

Renata Konieczna-Woźniak

ORCID: 0001-0001-9848-2738

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

Znaczenie edukacji dorosłych w budowaniu relacji międzypokoleniowych w starzejącym się polskim społeczeństwie

The importance of adult education in building intergenerational relationships in the ageing Polish society

Abstract

The importance of adult education in the process of building intergenerational relationships has been emphasized in andragogy for many years. The growing differences between generations results from various events, historical, socio-cultural experiences and the current rapid development of modern information and communication technologies. The article presents selected problems related to multi-generationalism in the Polish ageing society. Searching for solutions for building bonds between people of different ages is an important challenge for andragogists and gerontologists nowadays. The described examples of places and learning spaces from different generations show opportunities for intergenerational dialogue and breaking stereotypes about young and older adults.

Keywords

adult education, generations, intergenerational relations, ageing society, adult learning places and spaces

Wprowadzenie – dlaczego trzeba uczyć się przez całe życie?

Znaczenie uczenia się przez całe życie staje się coraz bardziej przekonujące w XXI wieku. Czasy rozwoju cywilizacji, nowoczesnych technologii, sztucznej inteligencji, Big Data i wielu innowacyjnych działań, jak również współczesne przesilenia, kryzysy, dramatyczne zdarzenia są powiązane z koniecznością aktualizacji i zdobywania nowej wiedzy, kompetencji i umiejętności. „Krótki termin ważności” uzyskiwanych

efektów uczenia się stawia przed ludźmi dorosłymi wiele kolejnych wyzwań edukacyjnych. Nie dotyczą one tylko edukacji formalnej. Edukacja nieformalna i pozaformalna stają się nieodłączną, przydatną aktywnością dorosłego życia¹.

Zmiany zachodzące w świecie technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK) charakteryzuje przed wszystkim ich tempo. Marta du Vall podkreśla, że żyjemy w „czasach niepewności”, „z ciągle rosnącą liczbą wzajemnych zależności na różnych poziomach. Dlatego ważnym jest, aby umiejętnie i w pełni wykorzystać szanse, jakie niesie za sobą rozwój TIK”. Technologie mają służyć pozyskiwaniu nowej wiedzy „i tworzyć nowe wartości poprzez kreowanie połączeń między ludźmi a przedmiotami oraz światami – rzeczywistym i wirtualnym”². TIK pozwalają znajdować skuteczne i efektywne sposoby rozwiązywania problemów w społeczeństwie oraz tworzyć lepsze warunki życia. Autorka podkreśla jednak, powołując się również na innych ekspertów, że do uzyskania takich efektów konieczne jest „przezwyciężenie różnego rodzaju barier i przeszkód, czemu powinno służyć włączenie wielu różnorodnych interesariuszy (na różnych poziomach), tak aby powstała współdzielona wizja przyszłości”³. Koncepcja społeczeństwa 5.0⁴ ma doprowadzić do zbudowania społeczeństwa, „(...) którego członkowie darzą się wzajemnym szacunkiem i gdzie nie istnieją bariery pomiędzy pokoleniami, a każda osoba może prowadzić aktywne i przyjemne życie”⁵.

Zofia Szarota, analizując zachodzące i przewidywane na świecie różnorodne zmiany z perspektywy andragogicznej, podkreśla potrzebę działań edukacyjnych, które będą „nastawione na wsparcie w kształtowaniu nowych kompetencji, chroniących ludzi przyszłości przed meandrowaniem po bezmiarach nicości poznawczej, a zachęcających do znajdowania zweryfikowanej wiedzy oraz podtrzymywania społecznych kontaktów”⁶.

¹ W roku 2016 30,7% Polaków (około 8,3 mln) deklarowało uczestnictwo w edukacji nieformalnej, edukacja formalna obejmowała 11,2% badanej populacji (około 3 mln), a w edukacji pozaformalnej swój udział zgłaszało 20,9% (około 5,6 mln). *Kształcenie dorosłych w 2016 roku*, GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/ksztalcenie-doroslych-w-2016-roku,14,1.html> [dostęp: 2.01.2023].

² M. du Vall, *Super inteligentne społeczeństwo skoncentrowane na ludziach, czyli o idei Społeczeństwa 5.0 słów kilka*, „Państwo i Społeczeństwo” 2019, 19(2), s. 12.

³ *Ibidem*.

⁴ „Społeczeństwo 5.0 to propozycja koncepcji nowoczesnego, przyszłościowego i skoncentrowanego na człowieku społeczeństwa, w którym integracja cyberprzestrzeni i świata realnego ma być realizowana za pomocą najnowocześniejszych technologii, takich jak: sztuczna inteligencja, Internet rzeczy, robotyka czy *big data*”. Koncepcja ta powstała w Japonii, która należy do czołówki najbogatszych gospodarek świata, M. du Vall, *op. cit.*, s. 22.

⁵ *Ibidem*, s. 29.

⁶ Z. Szarota, *Dynamika wybranych trendów społecznych: kierunki i wyzwania dla całościowego uczenia się i pracy*, [w:] M. Rosalska, A. Wawrzonek, J. Szłapińska, (red.), *Człowiek dorosły w zróżnicowanych kontekstach życia*, Poznań 2022, s. 96.

Elżbieta Dubas, również podkreślając konieczność uczenia się nowych technologii, koncentruje uwagę na jeszcze innym aspekcie edukacji. Uważa, odwołując się do różnych opinii, że istnieje także „konieczność nabycia, w jakimś stopniu, umiejętności funkcjonowania w świecie realno-wirtualnym, umiejętność zbudowania właściwej relacji między maszyną cyfrową a człowiekiem, nacechowania tej relacji wartościami. (...) uczenie się nowych technologii, rozumiane jako opanowanie szeroko pojmowanej umiejętności życia w uwarunkowaniach ery cyfrowej, jest ważnym zadaniem dla współczesnych ludzi”⁷, ale ważne są też ich zachowania i postawy etyczne. „Przestrzeń wartości jako domena ducha ludzkiego (z)decyduje więc o dalszym ludzkim losie w „starciu” z maszyną cyfrową, w tym sztuczną inteligencją. To sfera ludzkiej duchowości, aksjologii i etyki, pozwala na rozpoznawanie sensu dziejących się zmian”⁸.

Zdaniem Witolda Września tocząca się rewolucja technologiczno-cywilizacyjna (Big Data, uczenie maszynowe, algorytmizacja, sztuczna inteligencja, Internet rzeczy) ma też konsekwencje, z którymi już teraz zaczynamy się spotykać: „Coraz częściej o losach ludzi decydują nie inni ludzie, czy nawet ślepy traf, ale liczby, punkty, wyniki – rezultaty operacji przeprowadzonych przez algorytmy”⁹. Koncepcja społeczeństwa 5.0 wyzwala nadzieję na lepsze życie dla wszystkich, ale budzi też sporo obaw, szczególnie związanych z jeszcze silniejszą separacją pokoleń, zanikaniem pokoleniowości¹⁰.

Przytoczone fragmenty wypowiedzi przedstawicieli autorytetów nauk społecznych i humanistycznych potwierdzają sens i konieczność szeroko rozumianego uczenia się (zdobywania wiedzy, doświadczeń, umiejętności, kompetencji i mądrości), niezależnie od wieku dorosłych, różnych pokoleń. Nawiązują do podjętego tytułowego tematu dotyczącego udziału edukacji w budowaniu wzajemnych relacji między pokoleniami i jakości ich życia. Analiza zmian demograficznych, cywilizacyjnych, technologicznych, społeczno-kulturowych wskazuje na rosnącą dynamikę przeobrażeń, ale również na narastające bariery w tworzeniu więzi między pokoleniami, czy wręcz ich separację.

Celem niniejszego artykułu, jego andragogicznej i gerontologicznej perspektywy, jest pokazanie wspomnianych zmian, wybranych ich kontekstów, barier, in-

⁷ E. Dubas, *Refleksje o starości w kontekście wyzwań ery cyfrowej*, [w:] M. Rosalska, A. Wawrzonek, J. Szłapińska (red.), *Człowiek dorosły w zróżnicowanych kontekstach życia*, Poznań 2022, s. 101.

⁸ *Ibidem*.

⁹ W. Wrześni, *Pokoleniowość w świecie smartfonów, algorytmizacji i sztucznej inteligencji*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2021, 83(3), s. 301, <https://pressto.amu.edu.pl/index.php/rpeis/article/view/22988/26932> [dostęp: 10.01.2023].

¹⁰ Pokoleniowość jest „stanem zbiorowości i indywidualnej pokoleniowej oryginalności/wyjatkowości (...) elementów, stanowiących o szczególnym profilu poszczególnych grup pokoleniowych, dzięki którym pokolenia zyskują rozpoznawalne miejsce w historii”, *ibidem*, s. 302.

nych doświadczeń różnych pokoleń (przeszłych i obecnych) wyniesionych z edukacji, ale też wskazanie miejsc i przestrzeni uczenia się, które obecnie mają istotne znaczenie dla dalszego rozwoju edukacji ukierunkowanej na budowanie relacji międzypokoleniowych.

