

Violetta Drabik-Podgórna

CZŁOWIEK WOBEC ZMIAN SPOŁECZNYCH

1. Zmiana społeczna – określenie zjawiska

Studiując literaturę andragogiczną można zauważyć, iż niemal w każdym tekście pojawia się termin „zmiana” z różnymi przymiotnikami – „społeczna”, „gwałtowna”, „radykałna”, „ustrojowa” itp. Sytuacja ta skłoniła mnie do bliższej analizy samego zjawiska i położenia człowieka dorosłego, który znalazł się w obliczu zmiany społecznej.

Sięgając zatem do historii można zauważyć, iż w rozważaniach socjologicznych pojęcie „zmiany społecznej” pierwszy raz pojawiło się w roku 1922. Wprowadził je W.F. Ogburn, który pisał: „zmiana społeczna bywa najczęściej definiowana jako proces strukturalnych przekształceń systemu społecznego”¹. Podobnie zdefiniował ją A. Boskoff, stwierdzając, iż „pojęcie to odnosi się do procesu przemian w strukturze i funkcjonowaniu określonego systemu społecznego”². Bardziej szczegółową definicję zmiany społecznej podał M. Ginsberg, który rozumie ją jako „zmianę struktury społecznej, tj. zmianę w rozmiarach społeczeństwa, w składzie lub w równowadze jego części, lub w typie organizacji”³. Jak widać, powyższe przytoczone definicje są typowe dla funkcjonalizmu i w małym stopniu uwzględniają aspekt subiektywny zmiany.

Inni badacze, poza zmianami w strukturze społecznej, włączają do rozumienia tego pojęcia również przekształcenia w zakresie technologii i kultury symbolicznej. Takie ujęcie można znaleźć u W. Landeckera, który zmianą społeczną nazywa „wszelkie, niepowtarzalne zmiany w ustalonych zwyczajach danej grupy lub społeczeństwa”⁴ lub u N. Goodmana, dla którego zmiana społeczna to zmiana „istotnych wzorów kultury i struktury społecznej, które znajdują odbicie w zachowaniach społecznych”⁵. Podobnie zmianę społeczną ujmuje R. Schulz, twierdząc, że składają się na

¹ M.S. Szczepański, *Teorie zmian społecznych. Wybrane zagadnienia*, cz. 1, *Teorie modernizacji*, Katowice 1985, s. 8.

² *Ibidem*, s. 9.

³ *Ibidem*.

⁴ *Ibidem*.

⁵ N. Goodman, *Wstęp do socjologii*, Poznań 1997, s. 337.

nią dwa typy przeobrażeń: zmiany kulturowe, obejmujące przemiany w kulturze społeczeństwa globalnego i zmiany strukturalne czyli przemiany w organizacji życia społecznego⁶.

Najszerzej źródła i przyczyny zmian ujmuje N. Goodman, który wymienia:

- zmiany środowiska naturalnego (powodzie, susze, wybuchy wulkanów);
- procesy kulturowe (odkrycia, wynalazki, dyfuzja, kontakt z innymi grupami, ich kultura, systemami aksjologiczno-normatywnymi, organizacją, sposobem życia);
- zmiany struktury społecznej;
- zmiany ludności (wyż demograficzny, migracje, wiek społeczeństwa);
- rozwój nauki i techniki;
- działalność ludzką (jednostek bądź grup)⁷. Można przypuszczać, iż w tym działalności innowacyjna również.

Inaczej zmianę i jej źródła przedstawiają J. Gould i W.L. Kolb, którzy twierdzą, iż „zmiana społeczna oznacza różnicę w stosunku do stanu poprzedniego, zaobserwowaną w strukturze społecznej, instytucjach kulturowych lub zasobach społeczeństwa, jeżeli jest ona:

- wynikiem działania aktów legislacyjnych lub innych bezpośrednich środków kontroli zachowania;
- produktem zmiany w określonej subkulturze lub dominującym elemencie społecznej egzystencji albo też w środowisku fizycznym czy społecznym;
- zwrotnym efektem akcji społecznych, podjętych zgodnie z przyjętymi sposobami działań, zmierzających do zaspokojenia potrzeb i oczekiwań występujących w danym społeczeństwie [...]. Termin ten oznacza także proces, w toku którego różnica ta się pojawia”⁸.

Podobnie uważa P. Sztompka, który początek zmiany społecznej utożsamia ze zmianą sfery kultury, dotyczącej tylko struktury normatywnej, na którą składają się takie elementy, jak: wartości i normy społeczne, instytucje i role społeczne. Jednakże zmiana struktury normatywnej jest zaledwie wstępem do rzeczywistych zmian, których istota zasadza się na zmianie sposobów działania. Ze względu na skutki, rozróżnia on cztery rodzaje zmian społecznych⁹:

- efektywną (udaną) zmianę strukturalną – mamy z nią do czynienia kiedy zmiana struktury normatywnej prowadzi do zmiany działań;

⁶ R. S c h u l z, *Procesy zmian i odnowy w oświacie. Wstęp do teorii innowacji*, Warszawa 1980, s. 53.

⁷ Por.: N. G o o d m a n, *op. cit.*, s. 337-341.

⁸ J. G o u l d, W.L. K o l b, *A Dictionary of the Social Science*, New York 1964, podaje za: R. S c h u l z, *Studia z innowatyki pedagogicznej*, Toruń 1996, s. 66.

⁹ P. S z t o m p k a, *Zmiana strukturalna społeczeństwa: szkic teorii*, „Studia Socjologiczne” 1983, nr 2, s. 129-130.

- nieefektywną „martwą” zmianę strukturalną – polegającą na zmianie struktury normatywnej, ale nie prowadzącą do zmiany działań;
 - przeciwefektywną „samobójczą” zmianę strukturalną – zmianę struktury normatywnej, która powoduje działania przeciwne nowowprowadzonym normom;
 - pozorną – zmianę działań bez przekształcania struktury normatywnej.
- Takie rozumienie zmiany można przedstawić w postaci tabeli:

Tabela 1.

Rodzaje zmian społecznych w ujęciu P. Sztompki

Zmiana	Struktura normatywna	Działania
efektywna (udana)	+	+
nieefektywna (martwa)	+	-
przeciwefektywna (samobójcza)	+	←
pozorna	-	+

+ zmieniona

- niezmieniona

← działania przeciwstawne wprowadzonym normom

Źródło: opracowanie własne na podstawie: P. Sztompka, *Zmiana strukturalna społeczeństwa: Szkic teorii*, „Studia Socjologiczne” 2/1983.

Ostatecznie więc faktyczna zmiana wymaga przekształceń w obu dziedzinach: na poziomie norm i wartości (z tym, że te normy i wartości muszą być zinternalizowane) oraz na poziomie sposobów zachowań. Aby zmiana rzeczywiście się dokonała, konieczne są pewne mechanizmy nakłaniania, przekonywania, a czasem przymuszania, które spowodują przejście od przyjęcia wartości i norm do konkretnych działań. Dostarczają ich społeczne procesy socjalizacji i kontroli, w które włącza się także system edukacyjny wraz ze wszystkimi wpierającymi go instytucjami.

