

ZBYSZKO MELOSİK

*Uniwersytet im. Adama Mickiewicza
w Poznaniu*

LIFELONG LEARNING - SPOŁECZNO-KULTUROWE (RE)KONSTRUKCJE

ABSTRACT. Melosik Zbyszko, *Lifelong learning – społeczno-kulturowe (re)konstrukcje* [Lifelong Learning – Socio-cultural (Re)Constructions]. *Studia Edukacyjne* nr 49, 2018, Poznań 2018, pp. 67-75. Adam Mickiewicz University Press. ISSN 1233-6688. DOI: 10.14746/se.2018.49.5

The article includes considerations on different version of lifelong learning in contemporary culture. Four approaches are analysed. The first one is classical, connected mostly with adult education. In the second, lifelong learning is incorporated in neoliberal vision of man and society and is treated as a way of permanent change of one's knowledge and skills to be competitive in a job market. Third approach relates to the role of popular culture in shaping man's identity by developing ability to accept and quickly forget enormous number of stimulus from mass media and consumption area. The core of last approach includes the conviction that just man's passions are the best and deepest drive for permanent personal growth.

Key words: lifelong learning, identity, neoliberalism, popular culture, passion

Żyjemy w świecie społecznych konstrukcji i rekonstrukcji, odnoszących się niemal do wszystkich dziedzin życia. Mają one charakter dynamiczny, są zależne od czasu i miejsca oraz zmieniających się okoliczności historycznych. Dotyczy to także wielu praktyk społecznych i odpowiadających im pojęć. Takiej rekonstrukcji podlega również lifelong learning, którego społeczne znaczenie i sposoby urzeczywistniania zmieniały się w ostatnich dekadach. W oczywisty sposób wpływa to na teorię lifelong learning.

Moim zdaniem, istnieje obecnie kilka odmiennych sposobów całościowego uczenia się. Ich istota oraz funkcje uwarunkowane są przez różnorodne tendencje społeczno-ekonomiczne i kulturowe, a na poziomie „mikro” – przez czynniki biograficzne, zwykle osobisto-zawodowe. Klasyczne definicje i sposoby lifelong learning mogą być uzupełnione czy rozszerzone przez nowe pola problemowe.

W moim tekście przedstawię cztery typy współczesnego praktykowania lifelong learning, przy pełnej świadomości faktu, iż moja kategoryzacja związana jest z moim własnym sposobem myślenia i zainteresowaniami; ma charakter subiektywny. I jest w pewnej mierze (świadomie) niespójna. Mogę więc wyróżnić następujące typy w tym zakresie: tradycyjny, neoliberalno-korporacyjny, popkulturowy i zorientowany na pasję.

Typ tradycyjny odnosi się do dostarczania, głównie osobom dorosłym, mniej lub bardziej sformalizowanych możliwości podtrzymywania czy rozwijania swoich zainteresowań, lub wzbogacania kompetencji, a symbolem niech będą tutaj takie formy, jak Uniwersytet Trzeciego Wieku, centra kształcenia ustawicznego, szkolenia i kursy. Tego typu podejście można umieścić bądź w kontekście zawodowym, w ramach linearnej kariery, bądź *stricte* osobistym¹. Stanowi ono nadal ważny, a niekiedy kluczowy komponent relacji między jednostką a jej zawodową karierą.

Więcej miejsca chciałbym poświęcić neoliberalno-korporacyjnemu podejściu do lifelong learning. Jego punktem wyjścia jest, aby odwołać się do narracji Morgan Anderson, klasyczna koncepcja kapitału ludzkiego, w której redukuje się wartość czy to człowieka, czy grupy ludzi do „towaru”, który potencjalnie może być sprzedany, bądź po prostu do „środka produkcji”, a inwestowanie w ów kapitał ma zawsze przynieść zyski. Zakłada się przy tym, że kapitał ludzki można zmierzyć „ilościowo”; można też nim zarządzać² w taki sposób, który przyniesie „maksymalizację produktywności siły roboczej w organizacji” (pisze się także o zarządzaniu talentami ludzi)³. W ujęciu tym człowiek jest tylko pionkiem w instytucjonalnej grze. Propaguje się kategoryzowanie ludzi ze względu na czynnik SKB – *skills* (zdolności i kompetencje), *knowledge* (posiadana wiedza) oraz *behaviour* (sposoby zachowania) po to, aby „umieścić ich konkurencyjnie w ramach realizacji zadań”. Proponuje się stworzenie matrycy zadań i ludzi, przy czym celem jest tutaj takie optymalne umieszczanie ludzi w strukturze zadań, aby były one zrealizowane⁴.

