

4 / 2021

KWARTALNIK

Z
S
K



**ZINTEGROWANY
SYSTEM
KWALIFIKACJI**



Redaktorzy prowadzący:

Urszula Szulc
Tomek Orszulak

Redaktor merytoryczny:

Maciej Tauber

Redakcja językowa:

Elżbieta Łanik
Monika Niewielska
Iwona Stachowicz

Projekt graficzny i skład:

Wojciech Maciejczyk
Marta Rydz-Domańska

Grafika na okładce:

© Kul | rawpixel.com

© Copyright by: Instytut Badań Edukacyjnych
Warszawa 2021

Wydawca:

Instytut Badań Edukacyjnych
ul. Górczewska 8
01-180 Warszawa
tel. +48 22 241 71 00
www.ibe.edu.pl

Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach projektu „Wspieranie funkcjonowania i doskonalenie ZSK na rzecz wykorzystania oferowanych w nim rozwiązań do realizacji celów strategii rozwoju kraju”.

Publikacja bezpłatna

Spis treści

Od Redakcji	4
-------------------	---

WYWIAD

Stanisław Drzażdżewski

Edukacja dorosłych nie kończy się na uczelni	6
--	---

UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE

Co i dlaczego skłoniłoby dorosłych do uczenia się przez całe życie?	9
---	---

Ewa Frołow

O uczeniu się przez całe życie warto rozmawiać już od przedszkola	12
---	----

Wojciech Gola

Uczenie się w dorosłości może zmieniać życie	14
--	----

Edyta Migałka

Lifelong learning jako filar strategii biznesowej	16
---	----

Marta Petelewicz, Julita Pieńkosz

Dlaczego dorośli uczą się pozaformalnie?	18
--	----

Maryla Koss-Goryszewska, Maciej Ostaszewski

Jak uczą się osoby dorosłe? Dobre praktyki edukacyjne	20
---	----

Urszula Szulc

Covid, blask bitcoina a uczenie się przez całe życie	22
---	----

Monika Staszewicz, Dominika Walczak

Model uczącej się osoby dorosłej w świetle zapisów Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030	24
---	----

NOWE KWALIFIKACJE

Kwalifikacje w turystyce – pytania i odpowiedzi	27
---	----

Od Redakcji

Niesamowite jest to, co możemy osiągnąć, kiedy nie zwracamy uwagi na to, komu przypisane zostaną zasługi (oryg. It's amazing what can be accomplished when no one cares who gets the credit).

Było to ulubione motto Clare'a Drake'a, legendarnego kanadyjskiego trenera hokeja na lodzie, szkolącego męską drużynę hokejową na Uniwersytecie Alberta w Edmonton. Edukował on nie tylko rzeszę hokeistów i trenerów, ale przede wszystkim siebie. Jego uczniowie, przyszli trenerzy drużyn występujących w najlepszej hokejowej lidze na świecie, National Hockey League (NHL), mówili, że trener Drake nieustannie dzielił się wiedzą i doświadczeniem. Dlaczego? Ponieważ całym sercem wierzył w ideę uczenia się przez całe życie i nie ulegało wątpliwości, że zawsze wypracuje sposób na usprawnienie danego działania. Jego postawa była inspiracją dla wielu pokoleń trenerów i hokeistów osiągających liczne sukcesy osobiste i drużynowe.

Podzielę się z Wami moją przygodą z hokejem na lodzie. W 2020 r. uzyskałem licencję zawodnika Polskiego Związku Hokeja na Lodzie i zagrałem swój pierwszy oficjalny mecz w 3. lidze hokeja na lodzie w barwach Torpedy Warszawa. Stało się to siedem lat po tym, gdy po raz

pierwszy zacisnąłem dłonie na kijku hokejowym i zrobiłem wszystko, co w mojej mocy, żeby dzień, w którym włożyłem łyżwy hokejowe, nie był moim ostatnim. W wieku trzydziestu ośmiu lat nauka hokeja na lodzie uświadomiła mi, że uczeniu się pomagają nie tylko pokora i szacunek, ale przede wszystkim odpowiednie nastawienie.