Podobne stanowisko zajmują A. de Tockeville i P. Bourdieu. Pierwszy z nich uznaje, że zmiany społeczne są powodowane zmianą „moralnej i intelektualnej kondycji ludzi”, przekształceń ich „nawyków serca” drugi mówi o przekształcaniu *habitusu*, rozumianego jako synonim nieuświadomianych sposobów myślenia, „społeczny zapis technik życia wykorzystywany przez jednostki w ramach określonej rzeczywistości społecznej”¹⁰. Zaakcentowane są tutaj takie kategorie, jak: wzory i schematy myślenia, symbole, kody kulturowe. Jak wiemy, zmiany w tej sferze następują najwolniej i trwają najdłużej w czasie. A to właśnie od zmian w sposobie myślenia zależy rzeczywista zmiana całego systemu.

¹⁰ Cyt. za: M. Marody, *System realnego socjalizmu w jednostkach*, [w:] red. M. Marody, *Co nam zostało z tych lat. Społeczeństwo polskie u progu zmiany systemowej*, Londyn 1991, s. 258.

Z kolei biorąc pod uwagę zakres zmian, można powiedzieć za R. Schulzem¹¹, że zmiana społeczna może dotyczyć:

- zbiorowości społecznych różnej wielkości: pojedynczych jednostek, grup pierwotnych, organizacji formalnych, społeczeństw globalnych, poszczególnych formacji społecznych, a nawet całej ludzkości. Zmiana społeczna nie zawsze jest więc synonimem zmiany całego społeczeństwa;
- przeobrażeń o różnym czasie trwania (mogą być to zmiany długofalowe – procesy rozwoju społecznego lub krótkofalowe fluktuacje w różnych dziedzinach);
- w odniesieniu do społeczeństwa globalnego może dotyczyć różnych dziedzin życia (technologii, struktury społecznej i kultury symbolicznej, a w tej ostatniej szczególnie świadomości społecznej);
- może być zmianą systemu społecznego (zmianą jego charakteru) lub zmianą w systemie społecznym (zmianą jakichś jego elementów);
- obejmuje różne kategorie zjawisk (samorzutne naturalne przeobrażenia, zmiany intencjonalne, działania innowacyjne).

W związku z tym, iż zmiana społeczna jest fenomenem bardzo złożonym, wśród badaczy nie ma zgodności co do jednej uniwersalnej koncepcji wyjaśniającej to zjawisko. W socjologii, jak pisze P. Sztompka, „nie ma teorii zmiany społecznej ‘w ogóle’, zmiany społecznej ‘jako takiej’, są tylko teorie dotyczące pewnych procesów częściowych, aspektów czy wymiarów zmiany społecznej”¹². Jednakże na przestrzeni lat wyłoniło się co najmniej kilka różnych teorii zmiany społecznej, jak chociażby teorie: ewolucjonistyczne, cykliczne, funkcjonalistyczne, konfliktu czy postmodernistyczne¹³. Ze względu na rozległość problematyki nie będę się nimi szczegółowo zajmowała, a jedynie krótko przedstawię poglądy ich zwolenników.

2. Teoretyczne koncepcje zmiany społecznej

Najstarsze z modeli wyjaśniających zmiany społeczne, to modele ewolucjonistyczne, powstałe jeszcze w epoce oświecenia. Idee zawarte w tych teoriach są żywe jeszcze do dziś, czego wyrazem może być bardzo częste kojarzenie zmiany z postępowaniem, zaś samego postępu z czymś pozytywnym, poprawą sytuacji. Z tego przekonania wpływała wiara w zbawienny wpływ postępu na ludzkie życie. Przykładem może tu być refleksja socjologiczna H. Spencera (oparta na teorii ewolucji Darwina), uzna-

¹¹ Por.: R. S c h u l z, *op. cit.*, s. 67-71.

¹² P. S z t o m p k a, *Teorie zmian społecznych z doświadczenia polskiej transformacji*, „Studia Socjologiczne” 1994, nr 1, s. 11.

¹³ Por.: J.H. T u r n e r, *Socjologia. koncepcje i ich zastosowanie*, Poznań 1998, s. 223-228.

jąca, że „każda zmiana jest postępowaniem, polegającym na przejściu od systemu prostego do złożonego”¹⁴.

Ewolucjoniści byli przekonani o wszechobecności zmiany, którą rządziły trzy zasady: jednolitość rozwoju, stopniowy charakter zmian i postępowy ich kierunek¹⁵. Mimo tego że nie wykluczali regresów czy nawrotów pewnych zjawisk, to ostatecznie zawsze zmianę utożsamiali z postępowaniem. Zmiany w ich przekonaniu dokonują się według ukrytych, wewnętrznych, naturalnych praw rozwoju, nie są wynikiem ingerencji człowieka czy nawet całego państwa. Zmiany nie dla wszystkich są do przyjęcia, dla niektórych mogą być wręcz destrukcyjne. W trakcie ich zachodzenia szansę przetrwania mają jedynie te instytucje, albo te sposoby działania, które naturalnie są najlepiej przystosowane do warunków konkurencji, pozostałe natomiast giną. Teoria ta została uznana za zbyt uproszczoną i ostatecznie została odrzucona.

Gerhard i J. Lenski przedstawili socjokulturową odmianę teorii ewolucjonistycznej, a mianowicie stali oni na stanowisku, że siłą sprawczą zmian społecznych jest rozwój techniki, a zwłaszcza zmiany w produkcji ekonomicznej, organizacji i zachowaniach społecznych. Zaprzeczali jakoby zmiany miały rządzić się ukrytymi prawami, lecz twierdzili, że ich przyczyną jest określona aktywność grup lub jednostek. Zachodzące przemiany w ich przekonaniu są wielotorowe, dokonują się w różnych sferach i występują z różnym natężeniem¹⁶.

Odnutować można również tak zwane „teorie cykliczne”, których zwolennicy, jak np. O. Spengler, twierdzili, iż zmiany społeczne mają charakter pewnych cykli. Społeczeństwa – tak jak ludzie – rodzą się, rozwijają i umierają – jest to prawo konieczne i nieuchronne. Podobne stanowisko zajmował A. Toynbee, jednak uważał on, że społeczeństwa nie muszą ginąć, lecz czerpiąc naukę z historii mogą podejmować odpowiednie działania, które uchronią je przed upadkiem. Rozwój społeczeństwa może być stymulowany zmianami ze strony środowiska naturalnego lub innowacyjną aktywnością jednostek czy grup.

Teorie funkcjonalistyczne (np. teoria zmiany kulturowej B. Malinowskiego, teoria strukturalnych transformacji systemu A.R. Radcliffa-Browna czy teoria zmiany systemów społecznych T. Parsonsa), traktują społeczeństwa jako system powiązanych ze sobą części, dążący do zachowania równowagi i porządku społecznego, zapewniającego trwanie systemu. T. Parsons twierdził, iż zmiany następują w momencie, gdy ta równowaga zostaje zachwiana, co powoduje konieczność jej przywrócenia¹⁷. Społeczeństwa są jednak na ogół konserwatywne i opierają się wszelkim zmianom, ponieważ zakłócają sprawne ich funkcjonowanie. Jednakże głębsze analizy

¹⁴ Por.: N. Goodman, *op. cit.*, s. 341.