Tytułowe znaczenie edukacji zostało wkomponowane w omawiane w tekście problemy, takie, które wskazują na przyczyny separacji międzypokoleniowej, jak również stanowią przykłady edukacyjnych rozwiązań sprzyjających budowaniu więzi. Zarówno jedno, jak i drugie mogą skłaniać do refleksji i szukania kolejnych rozwiązań zbliżających do siebie pokolenia w polskim, dynamicznie starzejącym się społeczeństwie.

Pokolenia w różnych kulturach edukacyjnych

Możliwości edukacji dorosłych zmieniały się w Polsce wraz z zachodzącymi zmianami społeczno-kulturowymi, politycznymi i ekonomicznymi. Hanna Solarczyk-Szwec wskazała trzy kultury edukacji dorosłych. Bardzo znaczącym był rok 1989, do którego dominowała stara kultura edukacji, zwłaszcza formalnej, z niewieloma formami pozaformalnej, zamkniętymi programami kształcenia, które miały wyposażyć dorosłych w wiedzę na całe życie. Transformacja systemu po roku 1989 dotyczyła również edukacji, pojawił się coraz silniej rozwijany wolny rynek usług edukacyjnych. Nadal jednak dominowały tradycyjne instytucje oświaty, technologiczny model pracy dydaktycznej, dlatego ten okres został określony quasi-nową kulturą edukacyjną. Nowoczesna kultura edukacji pojawiła się dopiero wraz z wieloma wyzwaniem gospodarczymi, technologicznymi, cyfrowymi, rynku pracy itp., które cały czas się rozwijają i zmieniają. H. Solarczyk-Szwec podkreśla, że kluczowym aspektem obecnej kultury edukacyjnej jest indywidualna perspektywa, znajomość uczestników, ich potrzeb, możliwości, barier, stylów uczenia się, które mają wspomagać osiągnięcie osobistych celów uczących się dorosłych¹¹.

Kultury edukacji dorosłych i okres ich trwania można też odnieść do różnorodności pokoleń. Marcin Muszyński, nawiązując do różnego definiowania pokoleń przez innych autorów, podkreśla dwa zakresy jego znaczenia. Jedno z nich wskazuje na biologiczny aspekt, czyli więzy krwi, zastępowanie przodków przez młodych ludzi tworzących w ten sposób nowe pokolenie. Pokolenie rozciąga się od urodzenia osoby do momentu narodzin jej pierwszego dziecka. Takie zmiany pokoleniowe pojawiają się średnio co 22 lata. Drugie znaczenie ma podłoże

¹¹ H. Solarczyk-Szwec, *Kultury edukacji dorosłych*, [w:] A. Matlakiewicz, H. Solarczyk-Szwec, *Dorośli uczą się inaczej. Andragogiczne podstawy kształcenia ustawicznego*, Toruń 2009, s. 76–90.

historyczne, społeczno-kulturowe, polityczne oraz ekonomiczne, a jednocześnie również technologiczne. Pośród grup, które doświadczają tych samych sytuacji, tworzy się wspólnota znaczeń, unikalny rodowód wynikający z przynależności do danej generacji¹². W drugie znaczenie wpisują się uczestnicy trzech kultur edukacji dorosłych. W zależności od czasu życia dorośli mogli lub nie korzystać z różnych ofert edukacji. Stara kultura edukacyjna, skoncentrowana na edukacji szkolnej, nie wykluczała uczenia się w sposób nieformalny, ale też nie tworzyła wielu miejsc, przestrzeni dla pozaformalnego i nieformalnego uczenia się. W starej i quasi-nowej kulturze mogli uczestniczyć dorośli, którzy obecnie należą do tzw. pokolenia Baby boomers (BB, nazywanego też Silvers) oraz starsze roczniki pokolenia X. Większe możliwości udziału w nowoczesnej kulturze edukacji miały pokolenia Y (Milenialsów) i Z¹³.

Odrębność pokoleń i kultur edukacji ilustrują wyniki badań przeprowadzonych przez Zuzannę Wojciechowską. Na podstawie wywiadów z sześcioma osobami z dwóch grup wiekowych: 30+ i 60+ określiła ona obszary różnic między reprezentantami pokoleń Y i BB. Pierwsza różnica dotyczyła celu edukacji, który dla grupy osób młodszych nie wiązał się bezpośrednio z planowaną konkretną ścieżką zawodową ani aktualnymi potrzebami, a raczej je przekraczał. W przypadku osób starszych celem edukacji było przede wszystkim wykonywanie konkretnego zawodu. Kolejna różnica wynikała z postrzegania edukacji. Dla grupy badanych 30+ miała doprowadzić do uzyskania produktu, a dla starszych – wiedzy. Inaczej widziana była też wartość edukacji; osoby 30+ traktowały ją instrumentalnie, przeliczając na potencjalne zyski finansowe; osoby 60+ dostrzegały w niej wartość autoteliczną. Edukacja w biografii młodych badanych służyła samorealizacji, a w edukacji starszych stanowiła o ich tożsamości. Zróżnicowane było również podejście do procesu uczenia się; w przypadku ludzi młodych – krytyczne i oceniające. Osoby starsze miały do niego pełne zaufanie i nie podejrzewały w nim żadnej ideologii. Inne było też podejście do edukatora; młodzi ludzie byli bardziej krytycznie nastawieni, traktując go jako równego so-

¹² M. Muszyński, *Międzypokoleniowe uczenie się*, „Edukacja Dorosłych” 2022, 86(1), s. 53–55. Podobnie definiują pokolenie J. Wiktorowicz i I. Warwas: „ogół wszystkich należących do danego kręgu kulturowego osób w mniej więcej równym wieku, które na podstawie wspólnej sytuacji historyczno-społecznej mają podobne postawy, motywacje, oczekiwania, nastawienie do świata i systemy wartości”, J. Wiktorowicz, I. Warwas, *Pokolenia na rynku pracy*, [w:] J. Wiktorowicz, I. Warwas, M. Kuba, E. Staszewska, P. Woszczyk, A. Stankiewicz, J. Kliombka-Jarżyna, *Pokolenia – co się zmienia? Kompendium zarządzania multigeneracyjnego*, Warszawa 2016, s. 20, por. W. Wrzesień, *op. cit.*, s. 302.

¹³ K. Appelt, J. Wojciechowska, *Zmiany społeczno-kulturowe jako kontekst wkraczania w dorosłość*, [w:] A.I. Brzezińska, W. Syska (red.), *Ścieżki wkraczania w dorosłość*, Poznań 2016, s. 115; por. J. Wiktorowicz, I. Warwas, *op. cit.*, s. 21; A. Wawrzonek, *Wielopokoleniowy zespół pracowniczy jako przestrzeń uczenia się dorosłych*, [w:] M. Rosalska, A. Wawrzonek, J. Szłapińska, (red.), *Człowiek dorosły w zróżnicowanych kontekstach życia*, Poznań 2022, s. 224–225.

bie, a osoby starsze widziały w nim autorytet, okazywały szacunek. Dla młodych ludzi przestrzeń edukacyjna nie była przestrzenią życia społecznego – dostrzegali je w innych miejscach, takich jak social media; starsi wręcz odwrotnie – dla nich bezpośredni kontakt podczas zajęć stanowił element życia społecznego¹⁴. Wymienione różnice prowadzą do wniosku, że doświadczenia z przeszłości osób 60+ (wcześniejszych kultur edukacyjnych) z pewnością miały znaczenie dla obecnego procesu uczenia się. Koncentracja na wiedzy, podział ról na uczących się i edukatora oraz zaufanie do niego, korzyści wynikające z edukacji stacjonarnej wpłynęły na aktualne podejście do edukacji. Ludziom młodych nowoczesna kultura edukacji była bliższa, chcieli się uczyć na własnych warunkach, widzieli inne cele, nierzadko ekonomiczne. Uzasadnienie tego ostatecznego celu można wyczytać w słowach Przemysława Kisiele: „wrażliwość polskich millenialsów na bodźce ekonomiczne specjalnie nie dziwi, tym bardziej że ich pełniejsze otwarcie na kontakty międzynarodowe sprawia, że porównywanie warunków życia stało się znacznie łatwiejsze, a to tylko pogłębia u nich odczuwanie poziomu deprywacji w sferze materialnej”¹⁵.

Łączenie pokoleń w przestrzeni edukacyjnej jest wyzwaniem dla edukacji dorosłych, ponieważ istnieje wiele różnic dotyczących kryteriów uczenia się starszych i młodszych osób. Jednocześnie te różnice stają się inspiracją dla nowych rozwiązań międzypokoleniowej edukacji.