Nie ulega przy tym wątpliwości, że we współczesnym społeczeństwie neoliberalnym biografia i tożsamość wielu jednostek podporządkowane są idei rywalizacji o sukces, idei podziału na zwycięzców i „całą resztę”. Pa-

¹ Por. w tym zakresie znakomite książki: P. Jarvis, *Adult Education and Lifelong Learning. Theory and Practice*, Abingdon 2010; V. Duckworth, J. Tummons, *Contemporary Issues in Lifelong Learning*, New York 2010; M. Fairclough, *Supporting Learners in the Lifelong Learning Sector*, New York 2008.

² Por. M. Anderson, *The human capital strategy*, Ephemera. Theory and Politics in Organization, 2009, 9, 4, s. 273-275.

³ M. Nagra, *Human Capital Strategy: Talent Management*, The Army Department Medical Journal, October-December 2011, s. 31.

⁴ Tamże, s. 32.

niętajmy bowiem, że aby istniał zwycięzca, musi też istnieć cała gromada przegranych. Neoliberalne społeczeństwo, aby uprawomocnić swoją ideologię, potrzebuje nieudaczników, którzy potwierdzają sensowność wysiłków zwycięzców (według Iana R. Dowbiggina, powszechny współcześnie niepokój wynika z panującej zasady, iż „zwycięzca bierze wszystko”, która stanowi podstawę funkcjonowania świata uniwersyteckiego, mediów i korporacji⁵). W konsekwencji, aby odwołać się do analiz Agnieszki Gromkowskiej-Melosik,

brak stabilności i prowizoryczność biografii jednostki w jej relacjach z neoliberalną (pozbawioną motywów wspierania jednostki) ekonomią przynoszą u milionów ludzi – internalizujących konieczność sukcesu – nieustanne przecucie porażki⁶.

Życie w społeczeństwie neoliberalnym nie jest więc łatwe, jest pełne niepewności, ryzyka i dramatów. Jak pisze w tym kontekście Zygmunt Bauman:

Żadna posada nie jest na wieki poręczona, żadne stanowisko zabezpieczone przed kaprysami losu, żaden zawód odporny na żąb czasu, żadne umiejętności nie są wyposażone w gwarancję rynkowej wartości. Nabyte doświadczenie może się w mgnieniu oka przeobrazić z autu w balast (...). Środki utrzymania, pozycja społeczna, uznanie użyteczności i godności własnej mogą być wszystkie wypowiedziane z dnia na dzień i bez uprzedzenia⁷.

Tak więc rzeczywistość, w której żyje neoliberalna jednostka nie jest „bezpieczna” (tak jak neoliberalna wolność nie ma charakteru beztroskiego, tylko jest „ciężka od odpowiedzialności” za własny los i sukces). Można dodać, iż miliony ludzi pracujących w wielkich korporacjach żyje w nieustannym poczuciu niepewności – w warunkach układów hierarchicznych oraz konkurencyjnych, czując na swoich plecach oddech tych, którzy są o szczebel niżej: tania siła robocza może być tam „wymieniana co roku wraz nowym naborem absolwentów [wyższych uczelni]”, którzy „nieustannie rywalizują, aby ich dostrzeżono”⁸.

Można także stwierdzić, iż w neoliberalizmie nigdy nie ma „ostatecznego zwycięstwa” i „ostatecznego zwycięzcy”. Zwycięstwo nie oznacza, że jest się na mecie; stanowi ono punkt wyjścia następnego wyścigu czy następnej gry. W neoliberalnym społeczeństwie awans zawodowy stanowi zawsze punkt wyjścia do walki o następny awans, przy założeniu, iż zawsze można przegrać.

