

Rozwój, kariera i praca a całościowe uczenie się. Dynamika wzajemnych zależności – uwagi wstępne

Temat niniejszej publikacji usytuować można w różnych perspektywach: przeobrażeń w sferze pracy, zmian we wzorach przebiegu karier, rozwoju człowieka dorosłego, edukacyjnych wyzwań współczesnego świata. Refleksje nad kategoriami pojęciowymi ujętymi w tytule omawianej pracy budują jej strukturę. W ujęciu całościowym rozdziały prezentują szeroki ogląd tematu, równocześnie jednak ukazują też różnorodne teoretyczne podejścia do omawianych zagadnień z autorskim ustosunkowaniem się do ważności podejmowanych kwestii. Niektóre z tekstów wyraźnie zorientowane są na problematykę karier, inne poprzez prezentowane analizy łączą problemy rynku pracy z wzorami przebiegu karier, czy też rynku pracy i wyzwań, istotnych dla całościowego uczenia się i rozwoju człowieka dorosłego.

Idea edukacji ustawicznej pojawiła się już w latach 20. XX wieku, sytuując się na tle fenomenu edukacji dorosłych, która także od czasu swego zaistnienia przeszła długą drogę, którą określam następująco: od „uspołecznienia” mas do upodmiotowienia jednostek, zaś perspektywa tych zmian zawiera się w swoistym kontinuum – między uprzemysłowieniem i urbanizacją a społeczeństwem opartym na wiedzy i zrównoważonym rozwoju¹. Współcześnie jednak problematyka całościowego uczenia się wykracza znacznie poza tradycyjnie rozumianą edukację dorosłych. Wpisując się w globalny dyskurs edukacyjny, staje się jego zasadniczą kwestią – dotyka

¹ E. Solarczyk-Ambrozik, *Kształcenie ustawiczne w perspektywie globalnej i lokalnej. Między wymogami rynku a indywidualnymi strategiami edukacyjnymi*, Poznań 2009.

problemów związanych z możliwościami oraz szansami edukacyjnymi w różnych kontekstach. Współcześnie także dominuje w dyskusjach dotyczących edukacji dorosłych, kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego, jak również – co ważne dla problematyki podnoszonej w niniejszym tomie – środowiska pracy, zapewniając ramy teoretyczne dla budowania odnośnej polityki, jak i strategii działań, jednak obok tego odgrywa kluczową rolę w debatach ekonomicznych dotyczących rynku pracy, jakości, wydajności, zrównoważonego rozwoju, uczenia się w organizacjach. Podkreślić jednak warto, że pojawia się także w debatach niezwiązanych bezpośrednio z edukacją, takich jak: wykluczenie społeczne, bezrobocie, ochrona środowiska, aktywne obywatelstwo, zdrowie publiczne². Pojęcie to związane jest z teorią kapitału ludzkiego, która szczególnie podkreśla wartość inwestowania w edukację i kształcenie, ponieważ ma to z założenia przynosić zyski w postaci rozwoju gospodarczego oraz rozwoju jednostek i społeczeństwa³. Jest więc rzeczą oczywistą, że pojęcie całościowego uczenia się łączy się z takimi kategoriami, jak praca, rozwój, kariera.

Powszechnie akceptowana definicja kariery, rozumianej jako doświadczenia jednostki zdobywane w trakcie pracy, umiejscawia ją w przestrzeni społecznej i w określonym czasie. Perspektywa kontekstualna i jednostkowa zapewnia spojrzenie na wzajemne powiązania jednostkowej sprawczości i ograniczające lub stymulujące aspekty kontekstu społecznego.

