



Marcin Rojek

ORCID: 0000-0001-8155-9233

Uniwersytet Łódzki

e-mail: marcin.rojek@uni.lodz.pl

Coworkingowa kultura całozyciowego uczenia się¹

Streszczenie. Praca to główna aktywność większości dorosłych, źródło społeczno-kulturowych relacji i możliwości nieformalnego uczenia się. Jedną z coraz popularniejszych form organizacyjnych pracy jest coworking. Wzrost popularności coworkingu związany jest z możliwością pracy zdalnej, upowszechnieniem się nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych (ang. *Information and Communications Technology*, ICT), narzędzi cyfrowych (ang. *digital tools*) i sztucznej inteligencji (ang. *Artificial Intelligence*, AI). Roczne tempo rozwoju coworkingu przekracza 30%. Szacuje się, że co czwarty młody człowiek – przedstawiciel „pokolenia Z” – rozpoczyna pracę jako coworker. W coworkingu pracują głównie specjaliści branży IT (ang. *Information Technology*), wykorzystujący w codziennej pracy sztuczną inteligencję i twórczo ją rozwijający. Coworking staje się przedmiotem badań wielu dyscyplin naukowych, o czym świadczą właśnie ukazujące się prace naukowe, ale w pedagogice problematyka coworkingu dotąd nie zaistniała. Jest on już jednak na tyle rozwinięty i obecny w świadomości szczególnie młodego pokolenia, że zasługuje na to, żeby został zauważony także w pedagogice. W artykule tym na podstawie badań własnych przeprowadzonych w trzech coworkach zlokalizowanych w trzech polskich miastach identyfikuję i omawiam coworkingową kulturę całozyciowego uczenia się, na którą składają się: architektura, wyposażenie, relacje, wartości, narzędzia oparte na sztucznej inteligencji, *meet-up’y* i regulaminy. Włączenie coworkingu do pola badawczego pedagogiki może rzucić nowe światło na podejmowane od dawna w pedagogice pracy problemy

¹ Artykuł powstał w ramach projektu naukowego „Edukacyjne właściwości coworkingu”, Narodowe Centrum Nauki, Miniatura 8, 2024/08/X/HS6/00142. Projekt realizowany na Wydziale Nauk o Wychowaniu Uniwersytetu Łódzkiego; kierownikiem projektu jest dr Marcin Rojek.

badawcze, takie jak: uczenie się przez całe życie, nieformalne uczenie się, humanizacja pracy i samowychowanie.

Słowa kluczowe: coworking, całożyciowe uczenie się, uczenie się w miejscu pracy, pracownicy branży IT

A coworking culture of lifelong learning

Abstract. Work is the main activity of most adults, a source of socio-cultural relations and opportunities for informal learning. One of the increasingly popular forms of work is coworking. It is predominantly used by IT specialists, and its growth in popularity is related to the possibility of remote work, the application of modern information and communication technologies, and digital tools. The annual rate of development of coworking exceeds 30%. It is estimated that one in four young people from “Generation Z” starts working as a coworker. Coworking is becoming the subject of research in many scientific disciplines, as evidenced by the scientific works that are currently being published, but in pedagogy, coworking has not yet appeared. However, it is already so well-developed and so deeply embedded in the consciousness of the young generation in particular that it deserves to be noticed in pedagogy as well. In this article, based on my own research conducted in three coworking spaces located in three Polish cities, I identify and discuss the coworking culture of lifelong learning, which consists of architecture, equipment, relationships, values, artificial intelligence-based tools, meet-ups and regulations. The inclusion of coworking in the pedagogical research may shed new light on research problems that have long been undertaken in work pedagogy, such as informal learning, lifelong learning, humanization of work or self-education.

Keywords: coworking, lifelong learning, workplace learning, IT workers

Wprowadzenie

Geneza koncepcji uczenia się przez całe życie (ang. *lifelong learning*) sięga początków XX w., ale współcześnie przeżywa renesans. Nie istnieje jedno powszechnie obowiązujące rozumienie „uczenia się przez całe życie”. Nie ma też zgody co do nazwy tej koncepcji. „Uczenie przez całe życie się” bywa też synonimicznie nazywane: „edukacją permanentną”, „autoedukacją”, „kształceniem całożyciowym”, „kształceniem ustawicznym” lub „samokształceniem”. Zdaniem Ewy Solarczyk-Ambrozik (2021, s. 44).

