

Imperatyw zmian w edukacji zawodowej oraz ich społeczne konsekwencje

Słowa kluczowe: edukacja zawodowa, elastyczność, mobilność, konkurencyjność

Key words: vocational education, flexibility, mobility, competetiveness

Wprowadzenie

Z przykładną konsekwencją mówi się niezliczoną ilość razy o potrzebie podniesienia efektywności edukacji zawodowej. Z podobnie monotonną regularnością wskazuje się, że zwiastunem pozytywnych zmian w edukacji zawodowej jest otwarcie jej na trzy kluczowe elementy, jakie „uznaje” współczesna rzeczywistość społeczno-gospodarcza. Chodzi o elastyczność, mobilność i konkurencyjność.

Pojęciom tym nadawany jest charakter procesualny, a więc odnoszący się do procesu kształcenia zawodowego, jak i finalny, w którym elastyczność, skłonność do mobilności i bycie konkurencyjnym oznacza stan przygotowania absolwenta szkoły zawodowej do funkcjonowania w rolach zawodowych i społecznych.

Wspomniane kategorie uznawane są za kluczowe dla rozwoju systemów edukacji zawodowej. Wspomina się o tym w dokumentach przygotowywanych przez agendy UE, m.in. przez Radę Europy ds. Edukacji, a przyjętych na posiedzeniu w Sztokholmie 2001 roku czy przez Komisję Europejską¹. Czytamy w nich, że jednym z podstawowych celów systemów edukacji w Europie jest rozwijanie przedsiębiorczości, mobilności i wymiany doświadczeń, wspieranie aktywności i autokreacji. Cele te stanowią przesłankę rozwoju wielu koncepcji kreujących nowe formuły zachowań zarówno na rynku pracy, jak i w okresie zatrudnienia. Przykładem tego jest koncepcja „Akcja Ja”, w myśl której przedsiębiorcami są wszyscy ludzie, którzy aktywnie, niezależnie i samodzielnie tworzą swoją zawodową przyszłość. Jej teoretyczne założenia opierają się na tym, że kapitał ludzki

¹ KE, *Edukacja w Europie; różne systemy kształcenia i szkolenia*, Warszawa 2003, s. 12.

ma określoną wartość rynkową, którą można świadomie podwyższać, a sukces zawodowy wymaga zachowań prorynkowych w okresie nauki i pracy, co oznacza, że każdy powinien być przedsiębiorcą własnego „Ja”². Podobne argumenty stawiane są również w literaturze przedmiotu. Przykładem tego jest m.in. stanowisko Zygmunta Wiatrowskiego, zgodnie z którym nowoczesne podejście do problemu przygotowania zawodowego winno zakładać zdolność i potrzebę pracownika do bycia i działania w różnych sytuacjach zawodowych, w tym w sytuacjach alternatywnych; zdolność i możliwość pracownika do podejmowania oraz realizowania zadań i ról zawodowych nasyconych tendencją do zmienności, czy też nastawienie pracownika, wyniesione z nowoczesnej szkoły zawodowej, do mobilnego, elastycznego, inicjatywnego i przedsiębiorczego oraz twórczego bycia we własnych i zakładanych sytuacjach zawodowych³. Literatura przedmiotu daje również przykłady, że specyficzne cechy współczesnej gospodarki rynkowej stanowić powinny swoisty punkt odniesienia dla systemu edukacji zawodowej. Wspomina się m.in. o potrzebie realizacji następujących zasad:

- a) zasady wysokiej jakości kształcenia opartego na określonym systemie standardów tej jakości,
- b) zasady elastyczności kształcenia,
- c) zasady mobilności⁴.

W tym ujęciu zasada mobilności oznacza taki sposób organizacji kształcenia zawodowego, aby wykwalifikowani pracownicy mogli wykonywać pracę na podobnych stanowiskach w różnych miejscach i w różnym czasie. Natomiast zasada elastyczności mówi o potrzebie dalszego kształcenia, o stwarzaniu możliwości do ustawicznego rozwoju wiedzy i umiejętności zawodowych, by być zdolnym do pracy ciągłej w zmieniającym się otoczeniu.

Problemy związane z elastycznością czy mobilnością, rozumiane zarówno jako proces, jak też określony efekt kształcenia zawodowego, uwzględnione zostały w projekcie reformy edukacji zawodowej, którą zapoczątkowano we wrześniu 2012 roku. Zarówno w dokumentach MEN uzasadniających potrzebę reform tego obszaru edukacji, jak i w nowej podstawie programowej kształcenia zawodowego pojawiają się kwestie nawiązujące do omawianych kategorii⁵.

² W. Lanthaler, J. Zugmenn, *Akcja Ja. Nowy sposób myślenia o karierze*, Warszawa 2000, s.15.

³ Z. Wiatrowski, *Droga do współczesnego rozumienia i uznawania kwalifikacji i kompetencji zawodowych*, [w:] *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*, red. S. M. Kwiatkowski, Warszawa 2004, s. 68.

⁴ A. Bogaj, *Kształcenie zawodowe światła międzynarodowych raportów oświatowych – priorytety i kierunki rozwoju*, [w:] *Kształcenie zawodowe. Rynek pracy. Pracodawcy*, red. S. M. Kwiatkowski, Warszawa 2000, s. 37.