⁵ I.R. Dowbiggin, *High Anxieties: The Social Construction of Anxiety Disorders*, Canadian Journal of Psychiatry, 2009, 54, 7, s. 430.

⁶ A. Gromkowska-Melosik, *Edukacja i (nie)równość społeczna kobiet. Studium z dynamiki dostępu*, Kraków 2011, s. 140.

⁷ Z. Bauman, *Ponowoczesność jako źródło cierpień*, Warszawa 2000, s. 47.

⁸ P.C. Whybrow, *American Mania*, Poznań 2006, s. 177-178; na temat neoliberalnych kontekstów tożsamości por. Z. Melosik, *Kultura popularna i tożsamość młodzieży. W niewoli władzy i wolności*, Kraków 2013, s. 313-332.

I w tym kontekście idea lifelong learning została winkorporowana w ideologię neoliberalizmu. W neoliberalizmie lifelong learning nie odnosi się ani do idei linearnej kariery, ani do wzbogacania egzystencji człowieka i jego samorozwoju. U jego podstaw leży przekonanie o dezaktualizacji posiadanego wykształcenia, wiedzy, kompetencji i kwalifikacji – R. Hassan pisze o życiu w nieustannym przekonaniu o deficycie posiadanej wiedzy, do której nie ma się przy tym zaufania⁹. Kiedyś wiedza i kompetencje, które człowiek uzyskiwał starczały na całe życie – a dawni księgowi są dobrym tego przykładem. Współcześnie, to co człowiek umie i wie „dziś”, przestaje być na czasie jutro. Zmuszony jest więc on do nieustannej „pogoni” za „uciekającą” wiedzą i kompetencjami (ciągle nowymi) w procesie, który się nigdy nie skończy. Lifelong learning, powtórzę kolejny raz, nie jest już związane przygodą intelektualnego rozwoju, a nawet zabiegiem, który pomaga jednostce na rynku pracy. Coraz częściej nabiera charakteru neurotycznej obsesji, wzmaganej przez formalne wymagania związane ze zmianą czy to rynku, czy konkretnej korporacji.

Jakkolwiek obecnie dyplom dobrej uczelni stanowi przepustkę do kariery, to jednak jest już tylko symbolem (tym bardziej że żyjemy w warunkach „inflacji dyplomu”¹⁰). Wykształcenie nie jest uzyskiwane „raz na zawsze”. Człowiek jeśli chce wspinać się po drabinie awansu zawodowego, musi przyjąć do wiadomości, że zdobyte wykształcenie, a także kolejne formy wiedzy, kompetencji i kwalifikacji, które zdobywa w trakcie dokształcania się, podlegają nieustannej dewaluacji. „Nic nie jest na zawsze” – człowiek musi nieustannie uczyć się, aby „nie wypaść z gry”. Korporacyjno-neoliberalny typ lifelong learning ma więc charakter „negatywny” – służy idei nieustannej „edukacyjnej adaptacji” do zmieniających się warunków rynku pracy. Jednocześnie wzmacnia ona nieustannie w jednostce niepewność dotyczącą jej zawodowej przyszłości, ponieważ nie ma punktu docelowego, który raz osiągnięty, dawałby poczucie jakichkolwiek gwarancji, już nawet nie tyle sukcesu, co nawet względnej stabilności. Każdy osiągnięty punkt jest początkiem dalszej drogi, a każda przypadkowa z punktu widzenia jednostki „restrukturyzacja” może nagle całkowicie załamać karierę. Korporacyjny typ lifelong learning zawiera bowiem *implicite* w sobie – w przeciwieństwie do klasycznego, który związany jest z ideą kariery linearnej – nie tylko przyjęcie odpowiedzialności za dokształcanie się, w kontekście wymuszonej przez rynek zmiany kwalifikacji, ale także akceptację gotowości ruchliwości zawodowej – przechodzenia z firmy do firmy, ze stanowiska na stanowisko, czy z zawodu do

⁹ R. Hassan, *The Knowledge Deficit, Liquid Words as Neo-liberal Technologies*, International Journal of Media and Cultural Politics, 2012, 8, 2/3, s. 179.