W studiach karierowych podkreśla się, że koncepcja kariery powinna być powiązana z kategorią pracy, rozumianej jako zatrudnienie. I tak na przykład M. B. Arthur i B. S. Lawrence podkreślają znaczenie wykonywanej pracy i czynności zawodowych dla określania tożsamości jednostki: „I am what I do” czy „My life is my work”⁴, podobnie w ujęciu Van Maanena praca stanowi punkt centralny, wokół którego jednostka organizuje swoje życie⁵. Jak jednak akcentują Gowler i Legge, znaczenie, jakie jednostki przypisują tak ujmowanym karierom warunkowane jest również społecznie, odzwierciedlając społeczne, kulturowe i ekonomiczne wartości uznawane w danym społeczeństwie, czego przykładem jest w rynkowo zorientowanych społeczeństwach, obok pracy, sama wartość zatrudnienia rozumianego

² E. Solarczyk-Ambrozik, *Uczenie się przez całe życie jako rzeczywistość edukacyjna. Dyskurs całościowego uczenia się w tle zmian społeczno-ekonomicznych*, w: E. Solarczyk-Ambrozik (red.), *Całościowe uczenie się jako wyzwanie dla teorii i praktyki edukacyjnej*, Poznań 2013.

³ B. Morgan-Klein, M. Osborne, *The Concepts and Practices of Lifelong Learning*, London, New York 2007.

⁴ Za: D. Gowler, K. Legge, *Rhetoric in Bureaucrats Careers: Managing the Meaning of Management Success*, w: M. B. Arthur, D. T. Hall, B. S. Lawrence (red.), *Handbook of Career Theory*, Cambridge 1996, s. 448.

⁵ Ibidem, s. 448.

jako zajmowanie wynagradzanego miejsca w formalnej strukturze organizacji, tj. hierarchii ról i kontroli⁶. W takim ujęciu kariera traktowana jest jako „społecznie konstruowane środowisko jednostki, w którym jednostki i zbiorowości uczestniczą poprzez doświadczenie i proces nadawania znaczeń osadzonych w aktach społecznej komunikacji”⁷.

Współcześnie, wraz ze zmianami społecznymi, ekonomicznymi, indywidualizacją następuje przesunięcie odpowiedzialności za przebieg kariery na jednostkę. Inwestycje w kapitał tożsamościowy poprzez całościowe uczenie się pomagają w zmaganiach i rozwiązywaniu problemów jawiących się w tle tranzycji w obszarze pracy, zmianach zawodu, miejsc pracy, ról zawodowych. Szczególny obszar wyzwań stanowią przemiany w samej naturze pracy i jej środowiska. Praca ulegająca w coraz wyższym stopniu dematerializacji poprzez organizowanie jej coraz bardziej nie tylko wokół wytwarzania przedmiotów, ile wokół operowania abstraktami i ideami skutkuje zmianami oczekiwań wobec pracowników. Globalizacja rynków i nakładów oraz zmiany technologiczne, czy też ewolucja struktury zatrudnienia, stanowiąc źródła przeobrażeń w sferze pracy, powodują zmiany we wzorach przebiegu karier i konieczność całościowego uczenia się, mobilność w rozumieniu zmiany pracy, osobistą odpowiedzialność za budowanie własnej kariery oraz tworzenie sieci kontaktów.

W zarys problematyki prezentowanej w niniejszym tomie wprowadza rozdział mojego autorstwa „Transformacja pracy i zatrudnienia a kariera zawodowa. Perspektywa jednostkowa i organizacyjna”, w którym omawiam przeobrażenia w obszarze pracy i ukazuję na ich tle zmiany we wzorach przebiegu karier, zakładając, że zjawiskiem o podstawowym znaczeniu dla przeobrażeń zarówno przebiegu karier, ich teoretycznych eksplikacji, jak i praktyk społecznych zorientowanych na rozwiązywanie rysujących się w tym obszarze problemów, jest fenomen przeobrażeń zachodzących na rynku pracy. Wprowadzenie w problematykę przemian pracy ukazane jest w dwóch perspektywach: globalizacji rynków i nakładów, „zacieśniania” przestrzeni i czasu w efekcie zmian technologicznych i zwiększonej w konsekwencji tego mobilności i globalizacji także siły roboczej, przemian w samej naturze pracy, jej organizacji (przejście od wielonarodowych przedsiębiorstw ku międzynarodowym sieciom) oraz w perspektywie kształtowania się tożsamości zawodowej pracowników, również odnoszonej do mobilności i odwołań do kategorii „bezgraniczności” w ujęciach m.in. karier bez granic.