⁵ Rozporządzenie MEN w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach, Dz.U. z 7.02.2012 r.. Wśród celów edukacji zawodowej oraz uzasadnień wprowadzanych zmian podkreśla

Rozkładanie akcentów w procesie kształcenia zawodowego na wskazane wyżej elementy determinują przede wszystkim zjawiska związane w przemianami w sferze gospodarowania.

Sygnalizując problem zmian w gospodarce wskazać można m.in. na charakterystyczne oznaki tzw. *nowego kapitalizmu* czy *elastycznego kapitalizmu*, w którym zmieniają się przede wszystkim modele strukturalne organizacji. Przestaje się bowiem myśleć o organizacji jako o piramidzie, lecz raczej jak o sieciach, elastycznych i płaskich. Takie układy sieciowe łatwiej ulegać mogą dekompozycji i redefinicji. Elastyczna organizacja przypomina raczej „archipelag współzależnych działań” niż trwałą i stabilną konstrukcję. Zmianie ulega charakter pracy w takich organizacjach, w których dominuje przede wszystkim potrzeba szybkiego dostosowywania się do zmieniających się warunków pracy, szybkość podejmowanych decyzji i otwartość na nowe wyzwania. Boltański i Chiapello⁶ sugerują, że znajomość rzeczy, zdobyte umiejętności przestają być wystarczające, a obowiązujący do tej pory *savoir – faire* zastępowany jest przez *savoir – être*. Nowy „duch kapitalizmu” wymaga więc wielowymiarowości, elastyczności zatrudnienia, zdolności do uczenia się i adaptowania do nowych sytuacji i nowych funkcji. Posiadanie umiejętności i wcześniej zdobytych kwalifikacji, zdolność do zyskiwania zaufania, nawiązywania więzi przestaje być wystarczające. W *nowych* organizacjach pracownicy nie robią karier, lecz przechodzą od jednego przedsięwzięcia do drugiego, a sukces w aktualnie realizowanym przedsięwzięciu zapewnia im dostęp do kolejnego.

Elastyczność, konkurencyjność czy mobilność rozpatrywana jest również w kontekście zasad formułowanych przez współczesny rynek pracy. Problemowi temu poświęcono wiele różnego rodzaju opracowań i dokumentów⁷. W ramach krótkiej refleksji można jedynie zastanowić się, jaką formułę organizacyjną należy przypisywać rynkowi pracy. Jeśli bowiem przybiera on formę instytucjonalną, to zakładać należy istnienie zakorzenionych relacji prawnych czy moralnych, opartych na zaufaniu, szacunku, uznawaniu wzajemnym poszanowaniu i godności. Jeśli tak jest, to – jak pisze Scott Lash⁸ – zawiera on w sobie najmniej z moż-

się nieodzowność elastycznego reagowania na potrzeby rynku pracy, otwartość na uczenie się przez całe życie oraz mobilność edukacyjną i zawodową absolwentów szkół zawodowych.

⁶ *Le nouvel esprit du capitalisme*, cyt. za Z. Bauman, *Społeczeństwo w stanie obłędzenia*, Warszawa 2007, s. 52.

⁷ Przykładem tego jest m.in. stanowisko, że „obecnie rynek pracy jest elastyczny, nastawiony na kreatywność i innowacyjność. W związku z tym zapotrzebowanie pracodawców ukierunkowane jest na wysoko wykwalifikowanych profesjonalistów, którzy są osobami twórczymi i zdolnymi do adaptacji”, W. Łozowiecka, *Teoretyczne i praktyczne zasady kształtowania postaw konkurencyjnej zdolności jednostki*, [w:] *Edukacja i praca. Konteksty – wyzwania – antynomie*, red. R. Gerlach, Bydgoszcz 2008, s. 249.

⁸ U. Beck, A. Giddens, S. Lash, *Modernizacja refleksyjna*, Warszawa 2009, s. 273.

liwych poziom oczekiwań normatywnych, kruchość relacji społecznych oraz oparcie jedynie na prawie kontraktowym. Jeszcze bardziej sceptyczne opinie na temat rynku pracy formułuje Zygmunt Bauman, pisząc że „Zachowania rynku są trudne do przewidzenia nawet najbieglejszym prognostykom używającym najbardziej wyrafinowanych metod badawczych. [...] uzależnienie podejmowanych przez ludzi prób samookreślenia i samodoskonalenia od zasadniczo nieprzewidywalnych, a zatem w oczywisty sposób niewiarygodnych wyobrażeń na temat przyszłych potrzeb niestabilnych i chimerycznych rynków przysparza wielu cierpień, frustracji, zawiedzionych nadziei i zmarnowanych istnień ludzkich”⁹. Zakwestionowany również został wielokrotnie podnoszony i akcentowany elastyczny charakter współczesnego rynku pracy. Z. Bauman twierdzi, że elastyczność jedynie pretenduje do bycia jedną z uniwersalnych zasad zdrowej ekonomii, która w równym stopniu stosuje się do popytu i podaży na rynku pracy. „Praca pojawia się i znika równie szybko, jak się pojawiła; jest poszatkowana na małe kawałeczki i bez uprzedzenia można być jej pozbawionym, kiedy zasady gry w «zatrudnienie i zwolnienie» bez ostrzeżenia ulegają zmianom, a zatrudnieni i ci, co szukają pracy, niewiele mogą zrobić, by zatrzymać tę huśtawkę”¹⁰.