Rodzinne i pozarodzinne uczenie się międzypokoleniowe

Margaret Mead wiele lat temu opracowała teorię dystansu międzypokoleniowego. Pogłębiający się wówczas dystans międzypokoleniowy w społeczeństwie amerykańskim był udowodnioną (przez autorkę) konsekwencją przyjęcia i funkcjonowania w nim określonej kultury. Wyróżniła ona i scharakteryzowała trzy typy kultur: postfiguracywne, kofiguracywne i prefiguracywne¹⁶. Kultura postfiguracywna opiera się na autorytecie z przeszłości, który jest niepodważalny i wywiera wpływ na sposób wychowywania dzieci przez średnie pokolenie. Kofiguracywna kultura wzoruje się na zachowaniach rówieśniczych. Nieobecna jest powtarzalność podstawowych elementów kultury, a konsekwencją tych zjawisk jest pogłębiający się

¹⁴ Z. Wojciechowska, *Edukacja w narracjach osób należących do pokolenia 30+ i 60+*. Obszary różnic, „Rocznik Andragogiczny” 2019, 26, s. 125–136.

¹⁵ P. Kisiel, *Millenials – nowy uczestnik życia społecznego?* „Studia Socialia Cracoviensia 8” 2016, 14(1), s. 91.

¹⁶ M. Mead, *Kultura i tożsamość. Studium dystansu międzypokoleniowego*, przeł. J. Hołówka, Warszawa 1978, s. 25.

dystans międzypokoleniowy¹⁷. Kultura prefiguratywna powiązana jest z nową wiedzą, natłokiem informacji i wieloma zmianami. Jest to rzeczywistość, w której dorośli mogą uczyć się od własnych dzieci i wnuków. Dotychczasowy porządek zostaje w ten sposób zachwiany, prowadzi do jeszcze silniejszego dystansu międzypokoleniowego¹⁸. Z perspektywy terażniejszego życia, z jego ogromnymi zmianami, można wywnioskować, że przywołana teoria jest nadal aktualna. Współczesność ukazuje ważną rolę młodych ludzi, ich udział w edukacji wspomagającej uczenie się starszych oraz przygotowanie się ich samych do odnalezienia miejsca w starzejącym się społeczeństwie.

Ważnym elementem tworzenia relacji były i nadal są transfery międzypokoleniowe, które mogą dotyczyć różnych obszarów: majątku, tradycji, historii, wzorów zachowań, doświadczeń, wartości i wielu innych, uznanych za ważne przekazów. Jednym z nich jest właśnie wiedza, która oprócz wartości samej w sobie, szczególnie w zasygnalizowanej wcześniej rzeczywistości wielu zmian, może być też podstawą budowania międzypokoleniowych relacji. Edukacja międzypokoleniowa w minionych czasach odbywała się głównie w rodzinach, a współcześnie rodzinę dość często zastępują inne miejsca edukacji. Marcin Muszyński podkreśla – za S. Newmanem i A. Hatton-Yeo – że zaistniała potrzeba budowania więzi międzypokoleniowych osób ze sobą niespokrewnionych; zaczęto więc mówić o tzw. pozarodzinnym paradygmacie międzypokoleniowym^{19, 20}. Najsilniejsze zmiany, które wpłynęły na powstanie tego „nowego paradygmatu”, dostrzeżono już wiele lat temu w Stanach Zjednoczonych. Były to dwa zjawiska: rosnąca populacja osób starszych (w roku 1980 osób w wieku 64–84 lata było 10,3%, natomiast w 2000 roku około 31%) oraz zmiana w rodzinach nuklearnych, wynikająca z przeobrażeń w gospodarce i na rynku pracy (w 1980 liczba obojga rodziców pracujących w rodzinach z dziećmi do 18 roku życia wynosiła 17%, a w 2000 wzrosła do 33%). Ponadto w wielu rodzinach nastąpiła relokacja rodzin ze względu na miejsce zatrudnienia, nawet o ok. 100 mil i więcej. W efekcie zmian, zwłaszcza wynikających z ograniczenia możliwości międzypokoleniowego uczenia się w rodzinie, pojawiły się wówczas edukacyjne programy mające na celu uczenie się międzypokoleniowe

¹⁷ M. Niezabitowski, *Ludzie starsi w perspektywie socjologicznej. Problemy uczestnictwa społecznego*, Katowice 2007, s. 57–58.

¹⁸ M. Mead, *op. cit.*, s. 118.

¹⁹ S. Newman, A. Hatton-Yeo, *Intergenerational learning and the contributions of older people*, „Ageing Horizons” 2008, 10(8), za: M. Muszyński, *op. cit.*, s. 55.

²⁰ Pojęcie paradygmatu jest obecnie często używanym – czy nawet nadużywanym – terminem. „W uproszczeniu słowo »paradygmat« (z greckiego *parádeigma*) oznacza wzór. Określa ogólny sposób myślenia i działania oraz normy postępowania w konkretnych sytuacjach”, A. Breczko, *Tradycyjne paradygmaty prawa rodzinnego w dobie rewolucji biotechnologicznej*, „Białostockie Studia Prawnicze” 2017, 22(3), s. 92. Szerzej zmianę i sposoby definiowania paradygmatu Breczko opisuje na stronach 91–93 wspomnianego artykułu.

i ogólny rozwój społeczny²¹. W polskich rodzinach i strukturze demograficznej można zauważyć niektóre podobne zmiany: wyjazdy młodych ludzi do pracy za granicę, większą mobilność, natychmiastowy dostęp do wielu informacji, który ograniczył konieczność sięgania, zwłaszcza przez młodych ludzi (cyfrowych tubylców) po informacje do swoich bliskich w rodzinie. Można więc stwierdzić, że tzw. rodzinny paradygmat międzypokoleniowy również w Polsce został w niektórych rodzinach osłabiony. Niestety coraz częściej pojawia się też, jak określa to zjawisko M. Muszyński, impregnacja na przekaz międzypokoleniowy, czyli zamknięcie się przede wszystkim na odmienność warunkowaną historycznie (perspektywa diachroniczna ujmująca zjawiska w kontekście czasu)²². Niezależnie od wspomnianych zmian działania edukacyjne między pokoleniami nadal mogą przebiegać w trzech wymiarach: uczenie się od siebie nawzajem, wspólne uczenie się, uczenie się o sobie nawzajem.

Zmiany demograficzne – wyzwanie do budowania międzypokoleniowych relacji

W Polsce od wielu lat dyskutowany jest problem kryzysu demograficznego. Akcentowane jest zwłaszcza tzw. zjawisko podwójnego starzenia się, będące wynikiem rosnącej liczby osób powyżej 80 roku życia oraz dynamicznego przyrostu populacji osób starszych, czyli zgodnie z zapisem ustawowym przekraczających 60 rok życia²³. Podział osób dorosłych na starszych, starych, seniorów wzbudza wiele kontrowersji. Zofia Szarota zwraca uwagę na termin „seniorzy”. Jej zdaniem w języku polskim stanowi on eufemizm obejmujący wszystkie osoby już po 50 lub 60 roku życia. W publikacjach angielskojęzycznych jest postrzegany jako przejaw ageizmu, którego stosowanie jest piętnowane (podobnie jak określenie *elderly*). Autorka wskazuje też na różne okresy starości: psychologia rozwojowa późną dorosłość wyznacza pomiędzy 50 a 74 rokiem życia, natomiast w ujęciu gerontologicznym młodymi starymi są osoby w wieku 60–74 lat, tzw. III wiek; starość właściwa rozpoczyna się po ukończeniu 75–80 roku życia, tzw. IV wiek (starzy starzy); oraz najstarsi ze starych – długowieczni, stulatkowie²⁴. Przytoczony podział wskazuje na różnorodność pokoleń wśród samych osób starszych.

²¹ S. Newman, A. Hatton-Yeo, *op. cit.*, s. 31, <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=adad4e72dd2974b87bc8e4ccea580a03b1ce98a4> [dostęp: 2.01.2023].

²² M. Muszyński, *op. cit.*, s. 64.

²³ Ustawa z dnia 11 września 2015 r. o osobach starszych, Dz.U. 2015 poz. 1705, <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20150001705/O/D20151705.pdf> [dostęp: 5.03.2023].

²⁴ Z. Szarota, *Specyfika oferty dla uczących się w starości*, „Dyskursy Młodych Andragogów” 2022, (23), s. 289.

Wielu gerontologów, andragogów zauważa, że mimo rosnącej długości życia nie nastąpiło redefiniowanie progu starości (60 lat), który skutkuje wieloma ograniczeniami czy nawet dyskryminacją i wykluczeniem, ale daje też przywileje, które przez niektóre osoby mogą być odbierane jako pozytywna dyskryminacja. Przykładem typowej dyskryminacji ze względu na wiek może być rynek pracy. Polski Instytut Ekonomiczny wskazuje, że w naszym kraju najwyższymi dochodami mogą pochwalić się ludzie w wieku 25–49 lat (zarobki w tej grupie są i tak mniejsze o 7% od średniej europejskiej), a wraz z wiekiem, pomiędzy 51–55 rokiem życia, następuje spadek zarobków²⁵. Może to świadczyć nie tylko o zróżnicowanym traktowaniu ze względu na wiek i jego rezultacie, czyli innej ekonomicznej jakości życia różnych pokoleń, ale również o inicjowaniu kolejnych barier prowadzących do separacji.