W nurt analiz dotyczących relacji, jakie zachodzą między pracą a edukacją, wprowadza także Waldemar Segiet w rozdziale zatytułowanym

⁶ Ibidem.

⁷ Ibidem, s. 449.

„Edukacja i praca w jednostkowej biografii. Problem nadawania znaczeń”, ukazując poznawcze znaczenie jednostkowych biografii dla pojmowania zjawisk zachodzących w wymienionych obszarach. Ich rozumienie, jak podkreśla Autor, osadza w kategorii praxis, przypisując jej określoną moc wyjaśniania rzeczywistości społecznej, co w przypadku niniejszej publikacji oznacza odniesienia do rzeczywistości edukacyjnej i zawodowej. Takie podejście pozwala Autorowi analizować zjawiska w powiązaniu z szerszymi kontekstami, w których mają miejsce, i – jak zaznacza – jawiąca się dzięki podejściu biograficznemu indywidualna rzeczywistość ludzka osadzona w praxis nie roztopia się w strukturach. Autor porusza istotne dla tematyki tomu problemy indywidualizacji, nowych przestrzeni dla swobody działania i organizowania własnego życia. Konkluzje jego analiz na temat pracy i edukacji w życiu jednostki prowadzą do zaznaczenia konieczności inwestowania w siebie, uruchomienia zachowań transgresyjnych, zwiększających szanse jednostki na rynku pracy. Chciałabym w tym miejscu podkreślić, jak ważne zarówno dla przebiegu dróg edukacyjnych, jak i karier zawodowych jest kształtowanie odpowiednich postaw – elastyczności, przedsiębiorczości oraz określanie strategii ich realizacji, zarówno w wymiarze poznawczym, emocjonalnym, jak i behawioralnym. W zmieniającym się świecie rośnie bowiem znaczenie zdolności adaptacyjnej jednostki do zmian, odnajdowania się w sytuacjach tranzytacji, konfrontacji z niepewnością. Umiejętność kierowania własną karierą w perspektywie całościowego uczenia się i zmian zachodzących w szerszym kontekście przybierać może kształt jednostkowych strategii zorientowanych na rynek pracy. We współczesnym świecie doświadczamy transformacji wzorów przebiegu karier przybierających postać, najogólniej określając, od linearnych do wielokierunkowych ścieżek, co ma swoje wyraźne implikacje zarówno jednostkowe, jak i organizacyjne. Kariera ogniskuje się wokół pracy, będącej źródłem tożsamości, kreatywności, głównych wyzwań życiowych, statusu i relacji społecznych, choć warto zwrócić uwagę, że wiele nowszych teorii karier wychodzi poza obszar pracy zawodowej. We współczesnych interpretacjach karier kładzie się nacisk na przesunięcie z długotrwałych relacji społecznych w kierunku relacji transakcyjnych, krótkoterminowych zachodzących między pracownikiem a zatrudniającymi go organizacjami. Nieadekwatny w świecie zwiększonej indywidualnej odpowiedzialności staje się jednorazowy wybór zawodu poprzedzony linearną ścieżką edukacyjną i stosowne do tego zawodu uplasowanie się na rynku pracy postrzegane w perspektywie długoplanowej. Rozumieniu zmian we wzorach przebiegu karier sprzyja odniesienie do ich społecznych uwarunkowań, uwzględniających czas i przestrzeń społeczną, znajomość których niezbędna jest w eksploracji reguł kariery w pracy i moż-

