycyjne podejście do edukacji dorosłych, w którym dominowało nauczanie polegające na przekazywaniu gotowej wiedzy, zakładające bierność jednostki, zostało wyparte przez indywidualne uczenie się, w którym jednostka samodzielnie decyduje o treści i formie przyswajanej wiedzy.

Decyzyjność jednostki potrzebna jest również w kontekście wyboru obszaru kształcenia. Według koncepcji uczenia się przez całe życie, człowiek zdobywa wiedzę w trzech obszarach: formalnym, pozaformalnym i nieformalnym. Według typologii edukacji dorosłych P.H. Coombsa (Malewski, 2010, s. 21), edukacja formalna (*formal learning*) odnosi się do tradycyjnie pojmowanego uczenia się realizowanego w instytucjach specjalnie do tego celu stworzonych, takich jak szkoła czy uniwersytet. Ukończenie kształcenia formalnego zwieńczone jest dyplomem potwierdzającym zdobycie określonych kwalifikacji. Kształcenie pozaformalne (*nonformal learning*) polega na uczeniu się w celu zgłębiania swoich zainteresowań, poszerzania wiedzy na kursach, szkoleniach organizowanych np. przez zakład pracy, organizacje pozarządowe lub instytucje utworzone w celu uzupełniania formalnego systemu edukacji. Uczenie się nieformalne (*informal learning*) odbywa się w codziennym życiu, a jego działanie nie zawsze jest uświadamiane, dlatego może nawet nie zostać rozpoznane przez osoby uczące się.

Pomimo wzmocnienia autonomiczności jednostki w obszarze uczenia się, ma ona trudności w dokonywaniu właściwego wyboru. Wśród wielości ofert edukacyjnych, sposobów uczenia się, ścieżek rozwoju zawodowo-edukacyjnego, wybranie odpowiedniej opcji bywa problematyczne; pomocne tu może okazać się poradnictwo całożyciowe. Współcześnie rozumiane poradnictwo definiowane jest jako: ciągły proces umożliwiający obywatelom w każdym wieku i w każdym momencie ich życia określenie zdolności, kompetencji i zainteresowań potrzebnych do podejmowania decyzji edukacyjnych, szkoleniowych i zawodowych, zarządzania swoimi indywidualnymi ścieżkami życia w edukacji, pracy i w innych sytuacjach, w których te zdolności i kompetencje są zdobywane i/lub używane. Poradnictwo dotyczy całej gamy indywidualnych i wspólnych aktywności odnoszących się do udzielania informacji, doradzania, określania kompetencji, wspierania i nauczania podejmowania decyzji oraz kształtowania umiejętności niezbędnych do zarządzania karierą (*Resolution of the Council and of*

the Representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council, on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies, 2008).

Nowe podejście do poradnictwa zakłada dostępność usług doradczych dla wszystkich, w każdym momencie rozwoju, dzięki czemu jest odpowiedzią na zachodzące zmiany społeczne. Jednocześnie poradnictwo przestało mieć wymiar jedynie zawodowy, ale zakres usług doradczych został rozszerzony o potrzeby edukacyjne. Polega ono na informowaniu, doradzaniu, wspieraniu, ale i uczeniu podejmowania decyzji, kształtowania umiejętności niezbędnych do zarządzania własną karierą zawodową i edukacyjną. Tak rozumiane poradnictwo jest bezpośrednim nawiązaniem do koncepcji uczenia się przez całe życie, które zakłada ciągłość uczenia się na różnych poziomach, bez ograniczeń wiekowych. Współcześnie rozumiane poradnictwo uwzględnia dzisiejszą, nieprzewidywalną rzeczywistość poprzez zwrócenie uwagi na konieczność całościowego rozwoju jednostki w stale zmieniających się warunkach życia i budowania kariery w permanentnej zmianie.

W budowaniu indywidualnej ścieżki rozwoju coraz większe znaczenie przypisuje się kompetencjom. Rozwój osobisty i zawodowy jednostki coraz częściej zdeteterminowany jest posiadaniem odpowiednich kompetencji, rozumianych jako „połączenie wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do sytuacji” (Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2006/962/WE z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie, 2006). Wśród wielu pożądanych współcześnie kompetencji, takich jak: elastyczność, mobilność, przedsiębiorczość, innowacyjność, najważniejsza wydaje się kompetencja uczenia się. Współcześnie uczenie się nie jest już traktowane głównie jako możliwość poszerzenia swoich horyzontów, ale jest wymogiem umożliwiającym dostosowanie się do dzisiejszej rzeczywistości. Wiedza na temat umiejętności uczenia się ma zatem kluczowe znaczenie.