Odnosząc się do aktualnego definiowania i określania osób 60+ jako starsze, dane statystyczne wskazują, że w 2020 roku nastąpił wzrost liczby mieszkańców Polski w tym wieku, chociaż był on niższy niż w roku poprzednim. Ujemna wartość przyrostu naturalnego w 2020 roku była ponad trzykrotnie wyższa niż w 2019 roku²⁶. W roku 2020 najliczniejszą grupę seniorów stanowiły osoby w wieku 60–64 lata, a ich udział w ogólnej liczbie osób starszych wyniósł 27,3%. Zmalała nieco liczba osób powyżej 80 roku życia²⁷. Na koniec 2020 roku liczba osób w wieku 60 lat i więcej wyniosła 9,8 mln, co oznacza, że odsetek osób starszych w populacji Polski osiągnął poziom 25,6%. Prognozy wskazują, że ludzie starsi w roku 2050 będą stanowić około 40% ogółu ludności Polski²⁸. Z wstępnych wyników badań Narodowego Spisu Powszechnego Ludności Polski z roku 2021 wiadomo też, że liczba mieszkańców maleje i wynosi 38,036 mln. Wielkie znaczenie mają również proporcje grup wiekowych na rynku pracy. Największy odsetek pracujących stanowią obecnie osoby w wieku 25–34 lat oraz 35–44, łącznie ponad 50% aktywnych zawodowo. Udział osób w wieku 25–34 lat na rynku pracy jednak spada od 10 lat, rośnie natomiast odsetek pracujących w wielu 55–64 lat²⁹.

²⁵ *Ile zarabia Pokolenie Flexi? Ile zarobi w 2023 roku?*, <https://flexi.pl/dla-firm/strefa-wiedzy/ile-zarabia-pokolenie-flexi-ile-zarobi-w-2023-roku-2484> [dostęp: 12.01.2023].

²⁶ *Sytuacja demograficzna Polski do 2020 roku. Zgony i umieralność*, 2022, GUS, s. 115, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/sytuacja-demograficzna-polski-do-2020-roku-zgony-i-umieralnosc,40,1.html> [dostęp: 28.12.2022].

²⁷ *Sytuacja osób starszych w Polsce w 2020 r.* GUS, Warszawa–Białystok 2021, s. 13–16, https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/6002/2/3/1/sytuacja_osob_starszych_w_polsce_w_2020_r.pdf [dostęp: 28.12.2022].

²⁸ *Sytuacja demograficzna Polski...*, *op. cit.*, s. 115.

²⁹ *Co dzieli, a co łączy przedstawicieli pokoleń: Baby Boomers, X, Y oraz Z? Pokolenia na rynku pracy*, 2022, <https://ceo.com.pl/co-dzieli-a-co-laczy-przedstawicieli-pokolen-baby-boomers-x-y-oraz-z-pokolenia-na-ryнку-pracy-53220> [dostęp: 15.01.2023].

Podsumowując, przyszłość oznacza życie w multipokoleniowym społeczeństwie, w rodzinach trzech, czterech generacji, w czasach, w których już od wielu lat piramida demograficzna została odwrócona.

Możliwości i bariery budowania relacji międzypokoleniowych

Pozarodzinne międzypokoleniowe uczenie się staje się coraz bardziej powszechne. Powstają kolejne dokumenty, projekty, programy opisujące potrzebę budowania międzypokoleniowości w różnych obszarach życia. Zmiany demograficzne pociągają za sobą konieczność przeobrażeń dotyczących życia osób w różnym wieku. Przygotowania do zróżnicowanej struktury społecznej wymagają: medycyna, gospodarka, opieka, ekonomia, rynek pracy, szkolnictwo, kultura, technologie informacyjno-komunikacyjne itd.

Warto odwołać się do jednego z dokumentów, *Zielonej księgi w sprawie starzenia się. Wspieranie solidarności i odpowiedzialności między pokoleniami* z końca 2021 roku, w której kluczowy wydaje się fragment wprowadzenia opracowany przez Komisję Europejską UE. Brzmi on następująco: „odpowiedzią na starzenie się społeczeństwa jest kwestia osiągnięcia odpowiedniej równowagi między zrównoważonymi rozwiązaniami dotyczącymi systemu opieki społecznej a wzmocnieniem międzypokoleniowej solidarności i sprawiedliwości pomiędzy osobami młodymi i starszymi. Między pokoleniami istnieje wiele współzależności, które stawiają przed naszymi społeczeństwami wyzwania, stwarzają możliwości i problemy. Dlatego też osoby młode – jak też osoby w każdym wieku – powinny odgrywać aktywną rolę w kształtowaniu naszej reakcji w zakresie polityki”³⁰. *Zielona księga...* stanowi nawiązanie do wcześniej opracowanego dokumentu: *Przekształcamy nasz świat: Agenda 2030 na rzecz zrównoważonego rozwoju*, przyjętego w 2015 roku przez 193 państwa Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ). „Zrównoważony rozwój to taki rozwój, w którym potrzeby obecnego pokolenia mogą być zaspokojone bez umniejszania szans przyszłych pokoleń na ich zaspokojenie”³¹. Swoją treścią nie odbiega od niego krajowy dokument: *Polityka społeczna wobec osób starszych 2030. Bezpieczeństwo – Uczestnictwo – Solidarność*, przyjęty przez Radę Ministrów w 2018 roku, w którym dwoma działaniami spośród siedmiu przewidywanych są: tworzenie warunków do solidarności i integracji międzypokoleniowej

³⁰ *Zielona księga w sprawie starzenia się. Wspieranie solidarności i odpowiedzialności między pokoleniami*, Bruksela 2021, <https://www.solidarnosc.org.pl/en/archiwum-projektow-aktow-prawnych/item/20329-mrips-zielona-ksiega-ws-starzenia-sie-wspieranie-solidarnosci-i-odpowiedzialnosc-i-miedzy-pokoleniami-com-2021-50> [dostęp: 15.01.2023].

³¹ *Agenda 2030 na rzecz zrównoważonego rozwoju – implementacja w Polsce*, http://www.un.org.pl/files/170/Agenda2030PL_pl-5.pdf [dostęp: 2.01.2023].

oraz działania na rzecz edukacji dla starości, do starości, przez starość oraz edukacji w starości³².

Cytowane fragmenty treści wymienionych dokumentów podkreślają rangę dialogu międzypokoleniowego, budowania relacji, czyli inaczej – stosunków społecznych, które zgodnie z definicją Piotra Sztompki są „normatywnie określonymi schematami oczekiwanych interakcji między partnerami zajmującymi pewne pozycje społeczne i pełniącymi związane z nimi role. Stosunki te mogą mieć charakter utylitarny i autoteliczny”³³. Oczekiwane interakcje pomiędzy ludźmi młodymi i starszymi, czyli różnych generacji, mogą być współcześnie trudne, tworzyć wspomnianą wcześniej impregnację na przekaz międzypokoleniowy z powodu zasygnalizowanych już dość silnych różnic pokoleń. Najczęściej przywoływaną przestrzenią porównań pokoleń: Baby boomers (BB, Silvers) i X, Y (Milenialsów) oraz części pokolenia Z jest rynek pracy, ale można opisać na nim charakterystyki odnieść także do innych obszarów życia. Zdaniem Katarzyny Kryk-Skowron pokolenie BB uznaje się za wychowane przez tradycjonalistów, dlatego kultywuje tradycje rodzinne i obyczaje, jest gotowe do wysiłku i poświęcenia, ma duże doświadczenie, jest lojalne i zaangażowane, nie lubi korporacyjnego wyścigu szczurów ani zmian. Pokolenie X ma trochę wspólnych cech z poprzednim, ale też swoje odrębne. Dorastało w dobie kryzysu gospodarczego lat 70., dlatego ma duży szacunek do pracy i powierzonych obowiązków. Osoby z tego pokolenia posiadają już duże doświadczenie, są bardzo lojalne i nieczęsto zmieniają miejsce pracy. Pokolenie Y (Milenialsi), świadomi swojej wartości, lepiej wykształceni, nie mają problemów z nowinkami technologicznymi, przez co są mobilni i elastyczni, cenią indywidualizm i niezależność³⁴. Często przypisuje się temu pokoleniu również egocentryzm i wygodnictwo oraz brak empatii³⁵. Pokolenie Z uznaje się za osoby wychowane w kulcie indywidualizmu i rywalizacji, dlatego ciężko radzą sobie w trudnych warunkach i wymagających dużego zaan-

³² *Polityka społeczna wobec osób starszych 2030. Bezpieczeństwo – Uczestnictwo – Solidarność*, <https://www.gov.pl/web/rodzina/polityka-spooleczna-wobec-osob-starszych-2030-bezpieczenstwo-uczestnictwo-solidarnosc> [dostęp: 5.12.2022].