Fenomen uczenia się przez całe życie ma związek z takimi kategoriami pojęciowymi jak elastyczność i niepewność. Zwiększona w efekcie postępu technologicznego konkurencja na rynku pracy, także w skali międzynarodowej, wywołuje potrzebę elastyczności, która w przypadku uczących się ujmowana

jest jako emancypacyjna, ponieważ umożliwia nowe rodzaje praktyki. Oznacza to równocześnie, że jednostki w elastyczny sposób, na własną odpowiedzialność łączą uczenie się z pracą.

Bez względu na rozumienie koncepcji uczenia się przez całe życie, jej istotnym komponentem jest praca zawodowa, na co zwraca uwagę wielu badaczy (Borowska-Pietrzak, 2012; Chamorro-Premuzic i Swan, 2016; Coşkun i Demirel, 2010; Hardy, Keister, Lewandowski, 2018; Kargul, 2001; Lengrand (red.), 1995; Maniak, 2015; McCombs, 1991; Noworolnik-Mastalska, 2012; Tomaszewska-Lipiec, 2011; 2012).

Potrzebna badania edukacyjnego wymiaru coworkingu wynika z tego, że o ile uczenie się w środowisku pracy (ang. *learning in work-place environment*, *work-based learning*, *work-related learning*) jako jedna ze strategii realizacji idei *lifelong learning* jest od wielu lat przedmiotem intensywnych badań naukowych, to proponowane dotąd wyjaśnienia dotyczą głównie tradycyjnych miejsc pracy i nie wiadomo, czy można je odnosić do coworkingu, który ma wiele cech specyficznych.

Związek coworkingu z branżą IT

W 1999 r. projektant i teoretyk gier Bernard DeKoven jako jeden z pierwszych użył terminu „coworking” na określenie „pracy razem na równych prawach”. Zjawisko to zaobserwował wśród informatyków projektujących gry komputerowe, których łączyła „głęboka pasja” i docenianie radości z uczestnictwa w kreatywnej społeczności. Współcześnie przyjmuje się, że „coworking” oznacza „pracę wykonywaną osobno, a jednak razem” (ang. *working alone together*; Spinuzzi, 2012, s. 405–412). Jak wyjaśnia Anna Taczańska,

We współdzielonych biurach do wypożyczenia na określony czas (godzinę, dzień) jest przestrzeń z biurkiem, fotelem, często też lampką biurkową. Niektóre z biur oferują wynajem na tak krótki czas również gabinetów, a wszystkie – dla organizacji większych spotkań – także salek konferencyjnych i szkoleniowych. Zazwyczaj jednak współpraca użytkownika z wynajmującym odbywa się na podstawie umowy dzierżawy podpisywanej na minimalny okres jednego miesiąca. W tym systemie wynajmowane są też mikrobiura. Wszyscy użytkownicy na jednakowych warunkach korzystają z przestrzeni i urządzeń wspólnych – sanitariatów, kuchni, jadalni, stref odpoczynku, a także tzw. budek telefonicznych – w zależności od oferty danego biura. W cenę wliczona jest naturalnie sieć wi-fi, a często również nielimitowany dostęp do kawy i herbaty. W początkowej fazie

rozwoju współdzielonych przestrzeni pracy ich twórcy dążyli do stworzenia samozatrudnionym i mikroprzedsiębiorcom atrakcyjnej alternatywy dla pracy w domu, przede wszystkim pod względem organizacyjnym. Obecnie dla wielu osób ta forma pracy jest oczywistym wyborem. [...] Powiększa się zatem oferta usług i udogodnień oferowanych za dodatkową opłatą, na przykład: obsługa księgowa, IT, pomoc prawna, doradztwo finansowe, tłumaczenia, opieka przedszkolna dla dzieci stałych użytkowników, a nawet pełna obsługa *concierge*. Niektóre z biur umożliwiają umieszczenie logo przedsiębiorstwa w holu budynku i/lub na stronie internetowej biura (Taczalska, 2017, s. 141).

W coworkingu nadal pracują głównie specjaliści z branży IT, nazywani *freelancerami*, czyli „wolni strzelcy”, realizujący online projekty na zlecenie zewnętrznych podmiotów, często międzynarodowych korporacji. W wielu miastach na świecie i w Polsce funkcjonują coworki specjalnie dedykowane branży IT, choć trudno oszacować ich liczbę lub udział procentowy w ogólnej liczbie coworków. W 2011 r. istniało na świecie prawie 1200 coworków, w 2012 r. było ich już ponad 2000, a w 2024 r. ok. 41000. Według szacunków ekspertów od nieruchomości roczny wzrost przestrzeni coworkingowych sięga ok. 30–40% (*Analiza sytuacji na rynku przestrzeni biurowych...*, 2019). W Polsce funkcjonuje obecnie ponad 240 przestrzeni coworkingowych, z czego prawie połowa znajduje się w Warszawie. Globalnie, roczne tempo rozwoju coworkingowego środowiska pracy przekracza 30%. Szacuje się, że co czwarty młody człowiek pokolenia Z rozpoczyna pracę jako coworker lub po krótkim doświadczeniu pracy na etacie przejdzie na coworking.