Bez wątpienia koncepcja uczenia się przez całe życie ma pozytywny wydźwięk społeczny, jednak jej realizacja niesie ze sobą ryzyko pojawienia się nowej odmiany wykluczenia społecznego. Wymóg permanentnego zdobywania wiedzy może prowadzić do podziałów na tych, którzy dostosowują się do zachodzących zmian oraz na tych, którzy m.in. ze względu na swoje negatywne doświadczenia edukacyjne rezygnują z ciągłego doskonalenia się, tym samym pogłębiając różnice edukacyjno-ekonomiczno-społeczne (Kławsiuć-Zduńczyk, 2014, s. 31).

W celu przystosowania się do dzisiejszych realiów, nieodzowne jest stałe podnoszenie swoich kompetencji i kwalifikacji, przez co w najtrudniejszej sytuacji znajdują się osoby z najniższym wykształceniem. W Polsce kształcenie na poziomie wyższym stało się na tyle powszechne, że masowe zdobywanie dyplomów uczelni wyższych doprowadziło do ich inflacji (Melosik, 2004, s. 357). Osoby z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym, a nawet ponadgimnazjalnym zderzają się z ogromną konkurencją na rynku pracy, co zmniejsza ich szanse na zdobycie zatrudnienia. Wysoki wskaźnik bezrobocia i inflacja dyplomów powodują, że na stanowiskach niewymagających wysokich kwalifikacji zatrudniane są osoby z wykształceniem wyższym. W efekcie, pracodawcy zwiększają wymagania względem przyszłych pracowników, przez co jeszcze bardziej pogarszają sytuację najgorzej wykształconych. Jednocześnie osoby najlepiej wykształcone mają największą świadomość i najczęściej podejmują dodatkowe kształcenie, korzystają z różnych form edukowania się, przez co jeszcze bardziej pogłębiają się dysproporcje pomiędzy obiema grupami.

Poradnictwo całościowe jest wyzwaniem mającym za zadanie m.in. doprowadzić do upowszechnienia uczenia się w społeczeństwie. Uwzględniając oczywiste możliwości popularyzacji koncepcji uczenia się przez całe życie za pośrednictwem edukacji formalnej, na wszystkich szczeblach kształcenia, szczególną rolę mogą odegrać m.in. doradcy pracujący z osobami dorosłymi, w tym doradcy zawodowi, ale również andragodzy, trenerzy, szkoleniowcy, coachowie, mentorzy, którzy mogą pełnić funkcję doradców całościowych. Mają oni możliwość uświadamiania społeczeństwa, w tym osób z najniższymi kwalifikacjami, o konieczności całościowego uczenia się, zachęcania do jego podjęcia, a przez to propagowania idei *lifelong learning*. Poradnictwo ma na celu zwiększać świadomość i zmieniać mentalność społeczną dotyczącą konieczności elastycznego podejścia do rynku pracy, mobilności, a przede wszystkim konieczności całościowego inwestowania w swój rozwój. Zadaniem doradcy całościowego jest m.in. wskazywanie na nowe możliwości rozwoju i obszary uczenia się, motywowanie do zdobywania nowej wiedzy, kwalifikacji i kompetencji, pomoc w analizie przebiegu własnej biografii pod kątem edukacyjno-zawodowym, wskazanie na jej mocne i słabe strony, zwrócenie uwagi na potencjalne trudności towarzyszące dążeniu jednostki do samorozwoju, przygotowanie do zarządzania własną karierą w perspektywie całego życia (Kławsień-Zduńczyk, 2014, s. 203-207).

Uwzględniając złożenia koncepcji edukacji dorosłych, impulsem do podjęcia uczenia się są często tzw. momenty krytyczne w życiu jednostki (Teusz, 2009, s. 86). Jednym z nich może okazać się pozostawanie w sytuacji bezrobocia. Próba rozwiązania problemów krytycznych bezpośrednio związana jest z koniecznością nabycia nowej wiedzy, a zatem momenty krytyczne sprzyjają uczeniu się. Jednostka niejednokrotnie szuka wsparcia u doradcy, który może wpłynąć na poprawę jej sytuacji poprzez motywowanie do podjęcia kształcenia, wskazanie na możliwości i wymierne korzyści wynikające z uczenia się. Zadaniem doradcy jest więc wsparcie jednostki w rekonstruowaniu własnej biografii.

Motywowanie osób dorosłych do ustawicznego kształcenia się może być skuteczniejsze poprzez wskazanie na praktyczne zastosowanie efektów uczenia się. Równie istotne jest nawiązywanie do doświadczeń jednostki wynikające z przebiegu jej biografii. O ile decyzja: czy i jak uczyć się, pozostaje w gestii jednostki, o tyle zadaniem doradcy jest przedstawić spektrum możliwości zdobywania nowej wiedzy.