Kontekstów funkcjonowania omawianych wyżej kategorii jest wiele. Trzeba jednak mieć na uwadze, że współczesna zmienność powoduje, iż oprócz zakładanych efektów ich funkcjonowania nieuchronnie pojawiają się ich nieprzewidziane konsekwencje, niepożądane skutki uboczne, których z pewnością nikt wcześniej nie planował. Jak twierdzi Ulrich Beck każde działanie wiąże się z ryzykiem i że zarówno pozytywne skutki, jak i negatywne efekty uboczne wynikają z tych samych przyczyn i nie dają się od siebie oddzielić. Akceptując jakieś działanie, musimy zaakceptować nieuchronnie związane z nim ryzyko. W ostatnim okresie zamiast o ryzyku zaczyna się mówić raczej o stratach „współbieżnych”¹¹. Pojęcie to zakłada, że skutkom pozytywnym towarzyszą też z konieczności efekty negatywne. Prawdziwym problemem staje zatem prawdziwe i rzetelne oszacowanie zysków i strat podejmowanych działań, uwzględniające wszystkie elementy z obszaru życia społecznego, życia gospodarczego, kulturowego czy moralnego. Dlatego też wydaje się, że warto bliżej przyjrzeć się rzeczywistym efektom powszechnie akceptowanej wiary w pozytywną moc sprawczą elastyczności, mobilności i konkurencyjności. Może należy zajrzeć na drugą stronę lustra, w którym odbijają się zjawiska powiązane z omawianymi kategoriami, zwłaszcza, że współczesna rzeczywistość przypomina tę, opisaną przez Lewisa Carrolla, który ustami

⁹ Z. Bauman, *Płynne życie*, Kraków 2007, s. 194.

¹⁰ Tenże, *Globalizacja i co dla człowieka z niej wynika*, Warszawa 2000, s. 123.

¹¹ Z. Bauman, D. Lyon, *Płynna inwigilacja: rozmowy*, Kraków 2013, s. 140.

Czerwonej Królowej w *Alicji w krainie czarów* ostrzega: „Bo tu, jak widzisz, trzeba biec tak szybko, jak się potrafi, żeby zostać na tym samym miejscu”¹².

W tym „biegu” współczesnego człowieka chodzi już nie tylko o to, by chociaż pozostać w miejscu, ale głównie, by nie pozostać w tyle, czego skutkiem może być brak miejsca w nabierającym prędkości wehikule określanym jako *postęp*. Jak pisze bowiem Z. Bauman, „w wehikule postępu liczba miejsc siedzących i stojących z reguły nie pozwala na przyjęcie wszystkich pasażerów, dlatego też przy wejściu zawsze dokonywano selekcji. Postęp propagowano pod hasłem większego szczęścia dla większej liczby ludzi, być może jednak w postępie, tym znaku rozpoznawczym nowoczesnej epoki, chodziło naprawdę o to, by zmniejszyć liczbę ludzi biorących udział w wyścigu, zdolnych poruszać się szybciej i wspinać na wyżyny”¹³.

Po drugiej stronie elastyczności

Termin *flexibility*, oznaczający elastyczność, pierwotnie dotyczył zdolności drzew do ustępowania przed siłą wiatru oraz powracanie do stanu wcześniejszego.

W dzisiejszym rozumieniu termin elastyczność oznacza umiejętność dostosowywania się do zmiennych warunków oraz to, że warunki te nie są w stanie złamać człowieka. Współcześnie elastyczność odnosi się zarówno do postaw i zachowań ludzi, jak również do organizacji, w której elastyczne struktury, elastyczne formy zatrudnienia czy elastyczny czas pracy stanowią podstawę nowej teorii zarządzania. Z myśleniem o elastyczności przedstawiciele *nowej ekonomii* łączą pozytywną obietnicę uzyskiwania optymalnych efektów czy dochodzenia do najlepszych wyników gospodarczych. Ale na optymistycznej wizji *elastycznego kapitalizmu* wyraźnie widoczne są rysy, które od lat analizuje m.in. Richard Sennet. Elastyczność porównuje on raczej do bałaganu niż wolności, a S. Lash i John Urry czasy elastyczności określają mianem „końca zorganizowanego kapitalizmu”. Opierając się na analizach dokonanych przez R. Senneta m.in. w książce *Korozja charakteru*, na problem elastyczności można spojrzeć w kilku wymiarach.