³³ P. Sztompka, *Relacje międzyludzkie*, za: *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Kraków 2012, s. 98–124, [w:] *Encyklopedia Zarządzania. Wszystko o zarządzaniu*, https://mfiles.pl/pl/index.php/Relacje_mi%C4%99dzyludzkie [dostęp: 7.12.2022].

³⁴ K. Kryk-Skowron, *Charakterystyka pokoleń „Baby Boomers”, X, Y i Z*, 2022, <http://www.okti.pl/ekspert-radzi/charakterystyka-pokolen-baby-boomers-x-y-i-z> [dostęp: 10.12.2022]; A. Wawrzonek, *Potrzeba poradniczego wsparcia w wielopokoleniowych zespołach pracowniczych*, „*Studia Poradnicze*” 2019, 8, s. 134–140.

³⁵ Por. M. Piszczatowska-Oleksiewicz, *Polscy gniazdownicy. O powodach, dla których dorosłe dzieci mieszkają z rodzicami*, „*Pogranicze. Studia Społeczne*” 2014, 24, https://repozytorium.uwb.edu.pl/jspui/bitstream/11320/2856/1/Pogranicze_24_Piszczatowska-Oleksiewicz.pdf [dostęp: 5.12.2022]; P. Kisiel, *op. cit.*

gażowania. Przedstawiciele obu pokoleń – Y i Z – może charakteryzować również osobowość ponowoczesna, będąca źródłem wschodzącej dorosłości, nowej fazy rozwojowej nazwanej tak przez Jeffreya J. Arnetta. Nie wszyscy badacze tego zjawiska wschodzącą dorosłość postrzegają tak samo³⁶. Perspektywa oglądu Ewy Wysockiej wskazuje na wiele ważnych kwestii powiązanych z wyznacznikami postaw młodego pokolenia i zmianami rozwojowymi, ale też na zmniejszanie się działań prospołecznych, a w konsekwencji zanikanie wspólnotowości przez promowanie egocentrycznego indywidualizmu³⁷. Przemysław Kisiel, odnosząc się do charakterystyki pokolenia Milenialsów, zwraca uwagę na dwa obrazy tego pokolenia – jeden widziany z perspektywy jego reprezentantów i drugi – z perspektywy starszego pokolenia. Efektem tego porównania jest odmiennność postrzegania cech przypisywanych pokoleniu Y i Z. Inny, równie interesujący podział pokoleń i ich charakterystykę proponuje Witold Wrzesień. Podkreśla on, że obecnie „zarówno w relacjach międzypokoleniowych i wewnątrzpokoleniowych swoją obecność coraz wyraźniej zaznaczają dwa typy realizacji roli przedstawicieli własnego pokolenia: »ludzie przeszłości« i »ludzie przyszłości«, żyją razem, ale obok siebie w dwóch równoległych strefach: terażniejszej przeszłości i terażniejszej przyszłości. Czerpią korzyści z efektów tego samego przebiegu przemian cywilizacyjnych, ale widzą je z różnych perspektyw, inaczej z nich korzystają, są też skrajne bieguny, które wypełnia liczne grono rozmaitych »odcieni szarości«³⁸. Odmiennność pokoleń w tym ujęciu jest raczej określona przez cechy pokolenia, a nie ten sam wiek jego reprezentantów. Ludzi przyszłości można odnaleźć we wszystkich pokoleniach, chociaż ich proporcje wiekowe mogą być zróżnicowane. Tempo zmian cywilizacyjnych zdaniem W. Września sprzyja i nadal będzie sprzyjało nasilaniu się tendencji izolacjonistycznych. Proces ten dotyczy zarówno relacji występujących do tej pory w świecie pokoleń między bliskimi generacjami i szerszymi pokoleniowymi zbiorowościami (dychotomia młodzi – starzy), jak i w trzecim wymiarze dyferencjacji pokoleniowych – w relacjach pomiędzy „ludźmi przeszłości” i „ludźmi przyszłości”³⁹. Wyniki badań M. Muszyńskiego potwierdzają, że nawet wspólna obecność osób będących reprezentantami różnych pokoleń nie zawsze stanowi miejsce procesu międzypokoleniowego uczenia się, ponieważ coraz częściej osoby starsze i młodsze zamknięte są już na przekaz międzypokoleniowy⁴⁰.

³⁶ Por. A. Marianowska, *Pomiędzy adolescencją a dorosłością – koncepcja Emerging Adulthood Jeffreya J. Arnetta*, „Edukacja Dorosłych” 2013, 68(1), s. 91–103.

³⁷ E. Wysocka, *Wschodząca dorosłość a prospołeczność (działania społeczne) – teoretyczne i empiryczne wyznaczniki postaw życiowych młodego pokolenia*, „Przegląd Pedagogiczny” 2018, (2), s. 166.

³⁸ W. Wrzesień, *op. cit.*, s. 309.

³⁹ *Ibidem*, s. 315.

⁴⁰ M. Muszyński, *op. cit.*, s. 69.

Przywołane wnioski, hipotezy i tezy motywujące do dalszych badań i analiz, chociaż nie napawają optymizmem, mogą jednak skłaniać do refleksji, kreatywności i działań dotyczących szukania rozwiązań na drodze edukacji uczącej wzajemnego zrozumienia, empatii i akceptacji.

Uczenie się – od siebie, o sobie, wspólnie – gdzie, dlaczego i jak?

Przykłady dobrych praktyk edukacyjnych służące budowaniu relacji międzypokoleniowych są coraz liczniejsze i pomysłowe. Warto odnieść się chociażby do kilku wybranych.

Najbardziej obecnie znaną instytucją pozaformalnej edukacji dorosłych są Uniwersytety Trzeciego Wieku, czyli dla osób starszych. W wielu z nich realizowane są programy międzypokoleniowe, ale z pewnością coraz większe otwarcie na uczestników w różnym wieku jest wyzwaniem na kolejne lata. W Polsce, podobnie jak w innych krajach europejskich, istnieją również uniwersytety pokrewne, tzw. uniwersytety każdego wieku. Realizując ideę uczenia się przez całe życie, służą zarówno realizacji celów zawodowych, jak i osobistych. Mogą się w nich rozwijać osoby bez względu na wiek, wykształcenie, status społeczno-ekonomiczny.

Uniwersytety trzeciego i każdego wieku, instytucje kulturalne, stowarzyszenia, fundacje, kluby, koła to znane od lat ważne miejsca edukacji, opieki, wsparcia i bycia razem osób z tych samych i różnych pokoleń. Optymistyczne jest, że w ostatnich latach powstają nowe przestrzenie i miejsca, w których można uczyć się od siebie, o sobie i wspólnie. Mają najczęściej pozaformalny i nieformalny charakter, stwarzają możliwość partnerstwa, swobody, wykorzystywania i zyskiwania nowych doświadczeń, zdobywania wiedzy, umiejętności i kompetencji.

Przykładem wielopokoleniowego miejsca są coraz liczniejsze Domy Sąsiedzkie. Otwarte na potrzeby lokalnych mieszkańców, niezależnie od ich wieku, integrują, budują kapitał społeczny, działają, bazując na zaufaniu, szacunku, wzajemności. Nie ma w nich granic ekonomicznych, politycznych, etnicznych czy społecznych. „Mieszkańcy tych domów” potrafią organizować dla siebie wiele wydarzeń: kulturalnych, sportowych, towarzyskich, opiekuńczych, edukacyjnych, zależnych od celów, potrzeb osób będących uczestnikami spotkań w tym miejscu.

Kolejną szansą uczenia się i budowania więzi międzypokoleniowych są ogrody społeczne, czyli przestrzenie odpoczynku i nawiązywania relacji. Miejsca dla wszystkich tworzone z inicjatywy grup nieformalnych, sąsiedzkich, jak również formalnych, spółdzielni mieszkaniowych oraz różnych instytucji, takich jak: kluby seniora, centra kultury, sztuki i organizacje pozarządowe. Dbłość o planetę to jedno z niezwykle pilnych wyzwań teraźniejszości, przykładem jest poszerzenie

zielonej przestrzeni miast. Bycie ze sobą, wspólnotowość, współpraca, pozyskiwanie wiedzy, umiejętności, zdrowy styl życia, a nade wszystko „wielopokoleniowość w ogrodzie” to też szansa na wymienione wcześniej trzy wymiary edukacji.