Założenia metodologiczne i przebieg badań własnych

Dokonana w 2021 r. analiza polskich i zagranicznych wyników badań nad coworkingiem (Rojek, 2021) wykazała, że coworking oferuje dorosłym, z których większość to młodzi dorośli pracujący w branży IT, takie możliwości uczenia się jak: aktywność w społeczności coworkingowej, współpraca z uczelniami i biznesem, praktykowanie przedsiębiorczości, konsultacje z ekspertami, socjalizacja do świata biznesu, wspieranie i kreowanie atmosfery współpracy, *feedback*, dyfuzja, absorpcja i transfer wiedzy, udział w kreowaniu przestrzeni pracy, warsztaty, prelekcje, szkolenia, mentoring i coaching, współpraca z „aniołami biznesu”, oficjalne i nieoficjalne reguły relacji społecznych, wartości i normy oraz praktykowanie *work-life balance* (Rojek, 2021, s. 185–191). Był to jednak założony

edukacyjny potencjał coworkingu i nie było dotąd naukowo wyjaśnione, w jaki sposób i w jakim zakresie jest on rzeczywiście w coworkach uruchamiany. Postawiono to sprawdzić empirycznie. Celem badań własnych w ramach projektu naukowego *Edukacyjne właściwości coworkingu* (Narodowe Centrum Nauki, Miniatura 8, 2024/08/X/HS6/00142) uczyniono identyfikację rzeczywistych edukacyjnych właściwości coworkingu.

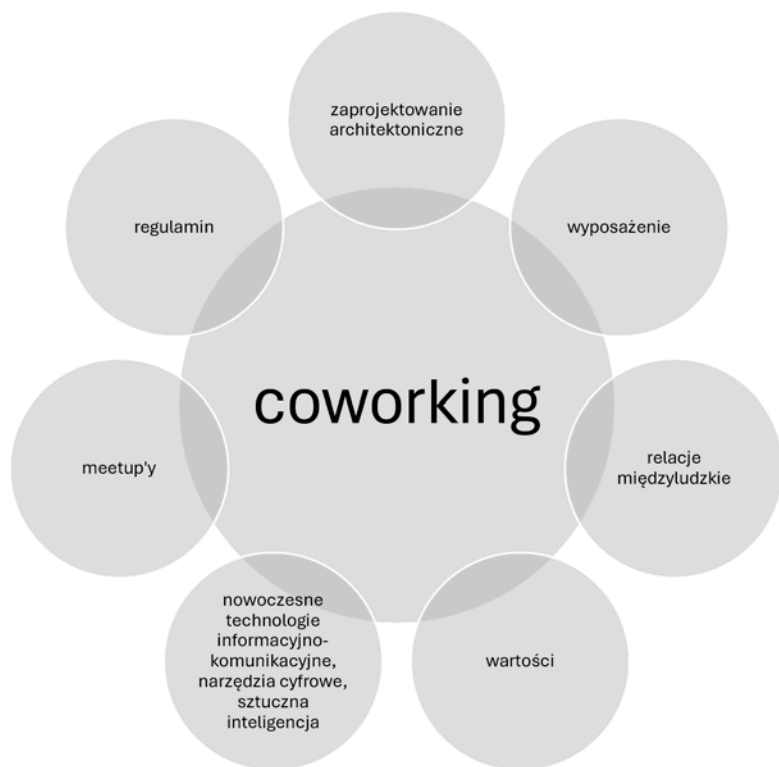
Główny problem badawczy brzmiał: „Jakie edukacyjne właściwości posiada coworking?”. Zastosowany został etnograficzny model badawczy, umożliwiający zanurzenie się w kulturze coworków, łączący podejście partycypacyjne i „zaangażowanie” teoretyczne w celu zobrazowania i opisanie codziennej, przeżywanej złożoności procesów edukacyjnych we wszystkich ich formach (Angrosino, 2010, s. 44). Zgodnie z założeniami etnografii (Kostera i Krzyworzeka, 2012, s. 170) nie opracowano wstępnych hipotez. Przyjęto natomiast rekomendowaną w etnografii postawę „zezowanego patrzenia”, czyli, uwzględniając złożony kontekst coworkingu, ograniczono obszar zainteresowań coworkingiem tylko do jednego jego aspektu – tj. edukacyjnego. Metodami badań były: obserwacja czynna uczestnicząca, wywiad etnograficzny, analiza dokumentów i analiza zdjęć. Terenem badań zostały objęte: cowork w Warszawie (17 marca – 16 kwietnia 2025 r.), cowork w Toruniu (15 stycznia – 15 lutego 2025 r.) roku oraz cowork w Łodzi (1–31 grudnia 2024 r.). Wybór miast podyktowany był dostępnością badawczą, polegającą na dobrym skomunikowaniu miejscem zamieszkania badacza. Natomiast dobór konkretnych coworków w tych miastach podyktowany został przede wszystkim intensywnością i zasięgiem ich działalności, ocenianymi na podstawie ich stron internetowych i mediów społecznościowych oraz opinii zamieszczonych przez ich użytkowników w internecie. Badania w coworkach trwały 65 dni, sporządzono kilkadziesiąt stron notatek z obserwacji, przeprowadzono 10 godzin wywiadów, wykonano ok. 1000 zdjęć przestrzeni coworkingowych, przeanalizowano po 3 umowy najmu przestrzeni coworkingowych i regulaminy. Osoba i rola badacza była znana zarówno menadżerom/dyrektorom coworków, jak i samym coworkerom, natomiast badanie miało anonimowy charakter, tzn. analiza danych i prezentacja wyników są przeprowadzone w sposób uniemożliwiający identyfikację osób i instytucji. Anonimowość badania była ponadto warunkiem udzielania zgody właścicieli coworków na jego przeprowadzenie. Mimo tego zapewnienia jedynie w Toruniu uzyskano zgodę na badanie w pierwszym coworku, do którego wstępiono z prośbą o udział w badaniu. W Warszawie i Łodzi dwa pierwsze odwiedzone coworki nie wyraziły zgody nie – zrobiły to dopiero dyrekcje coworków wytypowanych jako trzecie.