Pierwszy z nich to wymiar nieczytelności i niepewności, które stanowią uboczny skutek tendencji do ciągłej ewolucji struktur organizacyjnych, wymyślaniu instytucji wciąż na nowo, burzenia starego porządku, wprowadzania pierwiastka chaosu i dezorientacji. Jak pisze R. Sennet: „Praktyka współczesnych rynków sprawia, że wprowadzanie zamętu w przedsiębiorstwach stało się opłacalne. Może tego zamętu nie da się uzasadnić wzrostem produktywności, ale już szybkie zyski udziałowców stanowią solidną zachętę do rozpętania chaosu. Całkiem rentowne spółki wywraca się do góry nogami i porzuca, sprawnych pracow-

¹² L. Carroll, *O tym, co Alicja odkryła po drugiej stronie lustra*, Warszawa 1972, s. 53.

¹³ Z. Bauman, *Życie na przemieszaniu*, Kraków 2004, s. 29–30.

ników, zamiast nagradzać, zwalnia się lub przenosi w inne miejsca tylko z powodu, że organizacja musi na rynku udowodnić swoją zdolność do zmiany”¹⁴. Specyficzną dla tego systemu jest zasada „Nic na długo”, która powoduje erozję zaufania, powierzchowność relacji i więzi społecznych, brak wzajemnych zobowiązań czy lojalności. Rodzi natomiast konflikt między charakterem człowieka a jego doświadczeniami: „bezład własnej historii; człowiek nie potrafi swemu charakterowi nadawać formy trwałej narracji”¹⁵.

Ponadto widoczna jest skłonność do przerzucania na barki pracowników odpowiedzialności za wszelkie negatywne skutki podejmowanych działań, a więc, ujmując rzecz najogólniej, za „nieumiejętność sprostania wyzwaniom współczesności”. Organizacje *elastycznego kapitalizmu* uprawiają swego rodzaju politykę „świadomego wytwarzania niepewności”. Narzędzie to nazwane przez Pierre’a Bourdieu *precarisation* oznacza działania, w wyniku których ludzie stają się jeszcze bardziej niepewni i bezbronni, a tym samym jeszcze bardziej przewidywalni i sterowni. Człowiek, który traci kontrolę nad własnym dniem dzisiejszym, nie może nawet marzyć o kontrolowaniu przyszłości. Stan niepewności, jak pisze Bourdieu, „nadaje przyszłości nieokreślony charakter i wyklucza wszelkie racjonalne przewidywania, a przede wszystkim, odbiera ludziom tę odrobinę wiary w przyszłość, którą trzeba posiadać, aby móc się zbuntować”¹⁶. Stąd też niepewne i nieczytelne stają się plany życiowe, przyszłość zawodowa, pozycja społeczna oraz wynikające z niej poczucie własnej wartości i wiara we własne siły. Dominującym elementem ludzkiego życia stają się nieustanne napięcia i kryzysy, niepozwalające chociażby na chwilę odprężenia i spokoju.

Drugi wymiar oparty jest na opozycji elastyczność – rutyna. Problem rutyny rozstrzygany jest najczęściej w kategoriach zła, które paraliżuje sposoby organizacji pracy, funkcjonowanie człowieka w tym procesie, które wiedzie nieuchronnie do ponizenia pracujących ludzi. W elastyczności upatrywana jest szansa pozbywania się działań rutynowych. Zauważyć jednak trzeba, że nie w każdej sytuacji rutynowa organizacja czasu pracy jest poniżająca, że być może jedynie w dynamicznych sektorach gospodarki język elastyczności jest potrzebny i zrozumiały. Większość procesu pracy odbywa się według ułożonych reguł, które jedynie ewoluują, dając tym samym zatrudnionym ludziom namiastkę stabilności i bezpieczeństwa.

Anthony Giddens wskazuje na podstawowe znaczenie nawyku zarówno w działaniu społecznym, jak i dla samorozumienia. „Dostępne alternatywy testujemy w odniesieniu do nawyków, jakie już opanowaliśmy. Życie składające się

¹⁴ R. Sennet. *Korozja charakteru: osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Warszawa 2006, s. 62.

¹⁵ Tamże, s. 34.

¹⁶ cyt. za Z. Bauman, *Płynne życie...*, s. 212.

jedynie z chwilowych impulsów, krótkotrwałych działań pozbawionych rutyny, życie bez nawyków byłoby zaiste bezmyślną egzystencją¹⁷. Wyparcie rutyny z procesu pracy poprzez elastyczne doświadczenia i działania niezupełnie wydaje się możliwe. Jak stwierdza R. Sennet, nawet wprowadzenie elastycznego czasu pracy nie wyzwoliło pracownika z jarzma rutyny. Elastyczność w tym wypadku stanowi dodatkowy sposób uzależnienia pracownika od instytucji. „Pracujący w systemie *flexitime* zdobywa swobodę wykonywania w dowolnym miejscu wyznaczonych mu zadań, ale bynajmniej nie zyskuje większej kontroli nad własnym działaniem. W ten sposób pracownicy zamieniają tylko jedną formę podporządkowania na inną¹⁸. Stąd też zasadne wydają się pytania: „Czy elastyczność, z całą niepewnością i wszelkimi rodzajami ryzyka, jakie ze sobą pociąga, stanowi w istocie remedium na zło, jakie atakuje? Przyjmując nawet, że rutyna niszczy ludzki charakter – w jaki sposób elastyczność miałaby czynić życie jednostki bardziej aktywnym i twórczym?¹⁹”