¹⁰ Na temat inflacji dyplomu por. Z. Melosik, *Uniwersytet i społeczeństwo. Dyskursy wolności, wiedzy i władzy*, Kraków 2009, s. 135-139.

zawodu, z miasta do miasta. Powstaje nawyk elastycznego podejścia do własnego życia zawodowego, gotowość do permanentnej readaptacji do nowych warunków rynku pracy. Kapitał ludzki, kiedyś uformowany według jednej matrycy, współcześnie nie jest już „zafiksowany”, lecz podatny na bodźce i transformację.

W neoliberalnym podejściu do lifelong learning redukuje się je wyłącznie do sfery zawodowej i kontekstu ekonomicznego. Na stronie jednej z najbardziej wpływowych brytyjskich organizacji „Lifelong learning UK” pisze się wprost, że celem lifelong learning ma być dostosowanie kompetencji i kwalifikacji pracowników do potrzeb pracodawców. Używany tutaj język lifelong learning jest dramatycznie odmienny od znanego nam z polskiej tradycji. Używa się pojęć „strategiczne ambicje”, „inwestycje w kompetencje”, „inteligencja siły roboczej”, „orientacja na dopasowanie”, „kompetencje sektorowe”¹¹. Można też odnieść się do rozwoju lifelong learning w Japonii, w której traktowane jest ono przez rząd w kategoriach „ekonomicznej racjonalności”¹². Lifelong learning jest tam związane z wymogami stworzonymi przez „szybką globalizację, ciągle trwającymi problemami narodowej ekonomii i zniesieniem zasady gwarancji zatrudnienia w jednym miejscu przez długi okres”¹³.

Trzeci typ lifelong learning ma charakter popkulturowy. Nigdy nie kwestionowałem bogactwa kultury popularnej, która może dostarczać fascynujących możliwości rozwojowych¹⁴. Jednakże, można też dostrzec inny kontekst jej działania. Świat, w którym żyły uprzednie pokolenia zmieniał się relatywnie wolno; obecnie kultura „wiruje” coraz szybciej. Niektórzy badacze piszą wręcz o panującej powszechnie „ekstazie szybkością”, o „szybkości samej w sobie”, czy „czystej szybkości”¹⁵. Dotyczy to w szczególności eksponowanej tutaj kultury popularnej, na płaszczyźnie której każdego miesiąca, tygodnia, dnia pojawiają się więc (i wkrótce znikają bez śladu) nowe dyskursy, nowe idee i ideologie, nowe mody, nowe gadżety kulturowe, nowe gwiazdy

¹¹ Por. <http://www.lifelonglearning.co.uk/>. Na temat brytyjskich koncepcji i praktyk lifelong learning w ostatnich dekadach por. też A. Hodgson, *An International and historical context for recent policy approaches to lifelong learning in UK*, [w:] *Policies, Politics and the Future of Lifelong Learning*, red. A. Hodgson, Londyn 2000 oraz bardzo neoliberalny w swojej istocie i narracji raport rządowy *Future of Skills and Lifelong Learning*, Londyn 2017, adres internetowy: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/727776/Foresight-future-of-skills-lifelong-learning_V8.pdf.

¹² A. Ogawa, *Lifelong Learning in Neoliberal Japan: Risk, Community, and Knowledge*, Nowy Jork 2015, s. 17.

¹³ A.C. Ogden, *A brief overview of life learning in Japan*, *The Language Teacher*, November/Dezember 2010, s. 110; adres internetowy: <https://jalt-publications.org/files/pdf-article/art1.pdf>

¹⁴ Por. Z. Melosik, *Kultura popularna*, s. 447-462.