Dlaczego przytaczam tę osobistą historię? Moja drużyna i trener pomogli mi lepiej zrozumieć ulubione motto trenera Drake'a. Jeżeli uczymy się dla samych zasług (zwycięstw, pucharów), a nie czerpiemy radości z uczenia się i dzielenia tym, czego się nauczyliśmy z innymi, to bardzo szybko uczenie się straci dla nas swój podstawowy sens lub zwyczajnie spoczniemy na laurach.

Oddajemy w Wasze ręce czwarty numer kwartalnika w całości poświęcony idei uczenia się przez całe życie. Dowiecie się z niego, że edukacja nie kończy się w szkole czy na uczelni ([wywiad ze Stanisławem Drzażdżewskim z MEiN](#)), lecz w ciągu swojego życia kontynuujemy naukę, np. poprzez kursy i szkolenia (edukacja pozaformalna) lub samodokształcanie (edukacja nieformalna). Piszemy również o różnych formach uczenia się i dobrych praktykach także z perspektywy [Zintegrowanej Strategii Umiejętności](#).



Fot. Interception, Piotr Piekut



Staramy się odpowiedzieć na pytania, po co się uczymy i jakie są nasze motywacje. W odpowiedzi na nie pomocne będą badania przeprowadzone przez IBE: [„Uczenie się dorosłych Polaków”](#) i [„Ścieżki edukacyjne uczących się dorosłych w Polsce”](#).



W numerze tym podkreślamy również znaczenie uczenia się przez całe życie z perspektywy prowadzenia biznesu (artykuł [„Lifelong learning jako filar strategii biznesowej”](#)), a menedżerowie najwyższego szczebla z różnych sektorów, firm i organizacji odpowiadają na pytanie: [„Co i dlaczego skłoniłoby dorosłych do uczenia się przez całe życie?”](#). Omawiamy też [dobre praktyki i programy edukacyjne dla dzieci i młodzieży](#)



przybliżające ZSK oraz projekt [„Szansa – nowe możliwości dla dorosłych”](#).



W Nowym Roku Instytut Badań Edukacyjnych życzy Wam czerpania nieustającej radości z uczenia się. Wdrażając Zintegrowany System Kwalifikacji, chcemy budować w Polsce środowisko, które będzie Was wspierać w realizacji osobistych planów edukacyjnych.

Maciej Tauber

Redaktor merytoryczny Kwartalnika ZSK

Lider projektu „Wspieranie funkcjonowania i doskonalenie ZSK na rzecz wykorzystania oferowanych w nim rozwiązań do realizacji celów strategii rozwoju kraju”.

Stanisław Drzażdżewski

Edukacja dorosłych nie kończy się na uczelni

Dorośli chcą się uczyć, ale nie chcą słuchać wykładów, siedząc w ławce. Wolą współdziałanie, zespołowe rozwiązywanie problemów oraz wymianę wiedzy i doświadczeń. – Jeśli pyta się ich o uczestnictwo w kształceniu i szkoleniu, to z powodu skojarzeń z edukacją podobną do formalnej zdecydowana większość wykazuje rezerwę – mówi Stanisław Drzażdżewski z Ministerstwa Edukacji i Nauki, tłumacząc, z czego wynikają problemy w badaniach uczenia się dorosłych w Polsce.

Na czym polega idea uczenia się przez całe życie?

W kontekście indywidualnym uczenie się jest warunkiem radzenia sobie w życiu. Najbardziej intensywnie uczymy się jako dzieci, jeszcze przed przedszkolem. W zaawansowanym wieku musimy zmierzyć się z problemami, których nie znaliśmy w młodości. Jest jeszcze perspektywa szersza, społeczna, w której wyszliśmy poza, ukształtowany przez wieki, schemat uczenia się poprzez naśladowanie i powtarzanie. Obecnie, w perspektywie globalnej, **uczenie się otwiera nam nieznaną wcześniej możliwość**, przyczynia się do innowacji i przyspieszonego rozwoju.