Trzeci wymiar odnosi się do problemu wpływu elastyczności na zmianę charakteru człowieka. Zjawiska temu towarzyszące R. Sennet nazywa dryfowaniem. Chodzi głównie o zachowania, które w pracy zawodowej przynoszą sukces, w życiu osobistym stają się obciążeniem. Dostosowywanie się bowiem do zasady „Nic na długo” znaczy: nie angażuj się, nie poświęcaj się, nie zatrzymuj się; rodzi dylematy: Jak w takiej sytuacji można zachować trwałość relacji społecznych? Jak budować własną narrację i czynić własne życie spójne? Jak budować swoje własne dalekosiężne cele w nieustannie zmieniającej się rzeczywistości? R. Sennet twierdzi, że współczesny *elastyczny kapitalizm* powoduje korozję charakteru, a szczególnie zagrożone są te właściwości ludzkiego charakteru, dzięki którym człowiek odczuwa więź z innymi i nie wątpi w trwałość własnego „ja”²⁰. Są to kwestie istotne, ponieważ płytkość i kruchość relacji międzyludzkich czy brak zaufania świadczą o niskich zasobach kapitału społecznego.

Konteksty i odmiany mobilności

Dzisiaj w cenie są mobilność i nomadyzm. Wszyscy jesteśmy współczesnymi nomadami²¹.

Widoczna w ostatnich dekadach zwiększona mobilność odbywa się nie tylko w obrębie struktur społecznych czy zawodowych, ale ma swój wymiar geogra-

¹⁷ A. Giddens, *Stanowienie społeczeństwa*, Poznań 2003.

¹⁸ R. Sennet, *Korozja charakteru...*, s. 52.

¹⁹ Tamże, s. 53.

²⁰ Tamże, s. 28.

²¹ Z. Bauman, D. Lyon, *Płynna inwigilacja...*, s. 13.

ficzny. Zjawisko to opisywane jest w socjologii jako ruchliwość społeczna, która oznacza każde przejście jednostki, obiektu lub wartości – wszystkiego, co stworzyła lub zmodyfikowała ludzka aktywność – z jednej pozycji na drugą²². Przedmiotem analizy w tym kontekście jest np. ruchliwość jednostkowa i zbiorowa; ruchliwość horyzontalna odnosząca się do przemieszczania między pozycjami społecznymi usytuowanymi na tym samym poziomie systemu nierówności, np. zmiana miejsca zamieszkania. Ruchliwość pionowa polega na przesunięciu w wymiarze hierarchicznym, czyli przechodzeniu do innych klas, warstw, grup społeczno-zawodowych. Zjawiska związane z ruchliwością są charakterystyką barier nierówności, informują o równości szans (lub o ich braku), wywierają wpływ na gospodarkę i stosunki społeczne. Poziomą ruchliwość wpływa między innymi na stabilność polityczną. Przede wszystkim chodzi tu o sytuację określaną mianem „zablokowanie szans”. Ograniczanie szans ruchliwości może być źródłem destabilizacji systemu społecznego. Ruchliwości przypisuje się tu rolę polityczną – wysoka ruchliwość zmniejsza ostrość podziałów społecznych, redukuje napięcia związane z negatywnymi ocenami nierówności. Implikacje ekonomiczne ruchliwości dotyczą jej wpływu na system społeczny, utożsamiany z zasadami organizacji i ujmowany w kategoriach rozwoju. Ruchliwość traktowana jest tu jako jeden z warunków efektywności. Dla efektywności ważne są: przenikalność barier społecznych i to, jacy ludzie wchodzą na jakie pozycje zawodowe w różnych sferach działania systemu. Wyższa ruchliwość jest pożądanym zjawiskiem jako czynnik sprzyjający optymalnej alokacji jednostek²³.

Ale mobilność niesie ze sobą cały szereg skutków i zjawisk niepożądanych ze społecznego punktu widzenia. Szeroko na ten temat pisze m.in. Z. Bauman. Dobrodrojeństwa płynące ze strony mobilności nie dla wszystkich są jednakowo dostępne. Największe szanse na osiągnięcie sukcesów mają bowiem ci, którzy krążą blisko szczytu globalnej piramidy władzy, ci, dla których przestrzeń ma niewielkie znaczenie i którzy nie zwracają uwagi na odległość: ci, którzy czują się w wielu miejscach swojsko, lecz w żadnym miejscu nie zatrzymują się na dłużej. Jak pisze Jacques Attali, „Ludzie uwielbiają tworzyć, bawić się i być nieustannie w ruchu. Żyją w społeczeństwie ulotnych wartości, wolnych od troski o przyszłość, egoistyczni i hedonistyczni. Akceptują oni poczucie dezorientacji, uodpornili się na zawroty głowy i przywykli do stanu oszołomienia, pogodzili się z brakiem wytyczonego szlaku i kierunku wędrówki oraz nieokreślonym czasem jej trwania²⁴. Prowizoryczność więzi społeczno-zawodowych czy brak jakichkolwiek zobowiązań, wynikające z nieustannej potrzeby przemieszczania się, sprawiają, że przysięgi

²²P. Sorokin, cyt. za H. Domański, *Struktura społeczna*, Warszawa 2007, s. 194.