¹⁵ Por.: W. Bieńkowski, *Problemy teorii rozwoju społecznego*, Warszawa 1966, s. 16-17.

¹⁶ Por.: N. Goodman, *op. cit.*, s. 341.

¹⁷ Por.: J. Szacki, *Historia myśli socjologicznej*, Warszawa 1983, t. 2, s. 799-800.

pokazują, iż w konsekwencji każda zmiana prowadzi do stabilizacji systemu, stąd też każde społeczeństwo może przeżywać na przemian, stany stabilizacji i zmian społecznych.

Teorie konfliktu wyrosłe na gruncie marksizmu przyjmują, że zmiany społeczne wynikają z walki klasowej między wyzyskiwanymi i wyzyskiwaczami. Za główne przyczyny zmian marksizm przyjmował sprzeczności ekonomiczne, nierówności między klasami, powodujące niezadowolenie i łączenie się ze sobą grup pomijanych, a w ostateczności wymuszenie zmian. R. Dahrendorf natomiast twierdził, że zmiany są powodowane różnymi typami konfliktów społecznych: między grupami etnicznymi, rasowymi lub też religijnymi¹⁸.

Nowe spojrzenie na zmianę odnaleźć można u postmodernistów. Określają oni czasy obecne mianem epoki ponowoczesnej i przypisują jej odrzucenie oświeceniowych ideałów oraz destrukcję takich pojęć, jak: rozum, prawda, sprawiedliwość, również – postęp¹⁹. Twierdzą oni, iż konstrukcja idei oświeceniowych opierała się na przeświadczeniu, że postęp wiedzy, techniki, cywilizacji przyniesie społeczeństwu i jednostkom zaspokojenie wszelkich pragnień i dążeń. Nieograniczony postęp miał służyć wyzwoleniu człowieka, uczynić go szczęśliwym i prowadzić do wzrostu poziomu etycznego. Takie przekonanie wypływało z przesłanek o nieograniczonych zdolnościach rozumu, jego możliwości poznawania i kreowania świata. Z biegiem czasu okazało się jednak, iż technika i nauka – zamiast rozwiązywać istniejące problemy – stają się źródłem problemów nowych, jeszcze trudniejszych do rozwiązania. To natomiast spowodowało załamanie się wiary w możliwość rozwiązania przez naukę wszystkich dręczących człowieka problemów. „Postęp, na który stawiano od dziesięcioleci, okazał się bardzo zwodniczy: potrzebny, ułatwiający życie człowiekowi, ale zarazem i zgubny, a niekiedy nawet zbrodniczy (wyciąg zbrojeń, broń chemiczna, jądrowa itd.). Okazał się także wielkim rozczarowaniem: człowiek nie potrafił zapanować nad przyrodą, poskromić wybuchające nagle wulkany, uniemożliwić nagłe trzęsienia ziemi, pochłaniające setki i tysiące ofiar, powstrzymać wichry i huragany, ustrzec kraje przed powodzią, poskromić i wykorzystać dla siebie energię błyskawic i piorunów...”²⁰ Człowiekowi zaczęło towarzyszyć narastające poczucie niemocy i zagubienia w świecie, który sam stworzył, gdyż okazało się, że nie zawsze postęp musi przynosić skutki pozytywne – stąd też pojawiły się głosy o upadku idei postępu. Nieaktualne stało się kojarzenie postępu ze zmianą jak również traktowanie tej drugiej jako oczekiwanego dobra (nowe nie znaczy już lepsze). Obecnie częściej mówi się po prostu o zmianie niż o postępie, aby uniknąć jakiegokolwiek wartości-

¹⁸ Por.: J.H. Turner, *Struktura teorii socjologicznej*, Warszawa 1985, s. 182-188, 205-209.

¹⁹ Por.: A. Jawłowska, *Tu i teraz w perspektywie kultury postmodernistycznej*, „Kultura i Społeczeństwo” 1991, nr 1, s. 45.

²⁰ L. Balter, *Postmodernizm*, „Communio” 1994, nr 6, s. 3.

wania. „Zmiana jest po prostu ruchem, a nie ucieleśnieniem czyichś zamierzeń, realizacją społecznego postępu czy ogniwnem w długim łańcuchu przyczyn i skutków”²¹. Zmienność, różnorodność, innowacyjność są tu traktowane jak wartości pożądane, oczekiwane, konieczne, ale jednocześnie jako nieuchronne i niejako naturalne.

Powyższe, wspomniane jedynie, teorie zmiany społecznej wzajemnie się uzupełniają. Teorie ewolucjonistyczne i cykliczne budują ogólne ramy rozumienia ukrytej dynamiki zmian społecznych, teorie konfliktu opisują najczęstsze formy wewnętrznych napięć społecznych wywołujących zmiany, zaś teorie funkcjonalistyczne zwracają uwagę na fakt, iż reakcją na zmianę jest konieczność przystosowania się do niej i stworzenia nowej równowagi. O ile jednak te koncepcje oparte są na idei kierunkowego rozwoju społeczeństwa i postępu, to koncepcje postmodernistyczne nie starają się określać żadnego kierunku postępujących zmian, kreślą wizję rzeczywistości wielokierunkowej lub (bezkierunkowej), „dopuszczającej zwroty wstecz, często przypadkowej i nieprzewidywalnej”²². Ważne staje się zatem pytanie, które wykracza poza ramy tej wypowiedzi, o istotę zmiany w świecie ponowoczesnym i o sens prowadzenia refleksji nad celami i kierunkami zmian, skoro postrzegane są one jako bliżej nieokreślony ruch.

Ze względu na interesujące mnie problemy najważniejsze jest to, że mówiąc o zmianie, odnosi się to pojęcie zarówno do sfery kultury, organizacji społecznych, funkcjonowania różnych grup, jak i do przemian zachodzących w ludziach na poziomie ich osobistego życia. W związku z tym niezmiernie istotne są konstatacje A. Bańki²³, który zauważa, iż w odniesieniu do człowieka i świata zmiana może przebiegać na czterech krzyżujących się poziomach: jednostkowym i społecznym, podmiotowym i przedmiotowym. Zmiana zachodząca na poziomie podmiotowym („swój”) jest kreatywna, inspirowana od wewnątrz, natomiast na poziomie przedmiotowym („obcy”) – ma charakter odtwórczy, jest przyjęciem gotowych wzorów. Zmiana dotycząca jednostki („ja”) na płaszczyźnie podmiotowej jest rozwojem osobowości, transformacją zasobów wewnętrznych człowieka, natomiast zmiana na poziomie przedmiotowym – to zmiana nawyków, możliwości i umiejętności (asymilacja, adaptacja lub alienacja). Zmiana w odniesieniu do świata jest zmianą społeczną. Może być to zmiana podmiotowa, „swoja” (innowacyjna zmiana kultury, tradycji, modernizacja ekonomiczna, polityczna) lub przedmiotowa „obca” – nakładanie się wpływów innej kultury, wykorzystanie sposobów działania już wcześniej istniejących i wcześniej sprawdzonych przez innych (adaptacja, akulturacja, aplikacja). Te cztery krzyżujące się wymiary zmiany doskonale oddaje poniższa tabela.