¹⁵ A. Elliott, M. Katagiri, A. Sawai, *Japan: Theoretical Avenues and the Japanese New Individualist Path*, *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 2012, 42, 4, s. 428.

mediów, nowe wersje tożsamości i ciała. Dwie dekady temu – dla określenia zjawiska „tyranii nowości” – Alvin Toffler użył pojęcia „szok przyszłości” (odnoszącego się do poczucia zagubienia jednostki w obliczu permanentnej zmiany). Nie jest ono adekwatne w odniesieniu do młodzieży współczesnej, która ma umiejętność i nawyk adaptacji do nieustannej zmiany, zdolność do „przeskakiwania” niemal w sposób dowolny z jednego do drugiego dyskursu kulturowego, z jednego do drugiego stylu życia, a nawet z jednej do drugiej formy tożsamości. Posiada unikatową zdolność do resetowania fragmentów swojej tożsamości i wymiany ich na inne... i znowu kolejne inne (niekiedy całkowicie odmienne). Tożsamość zaczyna przypominać kostkę Rubika, przy czym w odróżnieniu od źródłowej kostki nigdy nie układa się ostatecznie fragmencików i kolorów (i nie dąży się do tego). Cały czas następuje rotacja fragmentów w nieustannym procesie rekonstrukcji bez celu. Można w tym miejscu przytoczyć bardziej ogólną, a jednak związaną z moją narracją tezę Z. Baumana:

Na miejsce technologii zmuśnego budownictwa przyszła dziś technika „absolutnych początków”, zaczynania wciąż na nowo, eksperymentowania z szybko montowanymi i łatwymi do rozbiórki formami, malowania nowych obrazów na wczoraj sporządzonych wizerunkach (...)¹⁶.

Zmiana jest tak wszechobecna i w związku z tym tak „zwyčajna”, iż kategoria „szoku przyszłości” straciła nie tylko swój dawny pesymistyczny wydźwięk, ale także jego sens. Młodzi ludzie (i nie tylko oni) społeczeństw Zachodu znakomicie przystosowali się do „szoku przyszłości”. Więcej nawet, „kulturowe wirowanie” stało się do tego stopnia naturalne i normalne, iż jego brak wywołuje frustrację i panikę, że „nic się nie dzieje”. Żyje się więc w nieustannym czekaniu na przyszłość – pojmowanej jednak nie (jak to miało miejsce w przeszłości) w kategoriach dekad, lecz w kategoriach sekund (co się zdarzy za chwilę). Ma się wrażenie, że teraźniejszość „wyparowuje” już w momencie, kiedy się pojawia.

Permanentna ruchliwość ludzi (zarówno w świecie wirtualnej komunikacji, jak i w świecie „realnym”) powoduje też dramatyczny wzrost liczby osób, którzy pojawiają się w ich życiu. Kontakty z nimi mają jednak zwykle charakter „szybki” – tymczasowy, powierzchowny i coraz częściej anonimowy. Trudno zapamiętać ich imiona i odróżnić od siebie ich twarze. Pojawiają się i znikają niczym w kalejdoskopie. Ważnym symptomem tych przemian jest rozwijająca się wśród młodych ludzi kompetencja, którą można by nazwać „gotowością do natychmiastowych interakcji”. Adaptacja do zmiany

¹⁶ Z. Bauman, *Ponowoczesność*, s. 49.

i konieczność kontaktów z coraz to nowymi ludźmi wymaga umiejętności szybkiego nawiązywania bezpośrednich kontaktów, a nawet relacji – bez zbędnych rytuałów i wielomiesięcznego poznawania się. Można więc zaobserwować w ostatnich dekadach gwałtowne „przyspieszenie” stosunków międzyludzkich – liczba wzajemnych kontaktów ludzi wzrasta w sposób geometryczny, jednak są one zwykle chwilowe, bez głębszych zobowiązań i konsekwencji, zgodnie z zasadą typową dla restauracji typu *fast food* – „wchodzę-wychodzę-nigdy mnie tu nie było”. Coraz więcej osób (nie tylko młodych) ma też zdolność do łatwej „wymiany” ludzi, którzy ich otaczają. Nie potrzebują już całościowych układów międzyludzkich, miłości, przyjaźni, czy nawet stabilnych znajomości. Osoby takie potrafią swobodnie przechodzić od związku do związku, od relacji do relacji, nie czując większej frustracji z tego powodu. Tak więc, popkulturowy typ *lifelong learning* jest zdecydowanie związany z uczeniem się o charakterze nieformalnym, a jego punktem wyjścia jest nie tylko zdolność do nieustannego przyswajania sobie nowych doświadczeń, praktyk i wiedzy (a raczej informacji) i ludzi, ale także zdolność do ich zapominania, „od-uczenia się”. Tak pisze o tym Zygmunt Bauman:

we współczesnym świecie zdolność *zapominania* jest atutem nie mniejszym, niż talent *zapamiętywania*, oczyszczanie pamięci, raczej niż jej wypełnianie, jest warunkiem utrzymania sprawności [tym bardziej że – Z.M.] nowe wciąż rzeczy i ludzie wkraczają bez widomej przyczyny w pole uwagi tylko po to, by je za chwilę znowu bez oczywistego powodu opuścić¹⁷.