²³H. Domański, *Struktura społeczna...*, s. 221–228.

²⁴Z. Bauman, *Płynne życie*, Kraków 2007, s. 9.

lojalnościowe przestają obowiązywać i są jedynie dobre dla tych, którzy martwią się odległą przyszłością. Nie należy angażować się na dłużej niż to absolutnie konieczne; zawsze jedynie płytko i powierzchownie, tak aby można było zerwać zobowiązania bez trudu i przykrych konsekwencji. Lojalność i zobowiązania, jak wszystkie inne dobra użytkowe – jak pisze Z. Bauman – mają swoje *terminy ważności* i nie należy dbać o nie dłużej²⁵. Krępowanie sobie ruchów instytucjonalnymi więzami lojalności i nadmierne zaabsorbowanie wykonywaną pracą przez długi czas jest nierozsądne w epoce, gdy „biznesplany, projekty, wyposażenie kapitałowe i cała nasza wiedza mają coraz krótszy żywot”²⁶.

W warunkach globalnego wzajemnego uzależnienia szanse na skuteczne działanie i satysfakcjonujące wyniki są kapryśne i nieprzewidywalne, a gdy o żadnej stałości nie ma mowy, najcenniejszym i najbardziej poszukiwanym przymiotem staje się więc mobilność. Jeśli możliwości nie sposób „przypisać do miejsca” i sprawić, by się utrzymywały, należy udać się tam, gdzie się pojawiają, wtedy, kiedy się pojawiają – w najmniejszym stopniu nie dając się ograniczać przez lokalne zobowiązania, swobodnie przecinając lokalne więzi i będąc przygotowanym na to, by w ostatniej chwili je zerwać, dobytek zostawić za sobą i udać się w podróż bez bagażu²⁷.

Ale zdolność do przemieszczania się staje się głównym, może nadrzędnym, czynnikiem rozwarstwienia w wyłaniającej się globalnej hierarchii. Nic dziwnego, że tę zdolność stawia się nieporównywalnie wysoko, że wokół niej tworzy się rywalizacja i że stała się ona najważniejszą stawką konkurencyjną. Ubocznym skutkiem mobilności jest rozrastająca się nieustannie przestrzeń *pogranicza* odnosząca się nie tylko do wielkości geograficznych, ale do obszarów życia społecznego, ekonomicznego czy kulturowego. Życie na *pograniczu* opatrzone jest brakiem bezpieczeństwa, niestabilnością i brakiem pewności jutra. Z pograniczem związane jest życie osób, których Z. Bauman nazywa *ludzie–odpady* czy *ludzie–odrzuty*.

Problem mobilności dotyka także kontekstu gospodarczego, czego wyrazem jest m.in. częstsze opieranie współczesnych instytucji na układzie sieci niż na stałych układach. Wyrazem tego są przemiany współczesnego systemu pracy, w którym wyraźnie zmniejsza się pragnienie i zdolność do współpracy. W teorii każda współczesna organizacja chce wspierać kooperację. W praktyce jednak struktura owych organizacji skutecznie kooperację uniemożliwia. Dziś praca ma głównie krótkoterminowy charakter. Umowy na czas określony lub na część etatu stają się powszechniejsze, wypierają długotrwałe kariery w instytucjach. Relacje społeczne wewnątrz organizacji także stają się krótkoterminowe. Skutkiem tego jest powierzchowność tych relacji. Skoro ludzie nie pozostają długo w jednej instytucji,

²⁵ Tenże, *Życie na przemiał*, Kraków 2004, s. 167.

²⁶ Tamże, s. 169.

²⁷ Tenże, *Spoleczeństwo w stanie obłędzenia...*, s. 100.

ich wiedza i zaangażowanie słabną. Powierzchnowe relacje i słabe więzi instytucjonalne wzmacniają z kolei efekt silosu: ludzie zatrzymują wiedzę dla siebie, nie angażują się w rozwiązywanie problemów, które nie są ich problemami²⁸. Owe czynniki sprawiają, że dzisiejszym ludziom brakuje przygotowania do trudnej współpracy: współczesne społeczeństwo utraciło kwalifikacje niezbędne do praktykowania kooperacji. Dlatego, jak stwierdza R. Sennet, rodzi się specyficzny typ charakteru: osobowość niezdolna do radzenia sobie z wymagającymi, złożonymi formami społecznego zaangażowania, wycofana, pozbawiona pragnienia współpracy z innymi – powstaje „ja” niekooperacyjne. „Ja” niekooperacyjne zbudowane jest z niepokoju, którego źródłem zdaniem Sorena Kierkegaarda jest lęk będący zawrotem głowy spowodowanej przez wolność²⁹, z powodu którego ludzie nakładają maski, by nie pokazywać, co naprawdę czują, czy też dobrowolne wycofanie, służące redukcji niepokoju, pozbawione wymiaru duchowego czy egzystencjalnego, które nie zapewnia oświecenia, lecz raczej oślepią³⁰.