liwości jawiących się w przestrzeni biegu życia. Okoliczności życia stwarzają szanse oceny dokonanych w przeszłości wyborów i modyfikowania ich wraz z zachodzącymi zmianami. W kontekście planowania i zarządzania własną karierą jawią się takie kategorie, jak zdolność do bycia zatrudnionym (*employability*) i mobilność. Szczególnie ciekawym zagadnieniem w tym kontekście staje się rozwój karier kobiet, który w literaturze przedmiotu określa się jako bardziej złożony ze względu na specyficzne zewnętrzne i wewnętrzne bariery, związane m.in. z wczesną orientacją na zróżnicowane płcią role społeczne, role rodzinne czy nierówności na rynku pracy, które zarówno komplikują, jak i ograniczają wybory zawodowe i rozwój kariery kobiet. Identyfikacja płciowa postrzegana jest jako jeden z istotniejszych czynników tożsamości zawodowej poprzez właśnie społecznie konstruowane bariery i ograniczenia⁸. O prawidłowościach tych mówią teorie karier.

Problem wpływu zmian społeczno-kulturowych na współczesne rozumienie kariery w życiu jednostek podnosi Agnieszka Cybal-Michalska w rozdziale zatytułowanym „Zróżnicowane doświadczenia kobiet w karierze – implikacje dla teorii kariery”, ukazując bardzo istotne aspekty tej transformacji, a zarazem zwracając uwagę na wzrost znaczenia, jakie jednostka jako kreator kariery nadaje wzorcowi zawodowych oraz niezawodowych aktywności i możliwości. Ze szczególną uwagą przygląda się Autorka zróżnicowanym doświadczeniom kobiet w karierze. Jako ważki, co znajduje swoje odzwierciedlenie w przedstawianej narracji, postrzega nurt refleksji dotyczący kształtowania tożsamości kobiet w karierze zawodowej w kontekście osobliwości wzorów ich karier, którym w swoich analizach poświęca sporo uwagi. Agnieszka Cybal-Michalska zwraca uwagę na doniosłość i dynamikę zmian implikujących z kolei zmiany tożsamościowe, co pozostaje w istotnym związku ze sposobem, w jaki kobiety określają perspektywy rozwoju karier i nadają im sens. Na poziomie ogólniejszym te zróżnicowane doświadczenia kobiet w karierze, jak argumentuje Autorka, stanowią istotne implikacje dla teorii karier, co znajduje swoje szerokie omówienie w prezentowanym tekście.

Współcześni pracownicy, aby utrzymać swoją zatrudnialność (*employability*) muszą koncentrować się na rozwoju kompetencji pozwalających na wykonywanie pracy, co oznacza orientację na utrzymanie pracy i uzyskanie następnej oraz doskonalenie umiejętności zarządzania własną karierą, w które wpisana jest świadomość własnych mocnych stron i transferowal-

⁸ L. S. Gottfredson, *Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise and Self-Creation*, w: D. Brown (red.), *Career Choice and Development*, San Francisco 2002; P. A. Coogan, P. Chen, *Career Development and Counselling for Women. Connecting Theories to Practice*, "Counselling Psychology Quarterly" 2007, 20 (2).

nych kompetencji. Ważna staje się umiejętność opierania się na własnych zasobach psychospołecznych i stosowanie ich w refleksyjny sposób. Kompetencja to więcej, niż tylko wiedza i umiejętności, wymaga bowiem sprostania odpowiedzi na złożone potrzeby poprzez mobilizację i bazowanie na wspomnianych zasobach, w tym na postawach i umiejętnościach w konkretnym kontekście. Warto zwrócić uwagę na istotną w tym podejściu kategorię refleksyjności opartą na kreatywnym uczeniu się, które jako sztuka krytycznego myślenia bliska jest kategorii zmiany i niepewności, nadawania sensu nieznaney, niezrutynizowanej sytuacji oraz stosowania i adoptowania do niej środków pozwalających rozwiązać ją z sukcesem.