Coworkingowa kultura całościowego uczenia się

Wyniki badania wskazują, że w coworkingu występują nie tylko możliwości całościowego uczenia się, wynikające z obecności rozwiązań ICT, narzędzi cyfrowych i sztucznej inteligencji, ale też złożone struktury myśli, działań, celów, wartości, praktyk, zachowań i przedmiotów stanowiących coworkingową kulturę całościowego uczenia się. Kultura ta opiera się na ukierunkowaniu funkcjonowania coworkingu na potrzeby pracujących w nim osób, na wspieraniu ich rozwoju osobistego i zawodowego oraz pomocy w osiąganiu przez nich sukcesów zawodowych. Jej główne elementy to: a) zaprojektowanie architektoniczne, b) wyposażenie, c) relacje międzyludzkie, d) wartości, e) nowoczesne technologie informatyczno-komunikacyjne, narzędzia cyfrowe i sztuczna inteligencja, f) *meet-up'y* i g) regulaminy.

Rycina 1

Główne elementy coworkingowej kultury całościowego uczenia się



Źródło: opracowanie własne.

Zaprojektowanie architektoniczne przestrzeni coworkingowej

Przestrzeń znacząco wpływa na człowieka poprzez ukryte w niej przesłania, promuje określone sposoby zachowania i umożliwia zaspokajanie potrzeb. Coworki oferują zarówno odrębne, komfortowo wyposażone sale do spotkań i szkoleń, jak i miejsca typu *open space*, służące celom edukacyjnym. Elastyczne rozmieszczenie puf, foteli, siedzisk, minimalistycznie ustrukturalizowana przestrzeń dająca możliwość dowolnej aranżacji, wyeksponowanie stref z dostępem do książek, czasopism i ogólnodostępnych komputerów oraz miejsca pracy cichej sprawiają wrażenie, że architekci koncentrowali się na człowieku i jego edukacyjnych potrzebach. Coworki zostały zaplanowane i wykonane w sposób estetyczny i przyjazny dla użytkowników, dzięki czemu inspirują, umożliwiają kreowanie innowacyjnych pomysłów. Dwa z trzech badanych coworków były zharmonizowane z otoczeniem i uwzględniały lokalny zamysł architektoniczny, jednak żaden z trzech odwiedzonych coworków nie był w pełni dostosowany do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.