Resumując powyższe rozważania, można zauważyć, że podejmowanie decyzji o opuszczeniu własnej wspólnoty nie dla wszystkich jest doświadczeniem prostym, dla wielu jest wprost niewyobrażalne. Już w starożytnej Grecji kara wygnania z rodzinnego *polis* była znacznie gorsza niż kara śmierci.

Konkurencyjność dobra i zła

Problem konkurencyjności jednoznacznie kojarzy się z rynkiem i procesami tam zachodzącymi. Władza i możliwości rynku w dzisiejszym życiu społeczno-gospodarczym są wielkie i praktycznie niczym nieograniczone. Przedmiotem wymiany rynkowej obecnie może być właściwie wszystko, począwszy od dóbr i usług, a na ludziach i wymianie myśli czy idei kończąc. „Towarem wprowadzanym na rynek, wypromowanym i sprzedanym są sami ludzie. Każdy staje się jednocześnie akwizytorem zachwalającym towar i towarem, który zachwala, produktem i przedstawicielem handlowym zajmującym się jego zbytem, artykułem i jego wędrownym sprzedawcą. [...] test, który muszą zaliczyć, aby dopuszczono ich do upragnionych nagród społecznych, wymaga od nich przeistoczenia się w towary rynkowe, a więc w produkty zdolne skupiać na sobie uwagę, kreować popyt i przyciągać klientów. Uczynienie siebie chodliwym towarem, to praca do samodzielnego wykonania, to indywidualny obowiązek. Uczynienie siebie chodliwym towarem, a nie tylko stanie się nim – oto wyzwanie i zadanie³¹.

²⁸ R. Sennet, *Razem. Rytuały, zalety i zasady współpracy*, Warszawa 2013, s. 20.

²⁹ S. Kierkegaard, *Pojęcie lęku*, Kęty 2000, s. 67.

³⁰ R. Sennet, *Razem. Rytuały...*, s. 240.

³¹ Z. Bauman, D. Lyon, *Płynna inwigilacja...*, s. 51; 53-54.

Na problem konkurencyjności można spojrzeć m.in. przez pryzmat pojawiającej się obecnie i powszechnie sławionej tzw. gospodarki doznań, będącej następstwem kolejnej wielkiej transformacji w obszarze zarządzania. W wyniku tej rewolucji menedżerskiej zarządzający zrzekli się zarządzania i zobowiązali nowych lokatorów do przejęcia pełnej odpowiedzialności za zajmowane lokale, w razie odmowy grożąc im eksmisją. Prawo do przedłużenia umowy najmu było przedmiotem nieustannej rywalizacji: po każdej zakończonej rundzie najbardziej energiczny i najefektywniejszy wygrywa umowę najmu na następny okres, choć nie daje to gwarancji, czy choćby zwiększonego prawdopodobieństwa pozytywnego zaliczenia kolejnego testu. Na salach bankietowych gospodarki doznań stare hasło „policzono, zważono, rozdzielono”, zastąpiono nowym – jesteś tyle wart, ile warte jest twoje ostatnie dokonanie. Beneficjenci gospodarki doznań, jak pisze Z. Bauman i David Lyon, stawiając na podmiotowość, radosną energię i performatywność, muszą zabezpieczyć tworzenia długoterminowych planów i gromadzenia zasług. Dzięki temu najemcy będą cały czas w ruchu, nieustannie zajęci gorączkowym poszukiwaniem wciąż nowych dowodów na to, że ich obecność jest nadal mile widziana³².

Współczesne systemy organizacyjne, jakie rozwinęły się zwłaszcza w wielkich korporacjach, wywołują niepokój, przede wszystkim z powodu rozbieżności pomiędzy wielkością bytu społecznego, jakimi są np. korporacje, a małością jednostki. Większość ludzi tam zatrudniana sprzedaje nie tylko swoją pracę, ale także osobowość. Zdradzają oni własną integralność, a mimo to nigdy nie mogą mieć pewności, czy im się uda, czy nie, czy wespną się wyżej na społeczną drabinę, czy znajdą się w biedzie lub co najmniej wstydzie i zażenowaniu³³. To pracownicy obecnie muszą udowadniać, że są przydatni dla organizacji, muszą nieustannie pokazywać na co ich stać, rywalizować o swoją pozycję i względy przełożonych, przekonywać o swojej przydatności. Struktury takie tworzą społeczeństwo ludzi załęczonych i niespokojnych, ludzi tak bojących się o własne możliwości odniesienia sukcesu lub porażki, że być może są zbyt załęczeni, by spostrzec rzeczy ważne z ogólnoludzkiego punktu widzenia.

Współczesny człowiek, jak pisze Erich Fromm, przekształcił się w towar i traktuje własne życie jak kapitał do zainwestowania z zyskiem. Jeśli mu się powiedzie, wówczas odnosi *sukces*, a jego życie ma sens; jeśli nie – staje się *porażką*. Jego wartość zawiera się w „atrakcyjności rynkowej”, a nie np. w wartościach humanistycznych³⁴.

Konkurencyjność preferuje przede wszystkim indywidualizm. Nikt nie neguje indywidualizmu, zwłaszcza że – jak twierdzi Jean Paul Sartre – ludzie są skazani

³² Tamże, s. 106–107.