Problem zwiększania możliwości w procesie poszukiwania zatrudnienia w kontekście własnych zasobów, refleksji nad celami, priorytetami i rzeczywistymi możliwościami porusza w układzie szerszych refleksji Małgorzata Rosalska w rozdziale pod tytułem „Kompetencja wyróżniająca jako element projektów karierowych”. Główną kategorią pojęciową czyni w swych rozważaniach kompetencję wyróżniającą. Autorka omawia jej znaczenie w procesie projektowania karier edukacyjnych i zawodowych, a także w procesie poszukiwania zatrudnienia i pozyskiwania pracowników. Zwraca uwagę na istotny w tym kontekście problem podporządkowania celów edukacyjnych związanych z projektami zarówno ścieżek edukacyjnych, jak i zawodowych dyktatowi rynku, który staje się podstawową perspektywą odniesień zarówno w kontekście indywidualnych projektów dotyczących karier, ale również i instytucjonalnych oraz systemowych ofert wsparcia. Autorskie refleksje zaprezentowane w opracowaniu ukazują, co ważne w perspektywie określonych praktyk społecznych, do których zaliczyć można wsparcie doradcze, możliwości rozwijania postawy odpowiedzialności za własny kapitał kariery oraz projektowanie i realizację indywidualnych projektów karierowych.

W problematykę pokoleniowych wzorów przebiegu karier oraz dróg edukacyjnych, pokoleniowych różnicowań sytuacji na rynku pracy i ustosunkowań do problemów jawiących się w tym obszarze, a szczególnie do edukacji w relacji do wyzwań, jakie niesie współcześnie praca, warunkowanych doświadczeniami pokoleniowymi wpisują się analizy Józefa Kargula, Anny Wawrzonek i Renaty Koniecznej-Woźniak.

Józef Kargul w rozdziale zatytułowanym „LLL osób odraczających dorosłość” poddaje analizie problem całościowego uczenia się w praktykach osób opóźniających wejście w dorosłość. Autor ukazuje całościowe uczenie się jako instrument wspierania rozwoju osobowości człowieka. Nie odnosi się jednak, co podkreśla, do samej idei LLL, poddaje natomiast pod rozwagę możliwość uczenia się przez całe życie w praktykach określonej grupy dorosłych. Szczegółowe charakterystyki psychospołeczne osób wpisujących się

w tę kategorię prezentuje Józef Kargul na tle wyróżnionych obszarów całościowego uczenia się. Wnioski wypływające z przeprowadzonych analiz stanowią istotną przesłankę dla praktyk podejmowanych w zakresie poradnictwa karier zarówno w sferze edukacji, jak i pracy.

Zagadnienia kształtowania się tożsamości zawodowej podejmuje w swoim opracowaniu na temat „Sukcesu i jego implikacji dla kształtowania tożsamości młodego człowieka” Anna Wawrzonek. Również rozważania tej Autorki usytuować można w obszarze problematyki pokoleniowych warunkowań analizowanych w niniejszym tomie zagadnień dotyczących pracy, kariery i relacji zachodzących między nimi. Omawiając znaczenie sukcesu w karierze, ukazuje go nie tylko jako kategorię teoretyczną, ale także jako praktykę społeczną, element socjalizacji młodego pokolenia, który w bardzo silnym stopniu warunkuje kierunek rozwoju tożsamości młodzieży i jest częstą przyczyną rozbieżności między oczekiwaniami a charakterystykami młodego pokolenia funkcjonującego na rynku pracy. Autorka podkreśla konieczność adekwatnego wsparcia młodych, co ma istotne znaczenie w perspektywie podejmowanych w tomie zagadnień.