Idea uczenia się przez całe życie nie sprowadza się tylko do uczestnictwa w edukacji podobnej do formalnej – realizowanej od przedszkola do uniwersytetu trzeciego wieku. W idei tej doceniane są różne środowiska i formy uczenia się, ponieważ dopiero ich połączenie daje najlepsze efekty. Choć na pewnym etapie naszego rozwoju utworzyliśmy edukację formalną, ze szkołą i uczelnią w roli głównej, to nadal uczymy się wiele poza nią. Przeważnie odbywa się to jako **uczenie się niezorganizowane instytucjonalnie (nieformalne)**. Z kolei w szeroko rozumianej edukacji, czyli zorganizowanym instytucjonalnie transferze wiedzy, umiejętności i postaw (kompetencji społecznych), znaczącą rolę odgrywa **edukacja inna niż formalna, tzw. pozaformalna** – realizowana poza programami kształcenia w oświacie i szkolnictwie wyższym.

Jaka forma edukacji jest najpopularniejsza wśród dorosłych?

Edukacja pozaformalna dominuje w uczeniu się dorosłych w wieku 25+, tj. po ukończeniu typowych ścieżek edukacji formalnej. Według badania Adult Education Survey (AES) z roku 2016 tylko 5% osób dorosłych w Unii Europejskiej w wieku od 25 do 64 lat uczestniczyło w edukacji formalnej w roku przed badaniem (w Polsce – 4,5%) i aż 41,4% w edukacji pozaformalnej (w Polsce – 22,9%) – [zob. tabela w bazie Eurostat \[trng_aes_100\]](#). Ponadto z innych badań wiemy, że uczestnictwo seniorów w edukacji sprowadza się prawie wyłącznie do edukacji pozaformalnej.

W Polsce uczestnictwo w edukacji pozaformalnej nie jest jednak w pełni identyfikowane. Powodem tego jest fakt, że edukacja jako taka kojarzona jest z edukacją formalną. W takim kontekście idea uczenia się przez całe życie, która zakłada równorzędność różnych środowisk i form uczenia się, była promowana przez wiele lat jako „kształcenie ustawiczne” lub „edukacja permanentna”. Skutkiem tego jest powszechne przekonanie, że prawdziwe uczenie się zaczyna się od szkoły i kończy na uczelni (ewentualnie powielanej w wersji np. uniwersytetu otwartego, powszechnego, ludowego lub trzeciego wieku). Widać to było m.in. w staraniach o przyspieszenie startu szkolnego dzieci na wiek 6 lat uzasadnianych tym, że wartościowe uczenie się zaczyna się w szkole (mimo że w przedszkolu można efektywnie kształtować umiejętności podstawowe bez ławek, tablicy



i zeszytów i że kilka północnych krajów UE i Polska osiągają najlepsze w UE wyniki w badaniu PISA dotyczącym umiejętności podstawowych uczniów pod koniec obowiązku szkolnego, utrzymując tradycję późnego startu szkolnego). A w przypadku osób starszych obserwujemy, że w zasadzie jedynym wzorem edukacji dla nich są uniwersytety trzeciego wieku (mimo że skupiają ok. 1% osób w wieku 60+, w tym stosunkowo lepiej wykształconych, pozostawiając poza uwagę seniorów najbardziej potrzebujących wsparcia edukacyjnego).

Jak zatem uczą się dorośli?

W naszych dotychczasowych badaniach edukacji dorosłych uwaga skupia się na formach podobnych do szkolnych – szkoleniach, kursach, wykładach, lekcjach, konferencjach, seminariach itp. Zwykle nie dostrzega się uczenia praktycznego w naturalnym środowisku funkcjonowania dorosłych, tj. w miejscu pracy oraz w kontaktach międzyludzkich i społecznych aktywnościach. Istotą takiej szerzej rozumianej edukacji jest wspólne, zorganizowane uczenie się dorosłych, których znaczna część ma już wykształcenie wyższe, a zdecydowana większość wykształcenie średnie drugiego stopnia. W UE od połowy lat 90. podstawowe wskaźniki wykształcenia dorosłych zostały podwójnie zmienione. Odsetek osób w wieku od 25 do 64 lat z niskim wykształceniem (co najwyżej podstawowym lub gimnazjalnym) spadł z 45–42% (w zależności od grup państw ujmowanych w UE) do 23–21%, a z wykształceniem wyższym wzrósł z 15–18% do 33–35%. Zbyt słabo u nas jest uświadamiane, że w tym samym czasie w Polsce te wskaźniki zostały ponad potrójnie zmienione: odpowiednio z ok. 25% do 7% oraz z ok. 10% do 33%.