³³ E. Fromm, *O byciu człowiekiem*, Kraków 2013, s. 36.

³⁴ Tamże s. 33.

na indywidualizację. Jest ona wewnętrznym przymusem konstruowania, projektowania i inscenizowania nie tylko własnej biografii, ale również właściwego jej zaangażowania w sieci życia społecznego czy gospodarczego. Jednak nadmiernie rozbudowany indywidualizm nie sprzyja rozwojowi różnorodnych form życia społecznego, budowania w nim jedności, wzajemnego zaufania czy trwałych ram współpracy i współdziałania.

Refleksja końcowa

Wydaje się, że rozpatrywane wyżej kategorie elastyczność, mobilność czy konkurencyjność wpisane są na stałe w rytuały życia społeczno-gospodarczego. Stanowią też punkt odniesienia dla wielu przedsięwzięć podejmowanych w obrębie obszaru edukacji. Warto jednak spojrzeć na dokonujące się przemiany, związane z tymi kategoriami, z innej perspektywy, niż ta, z którą kojarzona jest głównie ekonomiczna efektywność i wydajność.

W tym celu można posłużyć się pewną formą apeli zgłaszanych przez przedstawicieli świata nauki. Wspominany R. Sennet stawia wyzwanie, by współcześni ludzie nauczyli się na nowo żyć razem. Apel ten formułuje na podstawie analizy skutków społecznych tzw. *nowego kapitalizmu*, który pod hasłami innowacyjności, konkurencyjności czy globalizacji, kuchennymi drzwiami wprowadza nierówności społeczne, coraz wyraźniejsze rozwarstwienie ekonomiczne czy odwrót od idei solidarności społecznej. Równoległe trwa proces przemian w świecie pracy, gdzie postulat elastyczności i mobilności pracowniczej stworzył nowego rodzaju jednostkową tożsamość, która przybrała formę *tożsamości niekooperacyjnej*, wyrażającej się utratą naturalnej zdolności ludzi do współpracy. Brzmi to jak paradoks w sytuacji, kiedy mówi się ciągle o potrzebie współdziałania. Współpraca jednak wymaga zdolności do dialogu, nawiązywania trwałych więzi, rytuałów wzmacniających poczucie wspólnoty. Naturalnym środowiskiem, wytwarzającym zdolność do współpracy i solidarności, opartej na lojalności i zaufaniu, były zakłady pracy. Obecnie zasady *nowej ekonomii* zmieniły ten stan rzeczy. Pracownicy oderwani zostali od miejsc pracy, współdziałanie zamieniono na transakcje, a interakcje między nimi kończą się wraz z zakończeniem wykonywanego zadania. „Dawne fabryki solidarności ustąpiły miejsca systemowi produkującemu wykluczenie. Ważnym elementem tej transformacji był proces odbierania szacunku ludziom dotkniętym «nieuniknionymi kosztami transformacji», lecz jednocześnie osobiście winnymi swego statusu”³⁵.

Nie ulega wątpliwości, że współczesne życie społeczno-gospodarcze, wraz ze swymi nieodłącznymi atrybutami, tj. elastycznością, mobilnością i konkuren-

³⁵ E. Bandyk, Szacunek i wykluczenie, „Polityka” 2012, nr 37.

cyjnością, wymaga chwili namysłu i refleksji. Zwłaszcza że w obecnym kształcie przypomina raczej antytezę rozwoju i postępu. Jak pisze Tomáš Sedláček³⁶, żyjemy w wielkiej bańce złudzeń, uważamy, że umiemy opisać świat z dokładnością do którejś cyfry po przecinku, prawda jest taka, że liczby te tworzą jedynie kurtynę, która odcina ludzi od rzeczywistości. Wiara ekonomistów w racjonalność rynkową, w to, że wzrost gospodarczy jest lekiem na wszystko, że rynek wybawi świat a chciwość i egoizm są dobre, upada wraz w pojawianiem się kolejnych kryzysów. Dlatego niezbędna jest równowaga między wszystkimi sferami życia, w szczególności nie należy zapamiętywać się w skrajnej efektywności ani w pożądaniu.

Streszczenie

Pod adresem edukacji zawodowej kierowane są obecnie różnorodne wymagania i potrzeby. Ale najczęściej wymienia się potrzebę przygotowania absolwentów szkół zawodowych do elastyczności, mobilności i konkurencyjności. Te trzy kluczowe elementy życia społeczno-gospodarczego oprócz pozytywnych właściwości zawierają w sobie negatywne aspekty. Tekst ten poświęcony jest rozważaniom na temat ubocznych, negatywnych skutków, jakie niosą ze sobą elastyczność, mobilność i konkurencyjność, zwłaszcza jeśli chodzi o sferę społeczną.

The imperative of changes in vocational education and their social consequences

Summary

At present, a great variety of demands and needs are targeted into vocational education but the most significant is the necessity to prepare the graduates of vocational school to flexibility, mobility and competitiveness as well. These key factors of social and economic life contain both positive and negative aspects. This article is devoted to the negative aspects of the implementation of the factors mentioned above through the prism of social sphere.

³⁶ T. Sedláček, *Ekonomia dobra i zła*, Warszawa 2012.