Wypożyczenie techniczne

Stałym i podstawowym wyposażeniem coworków są projektory multimedialne, drukarki, skanery, tablice szkolne i biurowe, encyklopedie, słowniki, czasopiśma branżowe, indywidualne biurka, stoły i krzesła do pracy indywidualnej, grupowej i zespołowej. Elementy wyposażenia intensyfikują i wzbogacają doświadczenia edukacyjne coworkerów, przez co są codziennie chętnie wykorzystywane. Pozwalają jasno komunikować pomysły, urealniać je, ułatwiają dyskusję o efektach pracy i sprzyjają współpracy. Ważne miejsce w przestrzeni coworku zajmują też przyrządy i akcesoria do ćwiczeń fizycznych: drabinki, sztangi, maty, hantle, hula-hop, skakanki, piłki, stoły do tenisa stołowego/ping-ponga, rowery stacjonarne, bieżnie i ścianki wspinalczkowe. Pełnią one funkcję integracyjną i relaksacyjną; promują zdrowy styl życia i umożliwiają aktywność fizyczną w przerwie od wykonywania obowiązków zawodowych.

Relacje międzyludzkie

Coworkerzy stanowią wspierającą się i inkluzyjną społeczność. Reprezentują różne zawody, pracują dla konkretnych firm lub na własny rachunek, dążą też do osiągnięcia innych celów zawodowych, więc nie konkurują ze sobą, ale

współpracują. Jako że są niezależnymi pracownikami, ich współpraca nie jest wymuszona. Nie ma też między nimi współzależności zadaniowej. Społeczne wsparcie jest znaczącą cechą przestrzeni coworkingowych. Coworkerzy, jak podkreślają, stanowią społeczność zarówno pojedynczego coworka, jak i globalnej grupy społeczności coworkingowej. Powszechna jest tu chęć wzajemnej pomocy w uczeniu się, otwarta komunikacja i otwartość w dzieleniu się codziennymi refleksjami i spostrzeżeniami na temat spraw bieżących. W coworkach często występują złożone sieci współpracy przedstawicieli różnych branż i zawodów, wzajemnie świadczących usługi, najczęściej nieodpłatnie, na zasadzie wzajemności. Ta niesformalizowana współpraca ma walor edukacyjny, ponieważ sprzyja wzajemnemu uczeniu się i rozwijaniu nowych kompetencji. Na przykład prawnik, który udziela fotografowi porady prawnej na temat prawa autorskiego i zasad upowszechniania wizerunku, uczy go interpretacji przepisów prawa. W zamian fotograf wykonuje prawnikowi profesjonalne zdjęcia na stronę internetową, omawiając jednocześnie zasady wykonywania i obróbki graficznej zdjęć. Finalnie, po kilku tygodniach lub miesiącach takiej współpracy, nie ponosząc żadnych kosztów finansowych, obaj zyskali nową wiedzę i umiejętności.

Ponadto liczna obecność osób z zagranicy wymusza w coworkach używanie języka angielskiego, co ułatwia przełamanie lęku przed jego stosowaniem i podnosi poziom kompetencji językowych. Takie międzynarodowe środowisko pracy sprzyja też poznawaniu innych kultur i tradycji, rozbudza ciekawość poznawczą, uczy dialogowania oraz umożliwia spojrzenie na własną pracę z zewnętrznej perspektywy, pozwalając dostrzec jej nowe wymiary i dotąd nieuświadomione uwarunkowania sukcesu zawodowego. Coworkerzy relacje pracownicze rozwijają też poza czasem pracy i poza przestrzenią coworków. Odbywa się to z ich inicjatywy, oddolnie (np. wychodzą wspólnie na lunch, spotykają się w weekendy w celach rozrywkowych) lub jest to organizowane przez menadżerów/dyrekcje coworków (m.in. pikniki integracyjne, spotkania na polach golfowych, wyjścia do kina).

Wartości

Określające istotę i charakter współczesnego coworkingu wartości wywodzą się z jego genezy. I chociaż każdy z trzech badanych coworków nieco różnił się przywiązaniem do konstytuujących coworking wartości, to we wszystkich ważne były: współpraca, kreatywność, innowacyjność, rozwój osobisty i zawodowy, poczucie wspólnotowości, czasowa i przestrzenna elastyczność pracy, ochrona środowiska, integracja społeczna, dobrostan, wsparcie oraz zaufanie. Część tych

wartości jest dla początkujących coworkerów zaskakująca, nowa, wymagają one więc internalizacji, co może być rozpatrywane w kategoriach samowychowania.