Zaprezentowane przez Renatę Konieczną-Woźniak analizy, zamieszczone w rozdziale zatytułowanym „Uczenie się w planach osobistego rozwoju debutantów dorosłości. Między dorosłością a (nie)dorosłością” dotyczą problemu wczesnej dorosłości, w szczególności zaś motywacji uczenia się młodych dorosłych. W tekście pojawia się hipoteza mówiąca o wydłużaniu edukacji jako suplementowaniu innych zadań, ważnych dla młodych dorosłych z poprzednich pokoleń. Odbiorca tego tekstu odczytać może sugestie Autorki, usytuowane w perspektywie psychologicznej, wskazujące na przyczyny zmian w całościowym rozwoju, którymi są redefinicje długości trwania poszczególnych faz rozwojowych i pojawienie się fazy przejściowej między dorastaniem a dorosłością, z którą powiązanych jest szereg różnych problemów rozwoju młodego człowieka. Autorka stawia inspirujące do dalszych przemyśleń pytania, mające istotne znaczenie dla procesów edukacyjnych i planowania ścieżek kariery, dotyczące tego, czy od młodych dorosłych w związku ze zmianami zachodzącymi we współczesnym świecie wymagać należy takich samych sposobów realizacji zadań rozwojowych, jak od wcześniejszych pokoleń.

Możliwości biograficznego podejścia do omawianych zagadnień, w szczególności do edukacji dorosłych, poświęcony jest rozdział autorstwa Joanny Szłapińskiej pod tytułem „Koncepcje biograficzne jako metody badawcze w edukacji dorosłych”. Chciałabym podkreślić, że metoda biograficzna sprzyja odniesieniu się do subiektywnego świata jednostki, w którym odzwierciedla się rzeczywistość społeczna i czas historyczny. W rezultacie umożliwia ona wyjście poza świat jednostkowy i analizę trendów społecz-

nych, prawidłowości zdarzeń, opis zjawisk szerszych, niż tylko doświadczenia jednostek. Pisanie biografii, czy też jej opowiadanie pozwala scalać różne fragmenty życia i tworzyć całość określającą naszą tożsamość i aktualne miejsce w przebiegu życia. Biografia edukacyjna pozwala na dalsze projektowanie dróg edukacyjnych czy zawodowych. Jest podstawą planów w tym zakresie. Chciałabym także podkreślić, że jej naukowa analiza to odniesienie do przyjętych wzorów przebiegu życia, pozwalająca na określenie relacji zachodzących między jednostką a zespołem standardów normatywnych, regulujących jednostkowe zachowania. W edukacji dorosłych możemy ujmować zastosowanie metody biograficznej jako zjawisko konstruktywistyczne i kognitywne zarazem. Jest ona próbą zapewnienia jednostkom odkrywania ich ukrytych możliwości, a także rozwoju kompetencji. Tak realizowana biografia jako metoda sprzyja rozumieniu procesu całościowego uczenia się. Analiza kontekstu społecznego, w jakim porusza się jednostka, odzwierciedlonego w indywidualnej biografii, pozwala zrozumieć jej zachowania, wartości, aspiracje, dążenia. Refleksyjność, szczególnie przecież praktykowana przy zastosowaniu metody biograficznej, sprzyja poczuciu wpływu na kształt społecznej rzeczywistości czy kształtowaniu przestrzeni społecznej, w jakiej się poruszamy.

W analizach Joanny Szłapińskiej szczególne miejsce poświęcono Oldze Czerniawskiej, prekursorce badań biograficznych na gruncie polskiej andragogiki i jej koncepcji dróg edukacyjnych, u podstaw której usytuowany jest paradygmat uczenia się jako procesu całościowego. Autorka omawia także, co oczywiste, w świetle podjętego przez Nią tematu, różne koncepcje biograficzne ujmowane jako metody badawcze w edukacji dorosłych. Istotne z perspektywy podejmowanej w tomie problematyki są odniesienia do nieformalnego i pozaformalnego uczenia się dorosłych, wpisujące się w próbę interpretacji fenomenu całościowego uczenia się.