²¹ A. Jawłowska, *op. cit.*, s. 47.

²² P. Sztońska, *Teorie zmian społecznych...*, s. 10.

²³ Por.: A. Bańka, *Tradycja i zmiana a efektywność działań człowieka*, [w:] red. K. Zamiara, *Spoleczna transformacja w refleksji humanistycznej*, Poznań 1994, s. 198-199.

Tabela 2.

Zmiana na wymiarach Ja – świat oraz swój – obcy

Zmiana	Na poziomie podmiotowym (swój) – twórcza	Na poziomie przedmiotowym (obcy) – odtwórcza
Na poziomie jednostkowym (Ja)	Transformacja wewnętrznych zasobów (rozwój osobowości)	Zmiana nawyków (asymilacja/adaptacja)
Na poziomie społecznym (świat)	Transformacja własnej tradycji (modernizacja)	Adaptacja obcej kultury (akulturacja)

Źródło: A. Bańka, *Tradycja i zmiana a efektywność działań człowieka*, [w:] red. K. Zamiara, *Społeczna transformacja*, Poznań 1994, s. 199.

W powyższym zestawieniu jest także ukryte założenie, a może nadzieja, iż zmiana będzie czymś pozytywnym, ponieważ transformacja wewnętrznych zasobów jej uczestników jest utożsamiana z rozwojem. Zdaję sobie sprawę, że czasem zachodzą zmiany, które mają destrukcyjny wpływ na ludzką osobowość; podobnie w odniesieniu do świata społecznego – zmiany, ukierunkowane nawet na pozytywne przekształcanie, mogą mieć skutki uboczne, niepożądane, mogą być zmianami samobójczymi. Jednak w definicjach pedagogicznych innowacje jako zmiany specyficzne są postrzegane jako przekształcenia pozytywne.

M. Crozier, który mając na uwadze podobne aspekty zmian jak A. Bańka, odkrywa mechanizmy ich dokonywania się nie tyle w całym systemie społecznym, co raczej w konkretnych układach ludzkich, w organizacjach. Organizację rozumie jako wszelkie zbiorowe działania czy też stosunki społeczne, w których pojawiają się elementy organizowania. W tym znaczeniu także system edukacyjny stanowi organizację. M. Crozier twierdzi, że w procesie wprowadzania zmian mogą być stosowane trzy sposoby działania²⁴:

- bezpośrednia interwencja,
- nauczanie nowego sposobu myślenia,
- przekształcanie instytucji intelektualnych.

W pierwszym momencie może się wydawać, że autorowi chodzi o zmiany zaprogramowane „na górze”, narzucone, „obce”, jednakże przy bliższej analizie okazuje się, że powstają one i są możliwe do przeprowadzenia w środowisku lub organizacji tylko wtedy, gdy oparte będą na współuczestnictwie, a więc wtedy, gdy będą zachodziły zarówno na poziomie podmiotowym, jak i przedmiotowym w danym układzie ludzkim.

²⁴ Por.: M. C r o z i e r, *Kryzys inteligencji. Szkic o niezdolności elit do zmian*, Warszawa 1996, s. 97.

Pierwszy sposób działania – oddziaływanie bezpośrednie (inaczej nazywane działaniem przez bezpośrednią interwencję) – możliwe jest i konieczne w sytuacjach kryzysu danej dziedziny (taką dziedziną może być edukacja). M. Crozier widzi tu szansę zmiany poprzez wstrząs, jakim jest zaistnienie sytuacji kryzysowej, który powinien być początkiem wprowadzania zmian. Zmiany powinny zmierzać do przekształcania systemu relacji między poszczególnymi jednostkami i grupami. Zmiana przez bezpośrednią interwencję polega w tym wypadku na wkroczeniu osób zewnętrznych, obcych w stosunku do danej społeczności czy też organizacji, ale nie po to, by zmianę narzucić, lecz by słuchać zainteresowanych, analizować ich wypowiedzi oraz pośredniczyć w zmianie, poprzez konstrukcję strategii rozwiązania problemu i wspieranie kierowania zmianami. Rzeczywista zmiana, według M. Croziera dokona się jednak tylko wtedy, gdy w pracę zostaną zaangażowani wszyscy zainteresowani, gdy zajdzie ona na poziomie JA.

Ten sposób wprowadzania zmian M. Crozier nazywa **torem przeszkód z podwójną pętlą przekształceń**²⁵. Pierwsza pętla – **zauwania i minimum konsensusu** – powinna się zawiązać w procesie wysłuchiwanie osób zainteresowanych reformowaniem czy przekształcaniem, poprzez poznanie ich intencji, obaw, postrzeganych przez nich barier. Pętla druga – **rozumienia i bardziej zorganizowanego działania** – polega na poznaniu znaczeń wypowiadanych opinii i odczytaniu ich w kontekście istniejących relacji interpersonalnych (zmiana nawyków – asymilacja, adaptacja), a następnie na udzieleniu osobom odpowiedzialnym za funkcjonowanie organizacji długofalowej pomocy we wprowadzeniu oczekiwanych zmian, gdyż wymagają one „cierpliwego upowszechniania” (adaptacja obcej kultury – akulturacja).

Drugi sposób wprowadzania zmian stanowi uzupełnienie pierwszego i znów zasada się na kooperacji z grupami. Chodzi tutaj o **nauczenie nowego sposobu rozumowania**, który w przyszłości zaowocować powinien samodzielnymi inicjatywami wprowadzania zmian. Sposób ten polega na „wykorzystaniu, zarówno w kształceniu, jak i interweniowaniu, istotnego środka działania, jakim jest zderzenie z rzeczywistością”²⁶. W przypadku zmian w edukacji chodziłoby o nową jakość myślenia pracowników oświaty. M. Crozier jest przekonany, iż każda zmiana, niezależnie od dziedziny, jest przede wszystkim zmianą sposobu myślenia. Inicjator zmiany powinien mieć świadomość, że do zmian trzeba być gotowym, a nad problemami trzeba dyskutować i dużo o nich rozmawiać.

Ostatni sposób wprowadzania zmian to **inwestowanie w przekształcanie instytucji intelektualnych**, a więc szkół, uczelni,

²⁵ *Ibidem*, s. 117.

²⁶ *Ibidem*, s. 142.

placówek wspomagających kształcenie i wychowanie (np. poradni). Ten sposób wprowadzania zmian jest faktycznie działaniem zewnętrznym, odgórnym. Jest o wiele prostszy niż zmienianie myślenia. Jego założenia są jednak z gruntu humanistyczne, ponieważ oparty jest na przekonaniu, iż zmiany mogą dokonać ludzie, którzy zostaną do ich przeprowadzenia przygotowani w szkole. Jeśli zmiany będą pomijały sferę intelektualną, a dotyczyły będą jedynie kwestii organizacyjnych, to zawsze mogą spotkać się z odrzuceniem z powodu trwania jednostek i grup przy „starym” sposobie myślenia. Jednak wprowadzanie zmian przez edukację może być procesem długotrwałym, powolną ewolucją.

