

# Nauka, która nigdy się nie kończy



**Włodzisław Kuzitowicz**

Pedagog z wykształcenia, wychowawca z powołania. Pracował m.in. jako dyrektor szkoły i poradni wychowawczo-zawodowej. Do 2011 r. dzielił się swą wiedzą i doświadczeniem zawodowym jako wykładowca WSP w Łodzi. Obecnie jest redaktorem naczelnym „Gazety Edukacyjnej”, wydawanej online jako wortal [gazeta.edu.pl](http://gazeta.edu.pl).



**W**szyscy chyba znamy stare przekleństwo, przypisywane Chińczykom: „Obyś żył w ciekawych czasach!”. I nam właśnie przyszło w takich żyć. A są to czasy już nie tylko ciekawe, ale wręcz zmuszające nas do podejmowania zupełnie nowych wyzwań. Uświadomiono sobie ten fakt już przed kilkudziesięciami laty, kiedy to powstała w 1971 r. Międzynarodowa Komisja do spraw Rozwoju Edukacji, której przewodniczył Edgar Faure, opublikowała słynny raport *Learning to be*. Jego polska wersja z 1975 r. nosiła tytuł *Uczyć się, aby być*.

Głównym przesłaniem raportu Faure'a jest teza, że każdy człowiek powinien mieć możliwość uczenia się przez całe życie i że powinno być to naczelną ideą polityki oświatowej. O tym, że to prawda, przekonują nas współcześni znawcy tematu, którzy twierdzą, że w najbliższej przyszłości co 5–10 lat każdy bę-

dzie zmuszony zmienić nie tylko miejsce pracy, ale często nawet zawód. Wymusi to potrzebę podjęcia kolejnego etapu kształcenia zawodowego.

Stanąwszy wobec takich wyzwań współczesności, Komisja Europejska opublikowała w 2000 r. memorandum dotyczące uczenia się przez całe życie. Oto jego definicja: „Uczenie się przez całe życie (lifelong learning) to wszelkie formy nauki podejmowane przez całe życie, mające na celu doskonalenie, pogłębianie wiedzy, umiejętności i kompetencji z perspektywy osobistej, obywatelskiej, społecznej i/lub zawodowej”<sup>1</sup>.

Z tej definicji jasno wynika, że uczenie się przez całe życie nie jest i nie powinno być powodowane jedynie koniecznością podążania za zmieniającymi się oczekiwaniami rynku pracy. Także ci wszyscy, którzy – tak jak nauczyciele – mają względnie stabilną sytuację zawodową, już po kilku latach od ukończenia szkoły czy studiów wy-

<sup>1</sup> <http://www.educationlounge.pl/index.php/home/1-latest-news/45-joomla-community-portal.html> [dostęp: 03 września 2012 r.].

szych stają wobec konieczności zaktualizowania swojej wiedzy. Współcześni uczeni szacują, że ilość informacji naukowej podwaja się co 15 lat<sup>2</sup>. Nauczyciel, który nie przeprowadza „renowacji” swojej wiedzy, wkrótce pozostanie w tyle nie tylko za postępem nauki w dziedzinie swojego przedmiotu nauczania, ale także w „technologii” swojego zawodu, to znaczy w metodyce nauczania.

Tyle tylko, że z tymi informacjami jest trochę tak jak z potoczną wiedzą o tym, że palenie tytoniu zwiększa ryzyko zachorowania na raka płuc, a nadużywanie alkoholu może prowadzić do uzależnienia. Myślmy: „Może to się zdarza innym, ale mnie to nie dotyczy...”. A prawda jest taka, że nie tylko wiedza steruje naszymi czynami. O wiele ważniejsze są nasze przekonania, czyli odpowiednia motywacja działań.

Ilu nauczycieli myśli sobie: „Właściwie dlaczego mam po raz kolejny przeznaczyć swój wolny czas na następne studia podyplomowe, warsztaty czy udział w konferencji? Czego oni mogą jeszcze mnie, starego praktyka, nauczyć? Chyba że na zakończenie dostanę świadectwo lub potwierdzenie udziału, które dołączę do dokumentacji mojego wniosku o awans na kolejny stopień awansu zawodowego!”.

To klasyczny mechanizm motywacji zewnętrznej. Idąc dalej tym tropem, można przyjąć, że podejmowanie przez nauczyciela aktywności w zakresie doskonalenia zawodowego wyłącznie dlatego, że jeśli tego nie zrobi, może znaleźć się w sytuacji zagrożenia utratą pracy, a jeżeli podejmie ten wysiłek – uzyska awans i podwyżkę wynagrodzenia, to klasyczny mechanizm kija i marchewki. W końcu sami nauczyciele stosują ten system w stosunku do swoich uczniów. Bo czymże, jak nie marchewką, są wysokie oceny szkolne, świadectwa „z paskiem” i nagrody, a kijem – jedynki i zagrożenie powtarzaniem klasy? Skoro system ten funkcjonuje już od tylu stuleci, to pewnie jest skuteczny.