Kolejnym impulsem skłaniającym osoby dorosłe do poszerzania swojej wiedzy może być wskazywanie na możliwości uczenia się w obszarze formalnym, pozaformalnym i nieformalnym. Nadal istotnym zadaniem doradcy jest przedstawienie miejsc i ofert uczenia się w formach szkolnych i pozaszkolnych, jednak nowym zadaniem doradcy całościowego jest pomoc osobom dorosłym w rozpoznaniu zdobytej wiedzy na gruncie nieformalnym, uświadomienie możliwości jej pozyskania w sposób niestandardowy, poprzez m.in. realizowanie własnych pasji, konstruktywne spędzanie czasu wolnego.

Wyzwaniem dla doradców jest jednak weryfikacja wiedzy zdobytej drogą nieformalną. Sposób walidacji nieformalnego uczenia się nie jest określony, przez co występują trudności z rzetelną oceną i potwierdzeniem jego efektów.

W kontekście nieformalnego uczenia powstaje również pytanie, na ile nieświadomiona wiedza może być weryfikowana, ale i porównywana, kategoryzowana, czy wreszcie wartościowana z wiedzą zdobytą w sposób formalny i pozaformalny?

Problematyczne wydaje się również samo doradzanie. Doradcy mogą udzielać porad na podstawie aktualnej wiedzy, obserwowanych tendencji, jednak zwarzywszy na nieprzewidywalność rzeczywistości, nie mogą mieć pewności co do ich trafności w dłuższej perspektywie czasowej.

Zakończenie

Reasumując, zachodzące współcześnie zmiany na gruncie zawodowym i edukacyjnym wymagają od jednostki nabycia nowych kompetencji, wśród których kompetencja uczenia się wydaje się nadrzędna. Jednostka jest postawiona w sytuacji konieczności podejmowania permanentnych wyborów, którym towarzyszy potrzeba ustawicznego poszerzania swojej wiedzy, w czym pomocne może okazać się poradnictwo całonocne. Ze względu na możliwości, jakie daje poradnictwo całonocne w popularyzacji koncepcji uczenia się przez całe życie oraz towarzyszące temu zadaniu trudności, jest ono jednocześnie zarówno szansą, jak i wyzwaniem dla współczesnej edukacji dorosłych.

Bibliografia

- Alheit P. (2002). „Podwójne oblicze” całonocnego uczenia się: dwie analityczne perspektywy „cichej rewolucji”. *Teraz – niejszość – Człowiek – Edukacja*, nr 2(18).
- Beck U. (2002). *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*. Warszawa: Wyd. Naukowe „Scholar”.
- Illeris K. (2006). *Trzy wymiary uczenia się*. Wrocław: Wyd. Naukowe DSWE TWP.
- Jarvis P. (2013). Learning from everyday life. W: P. Jarvis (red.), *The Routledge International Handbook of Lifelong Learning*. London, New York: Routledge. Taylor & Francis Group.
- Kławiński-Zduńczyk A. (2014). *Poradnictwo całonocne jako element wsparcia w edukacji dorosłych*. Toruń: Wyd. „Adam Marszałek”.
- Malewski M. (2010). *Od nauczania do uczenia się. O paradygmatycznej zmianie w andragogice*. Wrocław: Wyd. Naukowe DSW.
- Melosik Z. (2004). Edukacja a stratyfikacja społeczna. W: Z. Kwieciński, B. Śliwowski (red.), *Pedagogika. Podręcznik akademicki*. T. II. Warszawa: Wyd. Naukowe PWN.
- Memorandum w sprawie uczenia się przez całe życie*. (2000). Commission of the European Communities. Zaczepnięte 5 maja 2014 r. Strona internetowa <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MemorandumEng.pdf>
- Resolution of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council, on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies* (2008). Council of the European Union. Zaczepnięte 5 maja 2014 r. Strona internetowa http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/presData/en/educ/104236.pdf
- Teusz G. (2009). Poradnictwo biograficzne w aspekcie teorii krytycznych wydarzeń życiowych. W: A. Kargulowa (red.), *Poradownictwo – kontynuacja dyskursu. Podręcznik akademicki*. Warszawa: Wyd. Naukowe PWN.
- Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2006/962/WE z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie*. (2006). Zaczepnięte 5 maja 2014 r. Strona internetowa http://www.nina.gov.pl/docs/edukacjaplikido-pobrania/Zalecenie_PE_i_Rady_Kluczowe_kompetencje_2006_962_WE.pdf

Summary

Lifelong guidance as a new challenge for education

The article presents the newest trends in guidance — lifelong guidance which close correspond with lifelong learning concept. Guidance had been analysed in the context of contemporary educational and professional changes. The main question in the article is what is the lifelong guidance's role in the process of adult education.

Key words: adult education, competence, formal, nonformal and informal learning, lifelong guidance, lifelong learning (LLL), risk society