Nowoczesne technologie informacyjno-komunikacyjne, narzędzia cyfrowe, sztuczna inteligencja

Coworking zapewnia m.in. Nielimitowany dostęp do szybkiego internetu, umożliwiającego korzystanie z nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych (ang. *Information and Communications Technology*, ICT; do których należą m.in.: pakiety biurowe, oprogramowanie bazodanowe, programy do nauki języków obcych, interaktywne tablice, wideokonferencje, sieci społecznościowe), narzędzi cyfrowych (np. MS Teams, Zoom, Arkusze Google, MS Excel, LibreOffice Calc, Canva, Gloster, Animoto, Slideful, Acapela.tv, Wordart, Graffiti Creator, ChatGPT, Slack, Asana, Google Workspace, Trello, Bitrix24, Salesforce, HubSpot, Jira) i sztucznej inteligencji, która ma właściwości generatywne. Wymienione technologie są przez coworkerów chętnie poznawane w toku współpracy, a następnie wykorzystywane w codziennej pracy. Ich biegłe stosowanie redefiniuje role zawodowe i eliminuje rutynowe zadania, pozwalając coworkerom skupić się na bardziej kreatywnych i strategicznych działaniach.

Warto podkreślić, że sztuczna inteligencja – zwłaszcza generatywna – to jeden z najważniejszych trendów kształtujących współczesną rzeczywistość. Praca jest jednym z obszarów, w których zaczyna ona odgrywać kluczową rolę, a coworking stanowi szczegółową egzemplifikację tego ogólnego trendu. Sztuczna inteligencja jest sama w sobie przedmiotem poznania i uczenia się sposobów jej wykorzystywania, a następnie wykorzystywana jest jako narzędzie wspierające pracę. AI ułatwia coworkerom zrozumienie trudnych pojęć i algorytmów, w przypadku wyzwań technicznych oferuje spersonalizowane wsparcie i wskazówki w czasie rzeczywistym. Sztuczna inteligencja – w szczególności chatboty i asystenci głosowi – rozkłada złożone czynności na pojedyncze działania, umożliwia osiąganie nowych celów zawodowych w tempie dostosowanym do jej użytkowników i otwiera nowe perspektywy rozwoju zawodowego. Pomaga też pokonywać bariery społeczne i emocjonalne związane z nawiązywaniem interakcji i komunikowaniem się w językach obcych, np. umożliwia prowadzenie dyskusji z obcokrajowcami. Coworkerzy, którzy potrafią w pełni wykorzystać potencjał sztucznej inteligencji, są bardziej kreatywni w rozwiązywaniu wyzwań zawodowych, co z kolei wpływa na ich konkurencyjność na rynku pracy.

Meetup'y

Meetup to angielskie słowo oznaczające „spotkanie”. Mowa tu o spotkaniach ze znanymi lokalnie osobami, autorytetami w danej dziedzinie i specjalistami z różnych branż, m.in. z informatykami, programistami, naukowcami, podróżnikami, dziennikarzami, dietetykami, biznesmenami, coachami i specjalistami ds. public relations. Zapraszają ich najczęściej menadżerowie coworków lub sami coworkerzy po rozpoznaniu potrzeb (za pomocą internetowej ankiety lub bezpośrednich rozmów), uznając, że takie spotkanie może być ciekawe i inspirowane dla całej coworkingowej społeczności. Przykładowe tematy *meetup*ów to:

- *Jak zoptymalizować czas startu JVMa?*;
- *Neurofacylitacja w pracy scrum mastera. Poradnik przetrwania w nawiedzonych projektach*;
- *Sekret zdrowia i długowieczności*;
- *Czym jest sukcesja dla JDG?*;
- *Jak z sukcesem rozwijać organizację?*;
- *Get Old, Go Slow, Write Code!*;
- *Jak żyć w zgodzie z innymi ludźmi i z samym sobą?*;
- *Joga*.

*Meetup*y rzadko mają formę prelekcji lub wykładu, częściej są to dyskusje, burze mózgów, opowiadania, studia przypadków i historie z życia, ilustrowane filmem lub zdjęciami. Podczas każdego z *meetup*ów, w których autor badania brał udział, wykorzystywany był projektor. Prowadzący stał lub chodził po sali, a uczestnicy siedzieli w wygodnych fotelach i na kanapach, w specjalnie na tę okazję przygotowanej przestrzeni. W spotkaniach tych mogły wziąć udział także osoby spoza danego coworka, czyli w praktyce: każdy, kto jest zainteresowany danym tematem. Chociaż techniczne i organizacyjne możliwości pozwalały na zorganizowanie tych spotkań w formule zdalnej, wszystkie odbywały się stacjonarnie, często wieczorami.