Renata Michalak w opracowaniu pod tytułem „Autodeterminacja fundamentem koncepcji LLL” ukazuje całościowe uczenie się jako uzasadnienie aktywności adaptacyjnej i ważny kontekst definiowania stylu życia. Zwraca równocześnie uwagę, odwołując się do szerokich źródeł, na tendencje spadkowe dotyczące uczestnictwa dorosłych w różnych formach kształcenia formalnego i pozaformalnego, co szczególnie dotyczy osób, które najbardziej potrzebują podniesienia swoich umiejętności. Stawia tezę, że przyczyn tego zjawiska w Polsce upatrywać można m.in. w wygaszaniu naturalnej motywacji dzieci do uczenia się, w wygaszaniu ich poznawczej ciekawości już na starcie kariery edukacyjnej oraz deficycie działań ją podtrzymujących. Autorka odwołuje się do wybranych koncepcji teoretycznych dotyczących autodeterminacji i roli środowiska edukacyjnego we wzmacnianiu motywacji. Szczegółowo uzasadnia swoje stanowisko odnośnie do

znaczenia kształtowania motywacji do uczenia się u najmłodszych uczniów i jego roli w późniejszych fazach cyklu życia.

Zmiany, jakie zachodzą w obszarze społecznym i gospodarczym, zwiększona mobilność osób uczących się i pracujących, także trendy demograficzne obrazujące starzenie się społeczeństwa, kształtują konieczność przeorientowania dotychczasowego modelu kariery edukacyjnej i zawodowej, którą określało intensywne uczenie się formalne w okresie młodości, prowadzące do zdobywania formalnych kwalifikacji zawodowych i najdłuższego utrzymania zatrudnienia w formalnie wyuczonym zawodzie. W związku z tym rysuje się konieczność przeorientowania modelu kariery zawodowej, co rozciąga się na wszystkie lata życia – to znaczy że dotyczy to wczesnej opieki i edukacji, kariery szkolnej i zawodowej, a także uczenia się seniorów. Wyraźnym trendem w myśleniu o całożyciowym uczeniu się jest orientacja na doskonalenie kompetencji kluczowych oraz profesjonalnych, po to, by móc sprostać wymogom reorientacji zawodowej, nawet pod koniec aktywności na rynku pracy. Warto zwrócić także uwagę na to, że głównym miejscem zorganizowanego uczenia się dorosłych nie jest wyłącznie szkoła, ale również środowisko pracy i zaangażowania społecznego – firmy, instytucje publiczne, organizacje obywatelskie.

Jak starałam się ukazać, uczenie się przez całe życie stanowi nową perspektywę rozwoju kariery, a jednostkowe strategie zorientowane na rynek pracy i rozwój sytuują się w kontekstualnie określonych możliwościach, dynamice szerszych procesów, także szeroko ujmowanej polityce edukacyjnej, nieliniarnym progresie, zwielokrotnionych perspektywach i wzorach osobowych. Wyzwaniem stają się złożoność, zmiana, ale również szanse i możliwości.

W sygnalizowaną wyżej problematykę wpisuje się narracja prowadzona przez Magdalenę Barańską w tekście zatytułowanym „Kształtowanie postaw przedsiębiorczych wśród studentów wymogiem rynku pracy”. Autorka zwraca w nim uwagę na dynamikę rynku pracy i wymagania pracodawców kierowane wobec pracowników i dotyczące nie tylko specjalistycznej wiedzy, ale także predyspozycji osobowościowych oraz kompetencji społecznych. Szczególną uwagę Magdalena Barańska poświęca znaczeniu postaw przedsiębiorczych wśród studentów, które umożliwiają im wejście na rynek pracy i sprawne na nim funkcjonowanie. Ukazuje, w jaki sposób uczelnie i ośrodki akademickie, w odpowiedzi na potrzeby studentów i ich aspiracje dotyczące możliwości poruszania się na rynku pracy, opracowują i wdrażają zróżnicowane oferty edukacyjne.