Uniwersytety Ludowe (UL), choć bardziej znane i wpisujące się w edukację dorosłych od początku ich pracy (w Dani od 1844 roku, a w Polsce od roku 1921), w ostatnich kilku latach, po wielu różnych etapach działalności, odzyskały swój ważny udział, również w budowaniu relacji wielopokoleniowych. Realizują priorytetowy cel: „przygotowanie współczesnego człowieka do odpowiedzialnego funkcjonowania w stale zmieniającej się rzeczywistości społecznej”⁴¹. Działają w środowiskach wiejskich i małomiasteczkowych, gdzie dostęp do innych form edukacji jest utrudniony. „Szkoly dla życia”, bo tak je nazwał ich założyciel Mikołaj F.S. Grundtvig, „pozostaną instytucjami edukacji obywatelskiej i narzędziami budowania kapitału społecznego społeczności lokalnych, jak również ważnymi podmiotami realizującymi zadania z zakresu edukacji kulturalnej, regionalnej i międzykulturowej”⁴².

Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji (LOWE) działają na rzecz aktywizacji edukacyjnej osób dorosłych, są centrum organizowania i animowania edukacji pozaformalnej i nieformalnej dla osób dorosłych. Zostały uruchomione przy szkołach lub placówkach systemu oświaty w ramach ogólnopolskiego otwartego konkursu grantowego⁴³. Pełnią też ważną rolę edukacji międzypokoleniowej i budowania relacji, aktywizują i włączają w różnorodne formy uczenia się osoby dorosłe w różnym wieku, które są w trudnych sytuacjach zawodowych, życiowych. LOWE służą społecznościom lokalnym.

Portal Flexi.pl troszczy się szczególnie o osoby w wieku 50+, ale równocześnie dba o tworzenie społeczeństwa wielopokoleniowego poprzez promowanie generatywności i myślenia o kolejnych pokoleniach. Autorka tego przedsięwzięcia jest przekonana, że osoby dojrzałe nie muszą pracować tak samo jak wcześniej, ale mogą dzielić swój czas pomiędzy aktywność zawodową i wolnoczasową, rodzinną, realizować swoje pasje i zainteresowania, cieszyć się też życiem. Stworzony portal ma służyć osobom 50+ w poszukiwaniu pracy i innych aktywności oraz nawiązywaniu kontaktów, budowaniu relacji i realizacji twórczych pomysłów. Osoby 50+, nazwane na tym portalu pokoleniem flexi, są przede wszystkim aktywne, zaangażowane, podchodzą do życia z entuzjazmem, poszukują nowych rozwiązań

⁴¹ KPRUL, *Koncepcja Narodowego Programu Rozwoju Uniwersytetów Ludowych, Ogólnopolska Sieć Uniwersytetów Ludowych*, Warszawa, marzec 2018, s. 7, za: T. Maliszewski, *Uniwersytety ludowe – edukacyjny skansen czy skuteczne remedium na współczesne wyzwania cywilizacyjne?*, [w:] M. Gromadzka (red.), *Przestrzenie i miejsca edukacji dorosłych w Polsce*, Warszawa 2018, s. 214.

⁴² T. Maliszewski, *op. cit.*, s. 216.

⁴³ *Model LOWE*, <https://lowe.edu.pl/model-lowe/> [dostęp: 12.12.2023].

w swoim życiu i na rzecz innych. Dzieli się bogatym doświadczeniem i wiedzą, z powodzeniem odnajdując się w zróżnicowanych wiekowo organizacjach⁴⁴.

Rynek pracy, jak również wolontariat, który moim zdaniem można nazwać „pracą po pracy”, też stanowią przestrzeń wzajemnego uczenia się. Wielopokoleniowe zespoły pracownicze stają się coraz bardziej obecne. W 2021 roku osób czynnych zawodowo w wieku 60–89 lat było 15,4% (w 2020 – 14,3%)⁴⁵. Rozwiązaniami sprzyjającymi budowaniu relacji w przestrzeni aktywności zawodowej mogą być również inne działania. Od sierpnia 2022 roku problem równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym został potwierdzony dyrektywą unijną dotyczącą *work-life balance*. Coraz częściej bierze się też pod uwagę *job crafting* polegający na podnoszeniu dobrostanu psychicznego pracowników poprzez tworzenie dogodnych warunków, które zwiększają zaangażowanie w obowiązki zawodowe. Nowym rozwiązaniem jest też *workation*, czyli łączenie pracy w wakacjami.

Wolontariat jest szczególnie przestrzenią łączącą pokolenia. Z wyników badań GUS dotyczących pierwszego kwartału 2022 roku wynika, że osoby w okresie średniej dorosłości (45–54 lata) stanowiły najliczniejszą grupę wolontariuszy – 33,6%. Nieco mniej osób było w grupie trochę starszej (55–64 lata) – 31,3%. Zaangażowanie najstarszej grupy wolontariuszy (65–89 lat) wyniosło 20,3%. Ludzie młodszy nie przekraczali 30% uczestników wolontariatu⁴⁶. Promowany wolontariat senioralny, a zwłaszcza międzypokoleniowy, stwarza możliwość wzajemnego uczenia się pokoleń. Zaangażowanie w działania sportowe, kulturalne, turystyczne, społeczne, rówieśnicze, pomocowe, opiekuńcze na rzecz dzieci, młodzieży i wszystkich dorosłych stanowią możliwość wzajemnego poznania, uczenia się, budowania relacji⁴⁷.

Przegląd kilku wybranych przykładów miejsc i przestrzeni budowania relacji międzypokoleniowych za sprawą edukacji pozwala wskazać możliwość uczenia się od siebie, o sobie i wspólnie. Poza tym jest odpowiedzią na dwa z postawionych pytań: gdzie i dlaczego można się uczyć, budując więzi międzypokoleniowe? Najtrudniejsza wydaje się odpowiedź na pytanie jak uczyć, aby dostosować metody edukacji do różnych wiekowo dorosłych.

Dobrym przykładem po raz kolejny wydaje się rynek pracy, na którym transfer wiedzy w zróżnicowanych wiekowo zespołach jest podejmowany coraz częś-

⁴⁴ R. Konieczna-Woźniak, „Nowy okres dorosłości” – pokolenie Flexi osób 50+, [w:] M. Rosalska, A. Wawrzonek, J. Szłapińska, (red.), *Człowiek dorosły w zróżnicowanych kontekstach życia*, Poznań 2022, s. 117.

⁴⁵ *Sytuacja osób starszych w Polsce w 2021 r.*, GUS, Warszawa 2022, s. 10, https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/6002/2/4/1/sytuacja_osob_starszych_w_polsce_w_2021_r.pdf [dostęp: 15.01.2023].

⁴⁶ *Wolontariat w 2022 r.*, GUS, s. 2, https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5491/3/1/1/wolontariat_w_2022.pdf [dostęp: 15.01.2023].

⁴⁷ *Przepis na aktywną emeryturę – wolontariat dla seniorów*, <https://www.c-and-a.com/pl/pl/shop/wolontariat-seniorow> [dostęp: 15.01.2023].

kiej. Odnosząc się do tekstu Justyny Wiktorowicz, można uznać, że jest on bardzo doceniany, stanowi wręcz podstawę realizacji procesu uczenia się w organizacji, zwłaszcza w obliczu wspólnego funkcjonowania czterech, a nawet pięciu generacji pracowników o zróżnicowanych postawach wobec pracy⁴⁸. Zdaniem Beaty Tokarz-Kamińskiej współpraca międzypokoleniowa wymaga spełnienia następujących reguł: nieoceniania, otwarcia na inność, akceptacji różnorodności postaw, doświadczeń i wyglądu, ciekawości drugiego człowieka, chęci poznania siebie nawzajem, otwartości na wzajemne słuchanie i wzajemne uczenie się, zadbania o integrację, szukania wspólnych „przestrzeni” (pasje, doświadczenia itd.), tworzenia atmosfery „bycia razem” (a nie wychowywania, pouczenia), przełamywania stereotypów wiekowych, czujności na stereotypy i dominację, pełnego uczestnictwa każdego pokolenia, poczucia wpływu na wspólną pracę, jej przebieg i rezultaty, budowania poczucia zaangażowania wobec siebie nawzajem i wobec otoczenia⁴⁹.

Planowanie procesu uczenia się wymaga tworzenia warunków do jego realizacji. Współcześnie często wykorzystywane w przygotowaniu działań edukacyjnych jest uniwersalne projektowanie, które służy edukacji włączającej. Opiera się na siedmiu zasadach, które wpisują się również w uczenie międzypokoleniowe: równość w korzystaniu, elastyczność w użytkowaniu, proste i intuicyjne użytkowanie, czytelna informacja, tolerancja na błędy, niewielki wysiłek fizyczny, wielkość i przestrzeń dla dostępności i użyteczności⁵⁰.