Coworki upowszechniają w mediach społecznościowych zaproszenia na *meetup*y z zamiarem ugoszczenia jak największej liczby osób, spośród których (najczęściej w krótkim czasie) kilka osób decyduje się na pracę w coworkingu, wnosząc za wynajem biura comiesięczną opłatę. Zaproszona osoba może pozyskać partnerów do współpracy i przedstawić własne osiągnięcia lub usługi. W ten sposób w każdym z coworków cyklicznie kilkanaście lub kilkadziesiąt osób lepiej się poznaje, buduje sieci społecznych kontaktów, rozwija swoje nowe kompetencje lub udoskonala te posiadane. Przyjmując, że w Polsce funkcjonuje

obecnie ok. 245 coworków, a w każdym pracuje od kilkunastu do kilkudziesięciu osób, to mamy do czynienia z co najmniej kilkunastotysięczną społecznością dorosłych aktywnie praktykujących całodziwne uczenie się.

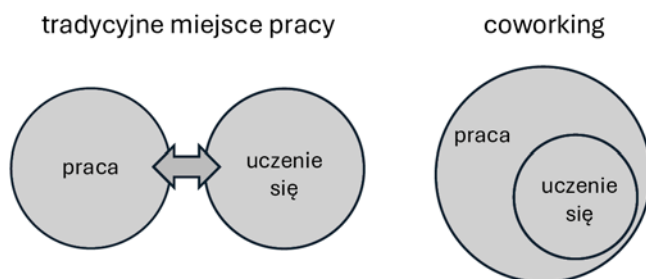
Regulamin

Każdy z coworków posiada regulamin, którego część postanowień i używanych terminów jest wspólna coworkom zarówno w Polsce, jak i za granicą. Dzieje się tak, ponieważ wynika to z istoty coworkingu. W regulaminach występuje określenie „strefa coworkingowa”, które jest rozumiane jako „zorganizowana przestrzeń do pracy biurowej, obejmująca miejsca pracy, aneks kuchenny, recepcję, hall, parking, strefę wypoczynku i salę konferencyjną”. Użytkownicy mogą korzystać z: *hot desk*, czyli dowolnego, wolnego w danym momencie biurka we wspólnej przestrzeni; *dedicated desk*, czyli biurka przypisanego do danej osoby znajdujĄcego się we wspólnej przestrzeni, lub *premium desk*, czyli biurka przypisanego do danej osoby umiejscowionego w wyodrębnionym, indywidualnym miejscu. Coworkerzy nazywani są w regulaminach „użytkownikami” i mają prawo zapraszać „gości”, czyli osoby z zewnątrz, najczęściej zleceniodawców, partnerów biznesowych lub członków rodzin, w tym dzieci, dla których przygotowane jest specjalne miejsce do zabawy. W każdym z analizowanych przeze mnie regulaminów znalazł się też zapis, który regulował zasady wykorzystywania sal konferencyjnych na potrzeby szkoleniowe.

Wskazane tu elementy coworkingowej kultury całodziwne uczenia się czynią uczenie się immanentną częścią aktywności zawodowej i dzięki temu nie zachodzi tu alternatywa w postaci: praca vs. uczenie się – charakterystyczna dla tradycyjnych miejsc pracy.

Rycina 2

Uczenie się w tradycyjnym miejscu pracy vs. uczenie się w coworkingu



Źródło: opracowanie własne.

W coworkingu wzrost intensywności działań zawodowych nie tylko nie ogranicza uczenia się, ale je intensyfikuje. Coworkerzy, z którymi autor współpracował podczas badań, wychodzili raczej z założenia, że „im więcej pracują, tym więcej się uczą”, niż z tego, że „gdy pracują, nie mają czasu na uczenie się”. Mają oni świadomość, co wyraża się w ich postawach i działaniach, że świat pracy nieustannie ewoluuje, a uczenie się przez całe życie pomaga im w tym świecie być konkurencyjnymi, podążać za zmianami (a nawet je często wyprzedzać) i odnosić sukcesy. Uczenie się otwiera ich na różnorodność perspektyw oraz wielość interpretacji świata i własnego w nim miejsca, co potęgowane jest przez obecność w coworkach przedstawicieli różnych zawodów. Często pracują oni projektowo lub wykonują zlecenia, więc obecność innych osób pomaga im podchodzić do problemów ze świeżymi pomysłami i opracowywać innowacyjne rozwiązania, czyniąc efekty ich pracy bardziej wartościowymi niż te osiągnięte podczas pracy, np. w domu.