W rzeczywistości, w której systemy edukacyjne blokują społeczeństwo i odtwarzają społeczne nierówności²⁷ konieczne wydaje się postawienie pytania: od czego należy zacząć? Czy najpierw tak przekształcać sposób myślenia, aby zmieniane były instytucje intelektualne, czy też należałoby najpierw inwestować w zmianę instytucji, które będą nauczać nowego myślenia? Niezależnie od tego, który sposób postępowania zostanie wybrany, jego wprowadzenie stwarza szansę dla uniknięcia głębokich kryzysów, w których ratunkiem jest jedynie bezpośrednia interwencja z zewnątrz.

3. Typy reakcji człowieka na zmiany

Wobec zachodzących zmian przyjmowane są rozmaite postawy. W literaturze poświęconej tej problematyce można odnaleźć kilka różnych typologii reakcji na zmiany. Generalnie jednak wyróżnia się dwie tendencje:

- dążenie do wprowadzania zmian, inicjowania działań, recepcji innowacji, co prowadzi do destabilizacji systemu (często przejściowej);
- przeciwstawianie się zmianom (często czasowe) w celu zachowania lub przywrócenia równowagi systemowi.

Te tendencje występują wspólnie, nakładają się na siebie, różnicują społeczności, które dzielą się na entuzjastów i przeciwników zmian. Jak pisze R. Schulz: „Fenomen zmiany jako pewna całościowa sytuacja charakteryzuje się znamieną dwoistością: procesom inicjowania zmian, które wywołują zakłócenia w funkcjonowaniu (równowadze) systemu, towarzyszą z reguły działania repulsywne, rezystancyjne, zmierzające do przywrócenia zachwianej równowagi”²⁸.

Z. Pietrasiński²⁹ wyróżnia następujące postawy wobec inicjowania lub wprowadzania zmiany:

²⁷ Analizie tego problemu M. Crozier poświęcił osobną książkę, *Societe bloquee*, Le Seuil 1970.

²⁸ R. Schulz, *op. cit.*, s. 72.

²⁹ Por.: Z. Pietrasiński, *Twórcze kierownictwo*, Warszawa 1975, s. 99-101.

- pionierską – polegającą na samodzielnym poszukiwaniu lub inicjowaniu rozwiązań, podejmowaniu ryzyka odkrywania i kreowania rzeczywistości;
- recepcyjną – która charakteryzuje się przyjmowaniem, akceptacją tylko tych innowacji, które już gdzieś indziej były opracowane i dobrze sprawdzone, co z pewnością pozwala uniknąć ryzyka związanego z przyjmowaniem nowości jeszcze nie zweryfikowanych w praktyce oraz minimalizuje ewentualne straty i porażki;
- zachowawczą – którą cechuje oporny i niechętny stosunek do zmian, często wynikający z lęku przed uczeniem się rzeczy nowych lub z obawy przed utratą autorytetu.

We wspomnianej wcześniej teorii R.K. Mertona także mamy do czynienia z wyróżnieniem typów reakcji na zmianę. Może to być konformizm, innowacja, rytualizm, wycofanie i bunt. U podłoża takiego rozróżnienia leży wyodrębnienie w życiu społecznym celów kulturowych (wartości) oraz środków (norm), które określają sposoby dążenia ludzi do celów. Poglądy R.K. Mertona w tej kwestii przedstawia tabela nr 3.

Tabela 3

Mertonowskie typy reakcji na strukturę społeczną

Sposoby przystosowania	Cele kulturowe	Zinstitucjonalizowane środki
Konformizm	+	+
Innowacja	+	-
Rytualizm	-	+
Wycofanie	-	-
Bunt	±	±

+ akceptacja

- odrzucenie

± odrzucenie wartości istniejących i zastąpienie ich nowymi

Źródło: R.K. Merton, *Teoria socjologiczna i struktura społeczna*, Warszawa 1982, s. 203.

Konformizm jest postawą, w której jednostka akceptuje jednocześnie istniejące cele kulturowe, jak i środki ich osiągania; rytualizm – to sytuacja, w której jednostki odrzucają (nie są świadome bądź obawiają się) cele kulturowe przy jednoczesnej akceptacji środków ich realizacji. Wycofanie się oznacza jednoczesne odrzucenie celów, jak i środków; zaś bunt – odrzucenie środków i celów, ale jednocześnie podejmowanie wysiłku konstrukcji nowych środków i celów. Pozostałe typy zachowań charakteryzują się obojętnością wobec zmian lub też utrudniają ich wprowadzanie³⁰.

³⁰ R.K. Merton, *Teorie...*, s. 202-205.

Inny sposób ujęcia powiązania między reakcjami na sytuację zmiany a zewnętrzną presją pokazuje J. Kubin³¹. Uważa on, że otoczenie może wywierać wpływ na decyzję przyswajającego, nie licząc się czy przyjęcie/odrzućenie przez niego zmiany jest zgodne z jego osobistymi przekonaniem. Ludzie mogą przyswajać je lub odrzucać (wbrew sobie lub w zgodzie ze sobą). Sytuacje te oddaje tabela nr 4.

Tabela 4

Cztery typy rozdźwięku ze względu na postawę jednostki wobec innowacji i zachowanie wymagane przez organizację

Postawa członków organizacji wobec zmian	Zachowanie jakiego domaga się organizacja		
	Odrzućenie		Przyswojenie
Nieprzychylna	Zgodnie odrzućający	Naciski w kierunku ← zgody	Przyswajający wbrew sobie ↑
Przychylna	Odrzućający wbrew sobie ↑	naciski w kierunku → zgody	zgodnie przyswajający ↑

Źródło: J. Kubin, *Od źródła innowacji do pierwszego zastosowania*, [w:] red. B. Gałęski, *Zmiany społeczne i postęp techniczny*, Wrocław 1971, s. 118.

A.S. Judson³² skonstruował skalę reakcji na nowość więc mamy tu do czynienia jedynie z odbiorcami zmian, których może charakteryzować: **a k c e p t a c j a**, **o b o j ę t n o ść**, **bierny bądź czynny opór**. Można przypuszczać, że postawy te ulegają przemianom w trakcie wprowadzania innowacji.

Wychodząc z takiego przekonania J. Peppard i Ph. Rowland mówią o etapach, jakie każdy musi przejść w sytuacji zmiany i wymieniają: **n i e s w i a d o m o ść** zmian, **szok**, **negację**, **akceptację**, **poszukiwanie rozwiązań**, **podjęcie działania**³³.

Podobnie rzecz ujmują C. Carnall oraz Fink, Beak, Taddeo. Pierwszy z nich pisze, iż reakcja jednostki na zmianę jest zróżnicowana w czasie i przechodzi przez pięć etapów: **odmowa w obliczu zmiany**, **obrona**, **odrzućenie**, **adaptacja**, **internalizacja**³⁴. Zaś Fink, Beak, Taddeo³⁵ przedstawiają tylko czteroetapowy proces, przez któ-

³¹ J. Kubin, *Od źródła innowacji do pierwszego zastosowania*, [w:] red. B. Gałęski, *Zmiany społeczne i postęp techniczny*, Wrocław 1971.

³² Por.: A.S. Judson, *Managers Guide to Making Changes*, New York 1966; podają za: Z. Pietrasiński, *Twórcze...*, s. 193-194.