Ludzie potrafią więc resetować wrażenia, informacje, wiedzę (i nadmiar) osób w swoim życiu. Ich tożsamość nie jest w związku tym (mimo nawału nowości) „przeładowana” czy prze-bodźcowana. Uczą się po to, aby przypominać, aby w nieustannym procesie wymuszonego *lifelong learning* gonić nowe formy popkulturowej rzeczywistości – w sferze muzyki, mody, wizualizacji ciała, konsumpcji, czy telewizyjnych bohaterów. Jest to być może reakcja obronna na – aby wykorzystać pojęcie J. Baudrillarda – „nadmiar rzeczywistości”¹⁸.

Jednocześnie, sposób podejścia do informacji i uczenia się jest (szczególnie) u młodych ludzi zupełnie odmienny od tego, jaki był typowy dla przeszłości. Stanowi on racjonalną odpowiedź na specyfikę kultury współczesnej: sfragmentaryzowanej i niejednoznacznej. Wbrew oczekiwaniom dorosłych, młodzi ludzie nie przyswajają sobie wiedzy w sposób linearny i uporządko-

¹⁷ Tamże, s. 50.

¹⁸ J. Baudrillard, *Pakt jasności. O inteligencji zła*, Kraków 2005, s. 9, na temat popkulturowych kontekstów kształtowania tożsamości por. Z. Melosik, *Kultura popularna*, s. 155-184.

wany, lecz „mozaikowy” i przypadkowy. Nie interesuje ich „zatrzymanie wiedzy” i gromadzenie w wewnętrznym skarbcu mądrości, lecz jej przetwarzanie i umieszczanie w kontekstach¹⁹. Poszukują informacji w wielu miejscach jednocześnie, lecz czynią to niesystematycznie. Potrafią jednocześnie koncentrować się na wielu rzeczach, natomiast nie mają zdolności koncentracji dłuższy czas na tym samym. Jednakże, czy takie podejście nie jest logiczną koniecznością w opartej na „klikaniu” kulturze Internetu i w obliczu nieustannej zmiany? Czy nie jest to logika kultury supermarketu: myśleć o wielu rzeczach jednocześnie, być jednocześnie i tu i tam, i jeszcze tam, odbierać wszystkie wrażenia naraz? W ten sposób idea lifelong learning – w swoim kontekście nieformalnym – zostaje winkorporowana w proces, głównie popkulturowej rekonstrukcji tożsamości.

Wreszcie, czwarty charakter lifelong learning pełni rolę zdecydowanie osobistą i zorientowaną na realizację indywidualnych pasji. Jest on wówczas wpisany w ideę indywidualnego, świadomego rozwoju, przy czym harmonijna pasja – jak wykazały to badania jakościowe – prowadzi do wytworzenia pozytywnych emocji i poczucia satysfakcji, jest energetyzująca i inspirująca, daje poczucie wolności, a także autentyczności²⁰. Pasja jest zwykle

zorientowana na rozwój zainteresowań, ekscytację i budowanie pewności siebie, co w relacji zwrotnej prowadzi do lepszych rezultatów, wytrwałości i twórczości, jak również zwiększenia poziomu energii, poczucia własnej wartości i generalnego zwiększenia jakości życia²¹.

Pasja może też być źródłem kreowania wspólnot. I wydaje się, aby zakończyć ten tekst zdaniem wartościującym i postulatycznym, że obecnie, w czasach popkulturowo sfragmentaryzowanych, a z drugiej – zdominowanych przez ideologię neoliberalizmu, to właśnie lifelong learning oparty na pasji (który, oczywiście, nie wyklucza uczestnictwa w formalnych formach rozwoju i rozwijania kompetencji) daje szansę bycia sobą i bycia w dynamicznym rozwoju.