W tym nurcie refleksji usytuować można także rozważania Elwiry Litańskiej, która w rozdziale zatytułowanym „Społeczna odpowiedzialność (biznesu) i zrównoważony rozwój – implikacje dla projektowania kariery

zawodowej” ukazuje, jak w indywidualnym postrzeganiu przyszłości edukacyjno-zawodowej oraz w podejmowanych wyborach karierowych manifestuje się złożoność i dynamika przemian społeczno-gospodarczych. Elwira Litaszewska, przybliżając problem społecznej odpowiedzialności biznesu ukazuje, jak zapowiada tytuł, jego implikacje dla kariery zawodowej. Autorskim zamysłem jest omówienie problematyki dotyczącej społecznej odpowiedzialności biznesu i wybranych praktyk rozpowszechnianych w tym względzie na coraz większą skalę w świetle praktyki doradczej oraz zamysłu projektowania kariery. Celem, jaki sobie założyła Autorka, jest prezentacja Celów Zrównoważonego Rozwoju jako wskazówek dla intensyfikacji społecznej odpowiedzialności.

Nowe oczekiwania wobec szkoły, ujmowanej jako organizacja ucząca się, jawiące się wraz z oczekiwaniami rynku pracy i sytuacją na rynku edukacyjnym, omawia Monika Christoph. Autorka podchodzi zatem do zjawiska całożyciowego uczenia się od strony instytucji edukacyjnej. Punktem wyjścia do swych rozważań wywołanych przyjętym tematem czyni omówienia dotyczące koncepcji i atrybutów nowoczesnej organizacji uczącej się, poddając pod refleksję pytanie odnoszące się do tego, czy organizacje mogą się uczyć. Temat szkoły jako organizacji uczącej się wyrasta w tle tych właśnie refleksji. Autorka stara się uzasadnić to, że zainteresowanie podjętą przez Nią problematyką – tworzenia wysokiej jakości w praktyce edukacyjnej oraz planowaniem przestrzeni edukacyjnej w sposób efektywny – rośnie na znaczeniu ze względu na dynamicznie zmieniające się uwarunkowania otoczenia oraz wzrastającą potrzebę wiedzy, stanowiącej źródło przewagi konkurencyjnej, co ma istotne przeciwieństwo znaczenie w sytuacji mechanizmów rynkowych także w edukacji.

Jak już wcześniej niejednokrotnie wspomniano, kariery realizują się w określonym otoczeniu, a koncepcja kariery rozumianej jako doświadczenie jednostki zdobywane w trakcie pracy umiejscawia ją w określonym środowisku. Przebieg ścieżki kariery w wybranym środowisku zawodowym w relacji do zmian na rynku pracy omawia Hanna Miler-Slawiczek w rozdziale zatytułowanym „Kariery żołnierzy zawodowych w świetle profesjonalizacji”. Autorka charakteryzuje to środowisko, podkreślając znaczenie w dobie płynnej nowoczesności i braku pewności na rynku pracy poczucia stabilizacji ekonomicznej, socjalnej i zawodowej. Jej uwaga ogniskuje się na zhierarchizowanej strukturze stanowiącej o nadrzędności i podrzędności pełnionych ról, w kontekście czego opisuje charakterystyczny dla tego środowiska przebieg karier.

Jak staraliśmy się ukazać w niniejszym opracowaniu, zarówno edukacyjne, jak i zawodowe drogi wiodące poprzez zawodowe i społeczne struktury w społeczeństwie uczącym się w coraz wyższym stopniu podporząd-

kowane są dynamicznie zmieniającym się wymogom rynku, zmianom w obszarze pracy i kultury, a także wyraźnym trendom indywidualizacji społecznego świata. Chciałabym jednak zaznaczyć, że programy uczenia się przez całe życie wychodzą poza perspektywę czysto ekonomiczną czy tylko uczenie się dorosłych – wyraźny jest w nich nacisk na aktywne obywatelstwo, społeczną inkluzję czy jednostkową samorealizację, co odzwierciedla sposób „społecznego życia” określonej idei edukacyjnej.

W prezentowanych Czytelnikowi tekstach ukazujemy, zachodzące w różnym wymiarze i z różnej perspektywy, relacje między całościowym uczeniem się, rynkiem pracy a rozwojem jednostkowym, społecznym czy instytucjonalnym.