³³ J. Peppard, Ph. Rowland, *Re-engineering*, Warszawa 1997, s. 255-256.

³⁴ E. McKenna, N. Beech, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa 1997, s. 74-78.

³⁵ L. Clarke (w oparciu o publikacje Finka, Beaka i Taddeo), *Zarządzanie zmianą*, Warszawa 1997, s. 107.

ry trzeba przejść, aby dostosować się do zmiany. Uważają, iż pierwszą reakcją jest szok, po nim występują reakcje typu wycofywania się. Dopiero na trzecim można mówić o akceptacji, która umożliwia adaptację, a więc pełne zajęcie zmiany.



Rys. 1. Typowe reakcje na zmianę

Źródło: L. Clarke, *Zarządzanie zmianą*, Warszawa 1997, s. 107.

Powyżej przytoczone etapy sugerują jednak, że chodzi tu o zmianę, która jest jednostce narzucana z zewnątrz, do której nie jest przygotowana, która ją zaskakuje, której sensu początkowo nie rozumie. Wydaje mi się, że to w dużym stopniu wyjaśnia dlaczego pojawiają się takie reakcje jak szok, negacja, obrona czy odmowa. Inaczej jest w sytuacjach zmian pożądaných przez uczestników.

Zmiany takie mogą być także wprowadzane z zewnątrz, jednakże są oczekiwane i nie powinny szokować. W tego rodzaju zmianach ważną rolę odgrywają inicjatorzy zmian. Zróżnicowane i wielorakie typy takich nowatorów można przedstawić uogólniając wyniki badań niemieckich nad menadżerami w przedsiębiorstwach. Są nimi:

- utopijny wizjoner – to osoba, która ma wiele pomysłów, lecz jednocześnie jest w działaniu chaotyczna, co w dużym stopniu przeszkadza innym;
- reformator – cechuje go duża kreatywność i realizm;
- analityk – stawia na rozsądek i działa rozważnie;
- moderator – jest człowiekiem kompromisu, dlatego też szczególnie ceni dobrą komunikację z innymi;
- energiczny człowiek czynu – to typ bezwzględny w postępowaniu wprowadzania zmian, nie liczy się z nikim;
- ostrożniś – jest doskonałym planistą, lecz bardzo bojaźliwym, a czasem nawet oderwanym od życia³⁶.

³⁶ Por.: R. B e r t h, *Usunąć główną barierę innowacji*, „Zarządzanie na Świecie” 1997, nr 3, s. 18-19.

M. Crozier pisze o dwóch typach innowatorów, którymi mogą być *planiści* i *strategi*. Różni ich rodzaj świadomości na temat ich przyszłych działań. Planista jedynie układa plan, który jest niezależny od tego z kim będzie on realizowany. Jego działania mogą napotykać opór lub wywoływać szok. Strateg zaś, konstruując swój plan, bierze pod uwagę jego realizatorów. Jednocześnie ma świadomość, iż jego działanie może znaleźć przeciwników, dlatego też przygotowuje rozmaite strategie na wypadek konfrontacji³⁷.

W wymienionych wcześniej typologiach można odnaleźć typy inicjujące zmiany; przyczyniające się do zmian, takie jak: pionier, nowator, innowator, buntownik, strateg; entuzjastów i zwykłych naśladowców zmiany; typy obojętne wobec zmian i całkowicie sprzeciwiające się zmianom. To rozróżnienie nie mówi o intencjach do inicjowania zmian ani o powodach ich odrzucania. Jednakże ze względu na doniosłe znaczenie zmian dla życia społecznego istotne jest uwzględnienie zarówno obserwowalnych przejawów działań osób włączonych w zmiany, jak i ukrytych wymiarów ich działalności. Chodzi tu zwłaszcza o takie zjawiska, które są trudne do uchwycenia w prostych obserwacjach, jak na przykład pozorowanie zmian.

Z tego punktu widzenia, w odniesieniu do zmiany edukacyjnej B. Śliwerski pisze o dwóch grupach osób zaangażowanych w zmianę. Są nimi nowatorzy i faryzeusze³⁸. Kategoria nowatorów jest klarowna – są nimi wszyscy ci, którzy dążą do wprowadzania zmian w oświacie.

Nowatorzy mogą jednak uprawiać dwa typy działań: pierwszy uprawia „destrukcyjną twórczość”, drugi zaś „twórczą destrukcję”³⁹. To rozróżnienie nie jest tylko grą słów, chodzi tu o istotną różnicę dotyczącą rodzaju innowacji. W pierwszym przypadku mamy do czynienia ze zmianą typu modernizacyjnego (aplikacja innowacji jako „łatanie dziur”), w drugim – z alternatywą, którą wprowadza się poprzez dezorganizację istniejącego porządku, wychodzenie poza to, co zastane (aplikacja jako ozdabianie, przekształcanie).

Druga grupa – „faryzeusze innowacji” – to ci, którzy pozorując swoją otwartość, zgodę czy wolę wdrażania reform czynią wszystko, by do tego nie doszło lub by zdeprecjonować znaczenie procesu i treści przemian, zmniejszyć zapał czy euforię wokół niego⁴⁰. Jak zauważa B. Śliwerski, nie tylko animowanie przemian, ale również rozpoznawanie wrogów reform i innowacji w edukacji powinno stać się obowiązkiem innowatyki pedagogicznej⁴¹. Takiego samego zdania jest R. Schulz, który

³⁷ Por.: M. Crozier, *Kryzys inteligencji...*, s. 20-21.

³⁸ Por.: B. Śliwerski, *Jak zmieniać szkołę: studia z polityki oświatowej i pedagogiki porównawczej*, Kraków 1998, s. 139.

³⁹ B. Śliwerski za F. Buschem, *ibidem*, s. 20.

⁴⁰ *Ibidem*, s. 139.

⁴¹ Por.: *ibidem*, s. 140.

pisze: „teoria zmiany nie może być zatem wyłącznie teorią sprawnego tworzenia i bezkonfliktowej asymilacji innowacji. Musi być także teorią zachowań repulsywnych, teorią bojkotu innowacji, a nawet teorią opisującą procesy destrukcji innowacji”⁴². Dlatego uważam, że szczególnego omówienia wymaga opieranie się zmianom.

4. Opór wobec zmian ważnym problemem społecznym i interesującym polem badawczym

Wśród wszystkich przytoczonych sposobów reagowania na zmiany szczególnie wyróżniono takie, które ogólnie można by nazwać sprzeciwem czy też oporem. Nie wszyscy ludzie bowiem okazują entuzjazm z wprowadzania jakiejś nowości. Zarówno jednostki, jak i system społeczny nie zawsze chcą poddać się zmianom. Badacze zgadzają się, że w stosunku do innowacji opór i unikanie jest naturalną reakcją, ponieważ innowacja jako *novum* jest czymś nieznanym, może nawet ryzykownym⁴³. Może więc stanowić zagrożenie dla istniejącego stanu rzeczy.