W miejscu pracy lepiej wykształceni dorośli mogą wspólnie uczyć się, jak radzić sobie z problemami merytorycznymi i proceduralnymi (te ostatnie dotyczą zwłaszcza dużych firm i instytucji). Mogą też zdobywać wiedzę i umiejętności w sposób zaplanowany na swoim stanowisku pracy, poza tym stanowiskiem, w godzinach pracy lub poza tymi godzinami, jednak w swojej firmie/instytucji. **W czasie wolnym od pracy zawodowej** dorośli mogą uczyć się w sposób zorganizowany w obywatelskich stacjach na rzecz rozwoju różnych społeczności. Coraz częściej spotykają się też z unowocześnioną ofertą usług czasu wolnego, np. kulturalnych, kulinarnych, sportowych, turystycznych. Nie sprowadzają się one tylko do biernego oglądania, smakowania, zwiedzania czy wysiłku fizycznego, ale mają wyraźny komponent edukacyjny (np. nowoczesne instytucje kultury i sportu to już stricte instytucje aktywnej edukacji).

Skoro dorośli w Polsce uczą się w różnych sytuacjach, to dlaczego nasz kraj niezbyt dobrze wypada w badaniach dotyczących ich edukacji?

Jeśli pyta się dorosłych w Polsce o uczestnictwo w edukacji (kształceniu i szkoleniu), to z powodu skojarzeń językowych z edukacją podobną do formalnej (kształcenie – wykształcenie, szkolenie – szkoła, edukacja – edukacja wczesnoszkolna, szkolna, w szkołach wyższych itp.) zdecydowana większość wykazuje rezerwę. Według badania AES 2016 większość dorosłych w naszym kraju nie uczestniczy i nie chce uczestniczyć w kształceniu i szkoleniu – ponad 61% (w UE – prawie 45%). Ponadto z blisko 25%, którzy przyznają się do udziału w kształceniu i szkoleniu, połowa deklaruje zamiar zaprzestania (daje to razem [⅔ negatywnie nastawionych do edukacji](#)). Natomiast jeśli pyta się dorosłych w Polsce o uczestnictwo w edukacji rozumianej jako dbanie o rozwój swoich umiejętności, to okazuje się, że większość chce się uczyć i uczestniczyć w edukacji w skali ponad dwa razy większej niż wykazuje to badanie AES 2016! Tak pokazuje badanie Bilans Kapitału Ludzkiego (BKL) 2017 i 2019. Na takie wyniki wpływa głównie pełniejsze uwzględnienie uczestnictwa dorosłych w edukacji pozaformalnej.



Na niedoszacowanie rzeczywistego poziomu uczestnictwa w edukacji dorosłych w naszym kraju mogą wskazywać rozbieżności między poziomem wykształcenia młodych kobiet w Polsce (w wieku do 34 lat) a badaniem ich uczestnictwa w edukacji od 25 roku życia. **Należą one do najlepiej wykształconych w UE** – prawie 58% kobiet w tym wieku ma wykształcenie wyższe według danych Eurostat z roku 2020 (średnia w UE to ok. 46%); w tym 86% pań w tym wieku z warszawskiego stołecznego regionu statystycznego, co jest najlepszym wynikiem wśród regionów UE. Tymczasem według badania Labour Force Survey (LFS) uczestnictwo młodych kobiet w Polsce w edukacji w ciągu 4 tygodni przed badaniem wynosiło w roku 2020 jedynie ponad 9% (a w UE – 22%).

Jak zwiększyć obszar uczenia się dorosłych?

Podsumowując powyższe informacje, należy wskazać, że niskie uczestnictwo dorosłych w Polsce w edukacji dotyczy głównie edukacji pozaformalnej. Jednak uczestnictwo w tej edukacji jest z dużym prawdopodobieństwem niedoszacowane w dwóch głównych badaniach europejskich, realizowanych m.in. w Polsce (AES i LFS), a o wiele lepiej identyfikowane w badaniu krajowym BKL.