Zakończenie

Coworking jest jedną z kilku egzemplifikacji procesu upowszechniania się środowisk i form pracy odmiennych od tych występujących tradycyjnie, co spowodowane jest głównie pojawieniem się nowoczesnych technologii komunikacyjnych, umożliwiających pracę zdalną, oraz zapotrzebowaniem na pracowników sektora IT. Obecnie coworking rozrasta się, przekształcając się z formy organizacyjnej pracy w globalny ruch społeczny i styl życia, współkształtujący edukacyjne biografie – głównie młodych dorosłych. Coworking nie tylko posiada potencjał edukacyjny w wielu okolicznościach, z różną intensywnością uruchamiany, ale jego problematyka staje się też przedmiotem zainteresowania pedagogiki, w szczególności takich jej subdyscyplin jak pedagogika pracy, andragogika i pedagogika społeczna. Celem tego artykułu było wskazanie i zakreszenie nowego, perspektywicznego dla pedagogiki (w szczególności pedagogiki pracy, andragogiki i pedagogiki społecznej) horyzontu badań. Dalsze analizy zjawiska coworkingu, próby zrozumienia i wyjaśnienia jego edukacyjnego wymiaru oraz problematyki pedagogicznej mogą dostarczyć nowych naukowych ustaleń i wzbogacić wiedzę pedagogiczną na temat pracy człowieka, znaczenia AI w całościowym uczeniu się i relacji człowiek–wychowanie–praca.

Referencje

- Analiza sytuacji na rynku przestrzeni biurowych typu co-working w Polsce (1Q2019)*. (2019). Grupa Cirrus Capital, <https://cirruscapital.pl/analiza-rynek-biura-coworking-1q2019/> (21.05.2025).
- Angrosino, M. (2010). *Badania etnograficzne i obserwacyjne*, tłum. M. Brzozowska-Brywczyńska. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Borowska-Pietrzak, A. (2012). *Perspektywa pracownicza motywacji niematerialnej ukierunkowanej na pracownika – raport z badań*. W: P. Wachowiak (red.), *Człowiek w organizacji. Teoria i praktyka* (s. 211–225). Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej.
- Chamorro-Premuzic, T., Swan, M. (2016). *It's the company's job to help employees learn*. Harvard Business Review, <https://hbr.org/2016/07/its-the-companys-job-to-help-employees-learn> (1.06.2025).
- Coşkun, Y.D., Demirel, M. (2010). *Lifelong learning tendency scale: the study of validity and reliability*. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 5.
- Hardy, W., Keister, R., Lewandowski, P. (2018). *Educational upgrading, structural change and the task composition of jobs in Europe*. Economics of Transition, 26(2).
- Kargul, J. (2001). *Obszary pozaformalnej i nieformalnej edukacji dorosłych. Przestanki do budowania teorii edukacji całościowej*. Dolnośląska Szkoła Wyższa Edukacji.
- Kostera, M., Krzyworzeka, P. (2012). *Etnografia*. W: D. Jemielniak (red.), *Badania jakościowe. Podejścia i teorie* (s. 57–87). Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Lengrand, P. (red.). (1995). *Obszary permanentnej samoedukacji*, tłum. I. Wojnar, J. Kubina. Towarzystwo Wiedzy Powszechnej.
- Maniak, G. (2015). *Kształcenie przez całe życie – idea i realizacja. Polska na tle Unii Europejskiej*. Studia Ekonomiczne, 214.
- McCombs, B.L. (1991). *Motivation and lifelong learning*. Educational Psychologist, 26(2).
- Noworolnik-Mastalska, M. (2012). *Demokracja i uczenie się w miejscu pracy*, Ars Educandi, 9.
- Rojek, M. (2021). *Coworki, (akademickie) inkubatory przedsiębiorczości i startupy – nowe środowiska pracy i uczenia się dorosłych*. Rocznik Andragogiczny, 28.
- Solarczyk-Ambrozik, E. (2021). *Uniwersytety wobec przemian pracy i globalnej kultury edukacyjnej*. Teologia i Moralność, 16, 1(29).
- Spinuzzi, C. (2012). *Working alone together: coworking as emergent collaborative activity*. Journal of Business and Technical Communication, 26(4).
- Taczalska, A. (2017). *Rozwój biur coworkingowych na świecie i w Polsce ze szczególnym uwzględnieniem Krakowa*. Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie, 35(3).
- Tomaszewska-Lipiec, R. (2011). *Edukacja w zakładzie pracy. Kontekst teoretyczny a wyniki badań własnych*. Edukacja Ustawiczna Dorosłych, 2.
- Tomaszewska-Lipiec, R. (2012). *Edukacja w zakładzie pracy w perspektywie organizacji uczącej się*. Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.