Badacze transformacji systemowej w Polsce używają kategorii *neofobia*, która oznacza obawę przed „nowym”. Zaznaczają, że przemianom towarzyszy „niechęć do istotnych innowacji, zarówno w życiu prywatnym, jak i w sferze publicznej. Jej objawem może być pozorowanie wprowadzania zmian i wynajdywanie powodów, okoliczności pozwalających na zapobieżenie zmianom, uchylenie się od ich akceptacji i wprowadzania”⁴⁴. Przyczyn tego stanu rzeczy upatrują w uwarunkowaniach kulturowych i w tradycji historycznej.

Czynnikiem decydującym o przyjęciu się innowacji jest zatem w zdecydowanej mierze kultura danego społeczeństwa więc rozpowszechniony system wartości i postaw. Dokładna znajomość kultury danego społeczeństwa, może stanowić podstawę przewidywać co do tego, czy większość jego członków przyjmie chętnie określoną innowację, czy też się jej przeciwstawi⁴⁵. Podobnie rzecz się ma w odniesieniu do kultury danego środowiska, danej grupy czy danej organizacji. Dzięki poznaniu wzajemnych uwarunkowań, układów interpersonalnych, relacji władzy i zależności, wartości i ról możliwe staje się określenie, jak potoczą się losy innowacji.

Zaistnienie oporu, sprzeciwu, kontestacji zależy również od charakteru samej innowacji. Przyczyną odrzucenia mogą być już same osoby, które inicjują zmiany,

⁴² R. Schulz, *op. cit.*, s. 75.

⁴³ Por. Crozier, *Kryzys elit...*, R. Schulz, *Procesy zmian...*, L. Clarke, *op. cit.*

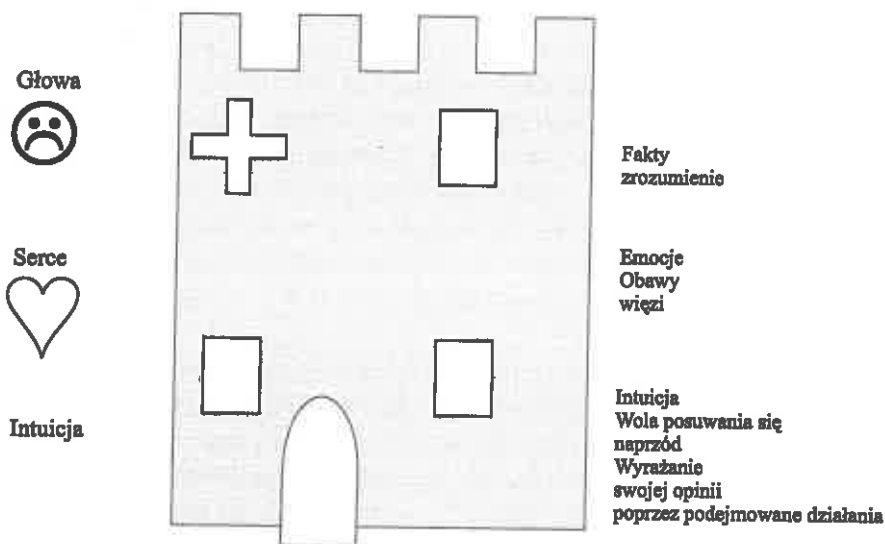
⁴⁴ J. Grad, *Kontynuacja i zmiana. Tradycja w przemianach społeczno-kulturowych w Polsce*, [w:] red. K. Zamiara, *Spoleczna transformacja w refleksji humanistycznej*, Poznań 1994, s. 172.

⁴⁵ Por.: R. Linton, *Cultural and Personality Factors Affecting Economic Growth*, [w:] red. B. Hoselitz, *The Progress of Underdeveloped Areas*, Chicago 1952; podaje za: W. Makarczyk, *Przyswajanie innowacji*, Wrocław 1971, s. 78.

ich cele i zamiary. Osoby pozbawione społecznej akceptacji czy autorytetu, osoby nieznanne, muszą pokonać o wiele więcej barier niż te, które cieszą się społecznym uznaniem.

Istotną przyczyną niechęci do innowacji mogą być sposoby i warunki wprowadzania innowacji. Ostatecznie odrzucenie zmiany może wynikać z różnych subiektywnych przyczyn odbiorców innowacji⁴⁶.

Na poziomie jednostkowym opór wobec zmiany może wynikać z jej nieznanności, z lęku przed nią czy też z niechęci do podjęcia odpowiednich działań. Każda z tych przyczyn odnosi się do innego wymiaru jednostki: intelektu, woli i emocji. L. Clarke odwołuje się do metafory i przedstawia człowieka jako bastion, którego kolejne piętra stanowią: głowa (intelekt), serce (emocje) i intuicja (tu – moim zdaniem niesłusznie – sytuuje wolę).



Rys. 2. Szturmując bastion zmian.

Źródło: L. Clarke, *op. cit.*, s. 96.

W sytuacji jednostki zmiana polega nie tylko na poznawaniu i przyswajaniu nowych faktów, nabywaniu wiedzy na jej temat czy zrozumieniu jej sensu, ale także na opanowaniu emocji, strachu, lęku i co najważniejsze na wykształceniu motywacji do zmiany. Stąd też opór wobec niej może mieć źródła we wszystkich wymienionych wyżej sferach.

⁴⁶ Por.: R. Schulz, *Studia...*, s. 82.

L. Clarke i Z. Pietrasiński, biorąc pod uwagę wymienione części bastionu, twierdzą, iż opór może wynikać z:

- obawy przed nieznanym, niepewności i niejednoznaczności sytuacji zmiany;
- zagrożenia własnego bezpieczeństwa;
- przyzwyczajenia, niechęci do rozstania się z przeszłością;
- selektywnego przetwarzania informacji;
- obawy przed porażką;
- obawy przed przykrymi nagłymi niespodziankami, zaskoczeniem;
- lęku przed zwiększonymi wymaganiami;
- zagrożenia posiadanych umiejętności;
- braku postrzeganych korzyści;
- utraty panowania nad własnym losem i biegiem wydarzeń;
- poczucia zagrożenia własnej wartości, itp.⁴⁷

G. Eicholz i E.M. Rogers⁴⁸ prowadząc badania nad sprzeciwem nauczycieli wobec nowych mediów, wyszczególnili całą listę przyczyn odrzucenia innowacji:

- z powodu ignorancji – gdy nie zna się lub nie rozumie danej innowacji;
- „z zasady” – wtedy, gdy zwykle odrzuca się wszystkie nowe pomysły;
- z powodu zachowania *status quo* – odrzucenie innowacji następuje ponieważ nie była używana w przeszłości, a jej przyjęcie mogłoby naruszyć istniejący porządek;
- z uwagi na obyczaj socjalny – co wyraża się w twierdzeniu „inni nie akceptują więc ja też”;
- z racji stosunków interpersonalnych – „bo ktoś coś powiedział...”;
- przez substytucję – „zrobię więcej dobrego, gdy...”;
- spowodowane chęcią spełnienia obowiązku – gdy „wiem już co najlepsze”, „znam jedyny słuszny sposób działania”;
- na podstawie posiadanego doświadczenia.