Odpowiedź na pytanie jak uczyć, wiąże się też ze stylami uczenia się dorosłych i metodami pracy dydaktycznej. Anna Wawrzonek, analizując wielopokoleniowość w zespołach pracowniczych stanowiących przestrzeń uczenia się dorosłych, wyodrębniła style uczenia się dwóch pokoleń, tzw. cyfrowych imigrantów (BB i X) i cyfrowych tubylców (Y i Z). W dokonanym podziale istnieje dużo różnic, dotyczą one wyboru metod, technik uczenia się, motywacji, kontaktu bezpośredniego bądź zdalnego, wykorzystania urządzeń technologicznych, programów, planowanych efektów uczenia się itp.⁵¹ Trudniej jest tym samym określić metody pracy i konkretne sposoby transferu wiedzy. Przykładem sprawdzonego procesu uczenia się jest często praktykowany mentoring (e-mentoring, mentoring rozwojowy, odwrócony, intermentoring pokoleniowy, międzypokoleniowy), partnerska rela-

⁴⁸ J. Wiktorowicz J., *Międzypokoleniowy transfer wiedzy: o instrumentach wspierania konkurencyjności przedsiębiorstw w warunkach starzejących się zasobów pracy*, „Rynek Pracy” 2020, 175(4), s. 29.

⁴⁹ B. Tokarz-Kamińska, *Jak kształtować partnerskie relacje między pokoleniami?*, [w:] *Dialog międzypokoleniowy. Między ideą a praktyką. Inspiracje*, „Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich” 2013, (10), s. 45–46, <https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Biuletyn%20Rzecznika%20Praw%20Obywatelskich%202013%2C%20Nr%208%20C5%B9r%C3%B3d%C5%82a.pdf> [dostęp: 10.01.2023].

⁵⁰ E. Duda, *Projektowanie uniwersalne w edukacji*, 2020, <https://epale.ec.europa.eu/pl/blog/projektowanie-uniwersalne-w-edukacji-doroslych> [dostęp: 10.01.2023].

⁵¹ A. Wawrzonek, *op. cit.*, s. 226.

cja między mistrzem a *mentee* (uczniem, podopiecznym), zorientowana na odkrywanie i rozwijanie potencjału uczącego się⁵². Olbrzymia różnorodność metod daje możliwości wyboru uczącym się dorosłym. Dorosli są najczęściej samosterni i refleksyjni, co pozwala na dostosowanie metodyki do konkretnych osób, grupy, sprzyja zaangażowaniu w edukację. W przekazach międzypokoleniowych, wzajemnym uczeniu się, często wykorzystywane są też następujące metody: *storytelling*, warsztaty biograficzne, metody ekspresyjne i impresyjne, debaty, wykłady konwersatoryjne, dyskusje, *action learning*, działania praktyczne, wyprawy terenowe, pokazy itp. Trudno wymienić wszystkie, ponieważ ich dobór zależy od celów, założonych efektów oraz preferencji uczestników edukacyjnych, międzypokoleniowych spotkań.

Podsumowanie

Podjęte w niniejszym artykule rozważania miały na celu zaakcentowanie możliwości, ale też trudności uczenia się ludzi dorosłych dla budowania relacji międzypokoleniowych. Zmiany demograficzne są wielkim wyzwaniem dla wszystkich pokoleń, ponieważ rośnie potrzeba silniejszej ich współpracy, a równocześnie często pogłębia się pokoleniowa separacja. Przedstawione w tekście wybrane przyczyny tego zjawiska z pewnością ich nie wyczerpują, ale widziane z perspektywy andragogicznej oraz gerontologicznej, z odwołaniem się do wybranych problemów demografii, ekonomii, socjologii, psychologii miały podkreślić konieczność szukania i podejmowania kolejnych, nowych działań w obszarze edukacji dorosłych.

Odnosząc się do poruszonych w tekście problemów, można stwierdzić, że współczesne różne zmiany społeczno-kulturowe i cywilizacyjne nie zawsze są przez wszystkich akceptowane. Często są trudne dla części osób starszych, które mają ogrom doświadczeń różniących się od biografii osób młodych. Różnice uwidaczniają się w relacjach rodzinnych, edukacji, pracy oraz w codziennych kontaktach w wielu przestrzeniach społecznych. Tempo zmian powoduje, że nie wszystkie osoby nadążają za nimi, ponieważ wymagają ciągłego uczenia się i aktualizacji dotychczasowej wiedzy. Zmianom podlegają również uznawane wcześniej wartości, które – jak zostało to podkreślone przez E. Dubas – we wprowadzeniu do artykułu, są sferą ludzkiej duchowości, aksjologii i etyki, i pozwalają rozpoznawać sens zachodzących zmian. Tym samym nie wszyscy się z nimi godzą. Coraz częściej pojawia się impregnacja na wzajemne przekazy różnych pokoleń oraz separacja międzypokoleniowa.

⁵² R. Konieczna-Woźniak, *Mentoring mentorów. Senior mentor – senior mentee, czyli społeczny mentoring senioralny*, [w:] E. Solarczyk-Ambrozik (red.), *Doradztwo zawodowe w perspektywie całościowego uczenia się*, Poznań 2016, s. 242–248.

W rozważaniach nie został poruszony temat znaczenia rodziny i szkoły w budowaniu przez dzieci i adolescentów relacji z osobami starszymi, ponieważ jak podkreślono we wprowadzeniu, ogląd problemów został podjęty z perspektywy andragogicznej i gerontologicznej. W tym miejscu warto jednak zaznaczyć, że bez wątpienia rodzina i szkoła również stanowią podstawę do budowania relacji ludzi dorosłych w różnym wieku. Trwające od lat dyskusje nad stereotypami i stygmatyzacją ludzi starszych, ale i młodszych, powinny być też podejmowane przez rodziców, opiekunów i nauczycieli, bo często dom bądź/i szkoła są pierwszym miejscem, w którym mogą powstawać stereotypy, ale też zanikać. Ponadto malejąca populacja osób młodych generuje konieczność przygotowania się do życia w rodzinach i innych społecznościach wielopokoleniowych.

Otwieranie miejsc inkluzyjnych, integrujących, zapraszających wszystkich do uczenia się jest szansą na zbliżanie do siebie pokoleń. Wspomniane uniwersytety każdego wieku, fundacje, stowarzyszenia, koła, kluby, wolontariat, wielopokoleniowe zespoły pracownicze, portale społecznościowe oraz przykłady wymienionych w tekście innych miejsc i instytucji, jak również oddolne inicjatyw społeczne, programy lokalne, ogólnokrajowe i unijne służące spotkaniom osób w różnym wieku dają możliwość szeroko rozumianego uczenia się i budowania relacji międzypokoleniowych. Stanowią też szansę zadbania o „zrównoważony rozwój”, w którym zaspokajane potrzeby obecnego pokolenia nie umniejszą możliwości zaspokojenia potrzeb przyszłych pokoleń. Aby to osiągnąć, trzeba przygotować wszystkie pokolenia, uczyć je otwierania się na ludzi w każdym wieku, zrozumienia tożsamości społecznej swojego pokolenia i innych, unikania wyznaczania granic wieku i nazywania za ich pomocą. Wyzwań dla edukacji dorosłych jest bardzo dużo, ale podjęcie próby i wzorowanie się na sprawdzonych dobrych praktykach uczenia się międzypokoleniowego może jednak – mam taką nadzieję – coś zmienić.

Bibliografia

- Agenda 2030 na rzecz zrównoważonego rozwoju – implementacja w Polsce*, http://www.un.org.pl/files/170/Agenda2030PL_pl-5.pdf [dostęp: 2.01.2023].
- Appelt K., Wojciechowska J., *Zmiany społeczno-kulturowe jako kontekst wkraczania w dorosłość*, [w:] A.I. Brzezińska, W. Syska (red.), *Ścieżki wkraczania w dorosłość*, Poznań 2016, s. 105–128.
- Breczko A., *Tradycyjne paradygmaty prawa rodzinnego w dobie rewolucji biotechnologicznej*, „Białostockie Studia Prawnicze” 2017, 22(3), s. 89–106.
- Co dzieli, a co łączy przedstawicieli pokoleń: Baby Boomers, X, Y oraz Z? Pokolenia na rynku pracy*, 2022, <https://ceo.com.pl/co-dzieli-a-co-laczy-przedstawicieli-pokolen-baby-boomers-x-y-oraz-z-pokolenia-na-ryнку-pracy-53220> [dostęp: 15.01.2023].
- Dubas E., *Refleksje o starości w kontekście wyzwań ery cyfrowej*, [w:] M. Rosalska, A. Wawrzonek, J. Szłapińska, (red.), *Człowiek dorosły w zróżnicowanych kontekstach życia*, Poznań 2022, s. 99–110.