Wynika z tego, że najpierw potrzebna jest świadomość, że szersze uczestnictwo w kształceniu i szkoleniu osób w wieku 25+, czyli po zakończeniu typowych ścieżek edukacji formalnej, **zależy głównie od innej edukacji – pozaformalnej**. Zwykle jest ona bardziej elastyczna, realizowana w krótszych cyklach i powiązana z praktyką. Tym samym jest lepiej dostosowana do życia i potrzeb osób dorosłych zaangażowanych w pracę, obowiązki rodzinne i mających inne zobowiązania.

Idąc dalej i pokonując stereotypy związane z edukacją formalną, należy dostrzec, że zorganizowany transfer wiedzy, umiejętności i postaw (kompetencji społecznych) jest i może być szerzej realizowany **w miejscach codziennego funkcjonowania dorosłych** – związanych z pracą zawodową, kontaktami społecznymi i działaniami w różnych społecznościach oraz innymi aktywnościami wypełniającymi czas wolny (jeśli zawierają komponent edukacyjny).

W końcu dochodzimy do tego, że **potrzebne są większa promocja i wspieranie uczenia się dorosłych w takich środowiskach**. Dotyczy to zwłaszcza uczenia się opartego na praktyce i wspólnotowych wzorach zachowań, np. uczenia się w pracy zespołowej, przez wspólne rozwiązywanie problemów, realizowanie wspólnych zamierzeń. W polityce na rzecz edukacji dorosłych nie powinniśmy się ograniczać do wspierania wzorów uczenia się opartych na biernym słuchaniu wykładów.

Stanisław Drzażdżewski – radca generalny w Departamencie Strategii, Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego Ministerstwa Edukacji i Nauki. W latach 2010–2013 koordynował opracowanie pierwszego w Polsce dokumentu strategicznego dotyczącego uczenia się przez całe życie. Od kilku lat pełni funkcję krajowego koordynatora realizacji w Polsce europejskiej agendy na rzecz uczenia się dorosłych.

Co i dlaczego skłoniłoby dorosłych do uczenia się przez całe życie?

Na to pytanie odpowiadają menedżerowie najwyższego szczebla z różnych sektorów, firm i organizacji. Przy wielu spojrzeniach i motywacjach bezdyskusyjna pozostaje idea uczenia się przez całe życie.

Krzysztof Pietraszkiewicz, prezes Związku Banków Polskich

Radość poznawania, ciekawość oraz konieczność profesjonalnego doskonalenia się decydują i będą decydować o kształceniu się przez całe życie. Jestem przekonany, że nowe odkrycia, zagrożenia – m.in. przyrodnicze, wyzwania cywilizacyjne i szanse rozwojowe – będą skłaniać pracodawców i instytucje państwowe do budowania przyjaznego ekosystemu dla kształcenia osób dorosłych. To oznacza potrzebę wypracowania i wdrożenia nowych instrumentów motywujących.



Alojzy Świderek, dyrektor Akademii Polskiej Siatkówki, Polski Związek Piłki Siatkowej, olimpijczyk z Monachium

Mogę zrobić porównanie dotyczące dziedziny, którą się zajmuję, czyli sportu. Najlepszą motywacją do aktywności fizycznej są wizja lepszych zarobków, kontaktów z innymi ludźmi, satysfakcji z pracy i bycie sprawnym fizycznie. Takie same motywacje mogą dotyczyć aktywności umysłowej, a więc ciągłego poszerzania swojej wiedzy i doskonalenia umiejętności. Dodam, że aktywność fizyczna i umysłowa przez całe życie pozwolą nam zachować zdrowie przez długie lata.

Pewnie nie przekona to tych, którzy kierują się zasadą „nie, bo nie”, ale zawsze będzie istniała jakaś grupa nieprzekonanych.