Źródła sprzeciwu, oporu wobec zmian można rozpatrywać także na poziomie grupowym⁴⁹, co jest ważną wskazówką metodologiczną odnośnie do prowadzenia badań. Tutaj opór rozpatrywany jest w kategoriach rozmaitych barier, takich jak:

- k o m u n i k a c y j n e, wynikające ze społecznej lub geograficznej izolacji systemów, grup, organizacji, jednostek;

⁴⁷ L. Clark, *op. cit.*, s. 108-117, 140; Z. Pietrasiński, *op. cit.*, s. 196; S.P. Robbins, *Zachowania w organizacji*, Warszawa 1998, s. 437-439.

⁴⁸ Por.: G. Eicholz, E.M. Rogers, *Resistance to the Adoption of audiovisual aids by elementary school teachers*, [w:] red. M. Miles, *Innovation in Education*, New York 1964, podaje za: R. Schulz, *Studia...*, s. 80-81.

⁴⁹ Por.: R. Schulz, *Studia...*, s. 79.

- intelektualno-poznawcze – związane z rozumieniem sensu innowacji, znajomością jej podstaw naukowych, właściwości, istoty zastosowań;
- aksjologiczno-normatywne – związane z ukształtowanymi wzorami myślenia, zachowania, wartościowania;
- praktyczne – związane z trudnościami technicznymi w bezpośrednim zastosowaniu innowacji⁵⁰.

R. Schulz uważa, iż te bariery są jednocześnie kolejnymi blokadami w przyjmowaniu innowacji. Ponieważ w przyjmowaniu innowacji najpierw konieczne jest jej poznanie, potem dopiero można ją zaakceptować i wprowadzić. „Cały ten proces to kolejna sekwencja kroków polegających na sukcesywnym pokonywaniu barier: komunikacyjnej, intelektualnej, aksjologiczno-normatywnej i praktycznej”⁵¹.

B. Śliwerski, mając na uwadze przede wszystkim innowację edukacyjną, pisze o jeszcze jednym rodzaju oporu. Jest nim opór strukturalny, który tworzą blokady legitymizacyjne związane z prawem oświatowym i upolitycznieniem strategii reform centralistycznych. Ten rodzaj oporu można by nazwać barierą legislacyjną, prawną⁵².

Interesującą klasyfikację barier zmiany społecznej, a tym samym barier innowacji edukacyjnych, proponuje L. Witkowski⁵³, sytuując je na czterech różnych poziomach:

- poziom bariery wyobraźni – może wystąpić w dwóch wersjach – pasywnej, wyrażającej się w dopuszczaniu alternatywnego wariantu jako możliwego do zaistnienia oraz aktywnej – wyrażającej się w pragnieniu zaistnienia takiego stanu;
- poziom bariery kompetencji działania – obejmuje umiejętności i gotowość podjęcia konkretnych kroków do dokonania zmiany;
- poziom bariery konwencji społecznych, które zakazują naruszanie ustalonych reguł i określają niezmienność;
- poziom bariery samego czynu, która pojawia się, gdy zabrakło działania niezbędnego do przeprowadzenia zmian bądź zostało one podjęte w sposób niewłaściwy.

O ile opór jako reakcja właściwa jednostce opisywany jest głównie na poziomie indywidualnym za pomocą pojęć i terminów psychologii, o tyle uwarunkowania środowiskowe, traktowane jako źródła oporu odnoszą się do obszaru organizacyjnego,

⁵⁰ Por.: *ibidem*, 79-80. Wśród nich dużą rolę odgrywają zasoby techniczne, ekonomiczne, organizacyjne, o czym pisze A.J. Stępień, *Innowacje źródłem rozwoju przedsiębiorstwa*, [w:] *Strategie marketingowe w przedsiębiorstwie*, Łódź 1997, s. 163.

⁵¹ Por.: R. Schulz, *Studia...*, s. 80.

⁵² B. Śliwerski, *Jak zmieniać szkołę...*, s. 140, na tę barierę prawną wskazuje także A.J. Stępień, *op. cit.*

⁵³ L. Witkowski, *Spór o edukację jako spór o zmianę społeczną*. Materiały na konferencję naukową: Oświata i wychowanie w okresie cywilizacyjnego przełomu. II Walny Zjazd Towarzystwa Pedagogicznego, Warszawa 1986, s. 8-9.

do barier społecznych, grupowych, analizowanych raczej w kategoriach socjologicznych.

Opór w tym ostatnim znaczeniu powinien być rozpatrywany z uwzględnieniem następujących elementów składowych:

- podmiot – czyli kto się sprzeciwia, jakie przejawia reakcje;
- z jakiego powodu (jakie są źródła sprzeciwu, bariery, motywy recepcji innowacji);
- przeciwko jakim zmianom (rodzaj innowacji);
- przez kogo wprowadzanym (kto jest inicjatorem);
- w jaki sposób przekazywanym (kanały transferu, strategie zmiany);
- z jakim skutkiem (efekty);
- w jakich warunkach⁵⁴.

R. Schulz przyznaje reakjom oporu prawo bytu, uznając je za coś naturalnego i normalnego w sytuacji zmiany. „Nie jest to forma godnej pożałowania dewiacji, przejaw zachowań patologicznych. Jest to w jakiejś mierze normalna, zdrowa reakcja (niektórych) członków systemu i jako taka powinna być traktowana przez badaczy procesów zmiany i przez praktyków”⁵⁵ – zauważa R. Schulz. Dowartościowuje tym samym opór, jako sposób bycia odbiorców innowacji.

Jeszcze bardziej radykalne stanowisko w tej sprawie zajmuje M. Crozier, który stwierdza, iż kategoria oporu powinna być w ogóle usunięta z krytycznych rozważań na temat zmian, ponieważ jest równie racjonalnym działaniem, jak akceptacja dokonujących się przekształceń. Każde działanie, a więc i opór ma swoje głębokie uzasadnienie, własną logikę, którą należy odkryć. To odkrycie prowadzi do konkluzji, iż działania, które wydają się pozornie irracjonalne, wcale takimi nie są. W rzeczywistości mogą wynikać z oceny ryzyka i strat, jakie będą musiały ponieść poszczególne jednostki i grupy w przypadku wprowadzenia zmiany, z obawy, iż pozbawieni zostaną kontroli nad sferami, które dotąd były sferami ich bezpieczeństwa⁵⁶.

W tekście tym starałam się przedstawić istotę zmiany społecznej i pokazać niektóre psychospołeczne mechanizmy regulujące zachowania człowieka wobec zmian. Ich znajomość w moim przekonaniu jest bardzo ważna zarówno dla andragogów – badaczy procesu edukacji dorosłych, jak i organizatorów tejże edukacji. Ci ostatni na co dzień spotykają się z różnymi zachowaniami człowieka dorosłego podejmującego trud edukacyjny i nie zawsze rozumieją przyczyny tych zachowań.

⁵⁴ *Ibidem*, s. 78.

⁵⁵ R. S c h u l z, *Studia...*, s. 72.

⁵⁶ Zob.: przypis na str. 39 w książce: M. Crozier, E. Friedberga, *Człowiek i system...*, podobne zdanie wraza L. Clarke, która sądzi, iż opór nie jest reakcją aż tak irracjonalną, jak się wielu wydaje, *op. cit.*, s. 97.