- Duda E., *Projektowanie uniwersalne w edukacji*, 2020, <https://epale.ec.europa.eu/pl/blog/projektowanie-uniwersalne-w-edukacji-doroslych> [dostęp: 10.01.2023].
- Ile zarabia Pokolenie Flexi? Ile zarobi w 2023 roku?*, <https://flexi.pl/dla-firm/strefa-wiedzy/ile-zarabia-pokolenie-flexi-ile-zarobi-w-2023-roku-2484> [dostęp: 12.01.2023].
- Kisiel P., *Millennials – nowy uczestnik życia społecznego?* „Studia Socialia Cracoviensia 8” 2016, 14(1), s. 83–94.
- Konieczna-Woźniak R., *Mentoring mentorów. Senior mentor – senior mentee, czyli społeczny mentoring senioralny*, [w:] E. Solarczyk-Ambrozik (red.), *Doradztwo zawodowe w perspektywie całościowego uczenia się*, Poznań 2016, s. 241–255.
- Konieczna-Woźniak R., „Nowy okres dorosłości” – pokolenie Flexi osób 50+, [w:] M. Rosalska, A. Wawrzonek, J. Szłapińska, (red.), *Człowiek dorosły w zróżnicowanych kontekstach życia*, Poznań 2022, s. 111–126.
- Kryk-Skowron K., *Charakterystyka pokoleń „Baby Boomers”, X, Y i Z*, 2022, <http://www.okti.pl/eks-pert-radzi/charakterystyka-pokolen-baby-boomers-x-y-i-z> [dostęp: 10.12.2022].
- Kształcenie dorosłych w 2016 roku*, GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/edukacja/edukacja/kształcenie-doroslych-w-2016-roku,14,1.html> [dostęp: 2.01.2023].
- Maliszewski T., *Uniwersytety ludowe – edukacyjny skansen czy skuteczne remedium na współczesne wyzwania cywilizacyjne?*, [w:] M. Gromadzka (red.), *Przestrzenie i miejsca edukacji dorosłych w Polsce*, Warszawa 2018, s. 198–222.
- Marianowska A., *Pomiędzy adolescencją a dorosłością – koncepcja Emerging Adulthood Jeffreya J. Arnetta*, „Edukacja Dorosłych” 2013, 68(1), s. 91–104.
- Mead M., *Kultura i tożsamość. Studium dystansu międzypokoleniowego*, przeł. J. Hołówka, Warszawa 1978. *Model LOWE*, <https://lowe.edu.pl/model-lowe/> [dostęp: 12.12.2023].
- Muszyński M., *Międzypokoleniowe uczenie się*, „Edukacja Dorosłych” 2022, 86(1), s. 53–74.
- Newman S., Hatton-Yeo A., *Intergenerational learning and the contributions of older people*, „Ageing Horizons” 2008, 10(8), s. 31–39, <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=adad4e72dd2974b87bc8e4ccea580a03b1ce98a4> [dostęp: 2.01.2023].
- Niezabitowski M., *Ludzie starsi w perspektywie socjologicznej. Problemy uczestnictwa społecznego*, Katowice 2007.
- Piszczatowska-Oleksiewicz M., *Polscy gniazdownicy. O powodach, dla których dorosłe dzieci mieszkają z rodzicami*, „Pogranicze. Studia Społeczne” 2014, 24, s. 181–207, https://repozytorium.uwb.edu.pl/jspui/bitstream/11320/2856/1/Pogranicze_24_Piszczatowska-Oleksiewicz.pdf [dostęp: 5.12.2022].
- Polityka społeczna wobec osób starszych 2030. Bezpieczeństwo – Uczestnictwo – Solidarność*, <https://www.gov.pl/web/rodzina/polityka-spoeczna-wobec-osob-starszych-2030-bezpieczenstwo-uczestnictwo-solidarnosc> [dostęp: 5.12.2022].
- Przepis na aktywną emeryturę – wolontariat dla seniorów*, <https://www.c-and-a.com/pl/pl/shop/wolontariat-seniorow> [dostęp: 15.01.2023].
- Solarczyk-Szwec H., *Kultury edukacji dorosłych*, [w:] A. Matlakiewicz, H. Solarczyk-Szwec, *Dorośli uczą się inaczej. Andragogiczne podstawy kształcenia ustawicznego*, Toruń 2009, s. 76–90.
- Sytuacja demograficzna Polski do 2020 roku. Zgony i umieralność*, 2022, GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/sytuacja-demograficzna-polski-do-2020-roku-zgony-i-umieralnosc,40,1.html> [dostęp: 28.12.2022].
- Sytuacja osób starszych w Polsce w 2020 r.* GUS, Warszawa–Białystok 2021, https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/6002/2/3/1/sytuacja_osob_starszych_w_polsce_w_2020_r.pdf [dostęp: 28.12.2022].

- Sytuacja osób starszych w Polsce w 2021 r., GUS, Warszawa 2022, https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/6002/2/4/1/sytuacja_osob_starszych_w_polsce_w_2021_r.pdf [dostęp: 15.01.2023].
- Szarota Z., *Dynamika wybranych trendów społecznych: kierunki i wyzwania dla całożyciowego uczenia się i pracy*, [w:] M. Rosalska, A. Wawrzonek, J. Szłapińska, (red.), *Człowiek dorosły w zróżnicowanych kontekstach życia*, Poznań 2022, s. 83–98.
- Szarota Z., *Specyfika oferty dla uczących się w starości*, „Dyskursy Młodych Andragogów” 2022, (23), s. 287–303.
- Sztompka P., *Relacje międzyludzkie*, za: *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Kraków 2012, s. 98–124, [w:] *Encyklopedia Zarządzania. Wszystko o zarządzaniu*, https://mfiles.pl/pl/index.php/Relacje_mi%C4%99dzyludzkie [dostęp: 7.12.2022].
- Tokarz-Kamińska B., *Jak kształtować partnerskie relacje między pokoleniami?*, [w:] *Dialog międzypokoleniowy. Między ideą a praktyką. Inspiracje*, „Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich” 2013, (10), s. 43–46, <https://bip.brpo.gov.pl/sites/default/files/Biuletyn%20Rzecznika%20Praw%20Obywatelskich%202013%2C%20Nr%208%20C5%B9r%C3%B3d%C5%82a.pdf> [dostęp: 10.01.2023].
- Ustawa z dnia 11 września 2015 r. o osobach starszych, Dz.U. 2015 poz. 1705, <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20150001705/O/D20151705.pdf> [dostęp: 5.03.2023].
- du Vall M., *Super inteligentne społeczeństwo skoncentrowane na ludziach, czyli o idei Społeczeństwa 5.0 słów kilka*, „Państwo i Społeczeństwo” 2019, 19(2), s. 11–31.
- Wawrzonek A., *Potrzeba poradniczego wsparcia w wielopokoleniowych zespołach pracowniczych*, „Studia Poradoznawcze” 2019, 8, s. 134–156.
- Wawrzonek A., *Wielopokoleniowy zespół pracowniczy jako przestrzeń uczenia się dorosłych*, [w:] M. Rosalska, A. Wawrzonek, J. Szłapińska (red.), *Człowiek dorosły w zróżnicowanych kontekstach życia*, Poznań 2022, s. 219–237.
- Wiktorowicz J., *Międzypokoleniowy transfer wiedzy: o instrumentach wspierania konkurencyjności przedsiębiorstw w warunkach starzejących się zasobów pracy*, „Rynek Pracy” 2020, 175(4), s. 28–42.
- Wiktorowicz J., Warwas I., *Pokolenia na rynku pracy*, [w:] J. Wiktorowicz, I. Warwas, M. Kuba, E. Staszewska, P. Woszczyk, A. Stankiewicz, J. Kliombka-Jarzyna, *Pokolenia – co się zmienia? Kompendium zarządzania multigeneracyjnego*, Warszawa 2016, s. 19–36.
- Wojciechowska Z., *Edukacja w narracjach osób należących do pokolenia 30+ i 60+*. Obszary różnic, „Rocznik Andragogiczny” 2019, 26, s. 125–136.
- Wolontariat w 2022 r.*, GUS, https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5491/3/1/1/wolontariat_w_2022.pdf [dostęp: 15.01.2023].
- Wrzesień W., *Pokoleniowość w świecie smartfonów, algorytmizacji i sztucznej inteligencji*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2021, 83(3), s. 301–317, <https://pressto.amu.edu.pl/index.php/rpeis/article/view/22988/26932> [dostęp: 10.01.2023].
- Wysocka E., *Wschodząca dorosłość a prospołeczność (działania społeczne) – teoretyczne i empiryczne wyznaczniki postaw życiowych młodego pokolenia*, „Przegląd Pedagogiczny” 2018, (2), s. 151–169.
- Zielona Księga w sprawie starzenia się. Wspieranie solidarności i odpowiedzialności między pokoleniami*, Bruksela 2021, <https://www.solidarnosc.org.pl/en/archiwum-projektow-aktow-prawnych/item/20329-mrips-zielona-ksiega-ws-starzenia-sie-wspieranie-solidarnosci-i-odpowiedzialnosci-miedzy-pokoleniami-com-2021-50> [dostęp: 15.01.2023].