Tylko czy taka motywacja powoduje optymalne zaangażowanie wszystkich potencjałów intelektualnych jednostki w jej rozwój? Czy uczenie się dla stopni ma w ogóle jakikolwiek sens w perspektywie późniejszej kariery zawodowej i – ogólnie rzecz biorąc – przygotowania do życia? Można mieć co do tego poważne wątpliwości. Wszyscy znamy uczniów, o których mówimy „zdolny, ale leniwy”. Są oni klasycznymi przykładami na to, że system ocen szkolnych – jako jedynego bodźca mobilizującego uczniów do uczenia się – nie potrafił zachęcić ich do większego wysiłku w zakresie zdobywania wiedzy i umiejętności. System ten nie wyzwolił w nich tego, co tak naprawdę warunkuje efektywne uczenie się: potrzeby wiedzy. Bo rodzi się ona nie z lęku przed jedynkami ani z potrzeby sukcesu, a przede wszystkim z ciekawości świata, z motywacji, noszącej miano zainteresowań i pasji.

Jako nauczyciele wiemy o tym doskonale. Przecież najbardziej cenimy nie tych uczniów, którzy wkuwają materiał na pamięć, aby jak najlepiej napisać sprawdzian, ale tych, którzy aktywnie uczestniczą w lekcji, a w swych pracach domowych wychodzą poza wiedzę

podręcznikową. To oni dostarczają rzeczywistej satysfakcji z naszej pracy. Często ich sukcesy – odnoszone w konkursach lub olimpiadach przedmiotowych – skutkują też przyznawanymi nam nagrodami dyrektora, kuratora czy ministra. Prawie zawsze ci uczniowie nie uczą się z takim zaangażowaniem, aby zostać laureatem olimpiady, ale zostają laureatami olimpiady, bo samo zdobywanie wiedzy jest dla nich frajdą! Czy tę potrzebę wiedzy, jako jedną z kilku najszlachetniejszych potrzeb rozwoju ze szczytu piramidy Masłowa, można rozbudzić u większej liczby uczniów, czy możemy obudzić ją w nas samych?

Można zaryzykować odpowiedź, że choć nie jest to często spotykane, to przecież możliwe. I nie jest prawdą, że jedynymi uczącymi się z potrzeby wiedzy są studenci uniwersytetów trzeciego wieku! Bo choć ludzie w okresie aktywności zawodowej, także nauczyciele, zawsze będą uwikłani w różnorodne uwarunkowania swojej praktyki zawodowej, często ograniczeni licznymi obowiązkami rodzinnymi, nierzadko zaangażowani w pozazawodowe płaszczyzny aktywności społecznej, to nie znaczy to, że model nauczyciela głodnego wiedzy, będącego wzorem osobowym człowieka permanentnie uczącego się, jest utopią. Przecież tacy nauczyciele są wśród nas, to oni cieszą się nieklamany autorytetem i szacunkiem swych uczniów.

Czy takie podejście do doskonalenia się, traktowanego jako potrzeba, a nie zewnętrznie narzucony obowiązek, można komuś nakazać? Czy z potrzebą wiedzy jedni się rodzą, a drudzy nie? Zdaje się, że odpowiedź na oba te pytania jest przecząca. Tak jak nie można nikogo zmusić do odczuwania przyjemności ze słuchania muzyki poważnej czy otaczania się dziełami sztuki, tak niemożliwe jest zadekretowanie potrzeby wiedzy. Już wspomniany wcześniej Abraham Masłowski uczył, że potrzeby rozwoju, w przeciwieństwie do potrzeb biologicznych i psychospołecznych, nie są nam dane jako cecha gatunkowa, ale że muszą być wcześniej zaspokojone, rozbudzone, a wtedy już nigdy nie dadzą się zaspokoić „do syta”.

Doskonalenie zawodowe nauczycieli, motywowane potrzebą wiedzy, to proces ciągły. Dzięki przygotowywanym właśnie w Ministerstwie Edukacji Narodowej zmianom w systemie doskonalenia nauczycieli będzie on mógł wkrótce toczyć się także w tzw. sieciach współpracy i samokształcenia. Chyba jednak tylko niepoprawny optymistą-idealista wierzy, że w polskich szkołach będzie coraz więcej nauczycieli wierzących i praktykujących: wierzących w kluczową dla procesu uczenia się potrzebę wiedzy i praktykujących te działania osobiście.

*Włodzisław Włodzisław*

<sup>2</sup> J. Świeczkowski, *Naukowe bazy danych i publikacji STN*, <http://gazeta.us.edu.pl/node/205751> [dostęp: 3 września 2012 r.].