¹⁹ Na ten temat por.: M. Klichowski, *Między linearnością a klikaniem. O społecznych konstrukcjach podejść do uczenia się*, Kraków 2012.

²⁰ S.M. Halonen, T. Lomas, *A passionate way of being: A qualitative study revealing the passion spiral*, *International Journal of Psychological Research*, 2014, 7, 2, s. 23.

²¹ R.M. Ryan, E.L. Deci, *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*, *American Psychologist*, January 2000, 55, 1, s. 69. Na marginesie mogę zauważyć, że i pojęcie „pasji” jest inkorporowane w neoliberalno-korporacyjną ideologię. Oto, w jednym z tekstów poświęconych celom lifelong learning w Australii postulowano konieczność „rozwijania pasji na rzecz uczenia się wnoszącego wkład do osiągnięć ekonomicznych w skali narodu” – por. M. Scollay, *A Vision for the Future of Australian Education and Training*, [w:] *Lifelong Learning. Making it work*, red. T. Brown, Jamison 2000, s. 12.

BIBLIOGRAFIA

- Anderson M., *The human capital strategy*, Ephemera. Theory and Politics in Organization, 2009, 9, 4.
- Baudrillard J., *Pakt jasności. O inteligencji zła*, Kraków 2005.
- Bauman Z., *Ponowoczesność jako źródło cierpień*, Warszawa 2000.
- Dowbiggin I.R., *High Anxieties: The Social Construction of Anxiety Disorders*, Canadian Journal of Psychiatry, 2009, 54, 7.
- Duckworth V., Tummors J., *Contemporary Issues in Lifelong Learning*, New York 2010.
- Elliott A., Katagiri M., Sawai A., *Japan: Theoretical Avenues and the Japanese New Individualist Path*, Journal for the Theory of Social Behaviour, 2012, 42, 4.
- Fairclough M., *Supporting Learners in the Lifelong Learning Sector*, New York 2008.
- Gromkowska-Melosik A., *Edukacja i (nie)równość społeczna kobiet. Studium z dynamiki dostępu*, Kraków 2011.
- Halonen S.M., Lomas T., *A passionate way of being: A qualitative study revealing the passion spiral*, International Journal of Psychological Research, 2014, 7, 2.
- Hassan R., *The Knowledge Deficit, Liquid Words as Neo-liberal Technologies*, International Journal of Media and Cultural Politics, 2012, 8, 2/3.
- Hodgson A., *An International and historical context for recent policy approaches to lifelong learning in UK*, [w:] *Policies, Politics and the Future of Lifelong Learning*, red. A. Hodgson, London 2000
- <http://www.lifelonglearning.co.uk/>
- https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/727776/Foresight-future-of-skills-lifelong-learning_V8.pdf
- Jarvis P., *Adult Education and Lifelong Learning. Theory and Practice*, Abingdon 2010.
- Klichowski M., *Między linearnością a klikaniem. O społecznych konstrukcjach podejść do uczenia się*, Kraków 2012.
- Melosik Z., *Uniwersytet i społeczeństwo. Dyskursy wolności, wiedzy i władzy*, Kraków 2009.
- Melosik Z., *Kultura popularna i tożsamość młodzieży. W niewoli władzy i wolności*, Kraków 2013.
- Nagra M., *Human Capital Strategy: Talent Management*, The Army Department Medical Journal, October-December 2011.
- Ogawa A., *Lifelong Learning in Neoliberal Japan: Risk, Community, and Knowledge*, New York 2015.
- Ogden A.C., *A brief overview of life learning in Japan*, The Language Teacher, November/Dezember 2010, s. 110; adres internetowy: <https://jalt-publications.org/files/pdf-article/art1.pdf>
- Ryan R.M., Deci E.L., *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*, American Psychologist, January 2000, 55, 1.
- Scollay M., *A Vision for the Future of Australian Education and Training*, [w:] *Lifelong Learning. Making it work*, red. T. Brown, Jamison 2000.
- Whybrow P.C., *American Mania*, Poznań 2006.