Marzena Atkielska, prezes zarządu Fundacji Santander Bank Polska im. Ignacego Jana Paderewskiego

Bardzo ważne jest powiązanie edukacji z zainteresowaniami i potrzebami. Dlatego każdy powinien indywidualnie decydować, czego chciałby się uczyć i dlaczego to ten właśnie kierunek. Bardzo ważna jest motywacja i możliwość wykorzystania nabytej wiedzy w działaniu, bo po co miałabym się uczyć np. języka swahili, skoro prawdopodobnie nigdy go nie wykorzystam albo wykorzystam w bardzo niewielkim stopniu. Lepiej zainwestować swój czas i pieniądze w coś, co pozwoli rozwinąć już posiadane kompetencje albo skieruje na zupełnie nowe tory. Dla mnie osobiście ogromnym motorem do działania są projekty wolontariackie, dzięki którym nie tylko mogę pomóc innym, ale też zyskuję nowe umiejętności.



Sławomir Soszyński, wiceprezes zarządu ING Banku Śląskiego, odpowiedzialny za Pion Technologiczny

W obszarze technologicznym, którego szybki rozwój obserwujemy od lat, idea uczenia przez całe życie jest mocno zakorzeniona. Wiemy, że w przyszłości pojawi się wiele zawodów, które obecnie nie istnieją. Dlatego aby podążać za rynkiem, musimy ciągle uczyć się i rozwijać nasze kompetencje. Szansą na zmianę zawodu, zdobycie nowych umiejętności czy podniesienie swojej wartości na rynku pracy jest właśnie idea life-long learning. To nowe technologie zmieniają sposób, w jaki otrzymujemy, zbieramy i przetwarzamy informacje, współpracujemy z innymi i komunikujemy się. Jednocześnie ułatwiają dostęp do wiedzy, pozwalają edukować się oraz stale rozwijać kompetencje, do czego szczególnie zachęcam.



Bogusław Dębski, dyrektor Centrum Certyfikacji Kompetencji i Potwierdzania Kwalifikacji Polskiego Towarzystwa Informatycznego

Wieloaspektowy i konsekwentnie wdrażany język korzyści jest tutaj kluczem do sukcesu. Paleta korzyści do zastosowania jest ogromna. Ważne, aby korzyści były jednoznaczne, czytelne i wyływały z szacunku dla osoby dorosłej podejmującej ten wyjątkowy wysiłek uczenia się. Za element konsekwencji odpowiada zaś administracja publiczna, która zarządzając funduszami publicznymi, powinna w trosce o zapewnienie jakości wprowadzić obowiązek zewnętrznej certyfikacji.



st. bryg. dr inż. Jacek Zboina, z-ca dyrektora ds. Certyfikacji i Dopuszczzeń, Centrum Naukowo-Badawcze Ochrony Przeciwpowodzi im. Józefa Tuliszkowskiego, Państwowy Instytut Badawczy

Taką przesłanką i motywacją, moim zdaniem, może być zrozumienie założeń Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji i korzystanie z niego. Często powtarzamy, że „człowiek uczy się przez całe życie”, jednak do możliwie najbardziej efektywnej nauki i rozwoju potrzebujemy, poza motywacją, możliwości i pewnych narzędzi. Dla mnie jednym z nich jest wpisujący się w ideę uczenia przez całe życie ZSK. Dla przykładu w CNBOP proponujemy projektantom, instalatorom i konserwatorom wybranych technicznych systemów zabezpieczeń przeciwpożarowych zdobyć certyfikatu w ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Takie rozwiązania są ważne zarówno dla tych, którzy chcą się doskonalić, jak i tych, którzy szukają nowego miejsca na rynku pracy.



Małgorzata Sobkowicz, prezes zarządu Fundacji Młodzieżowej Przedsiębiorczości

W większości dziedzin życia wiedza wymaga stałej aktualizacji. Powodów, dla których warto się uczyć przez całe życie, jest wiele. Od długiego, zdrowego i szczęśliwego życia, odkrywania swoich talentów i pasji do zwiększenia pewności siebie. Jednak dorośli powinni zdawać sobie przede wszystkim sprawę, że to oni są odpowiedzialni za młodych ludzi. Dlatego też, bez względu na wiek, musimy stale podnosić swoje kwalifikacje i rozwijać się w różnorodnych dziedzinach, aby właśnie w ten sposób pozostać autorytetem i – co ważniejsze – partnerem dla młodego pokolenia. Na własnym przykładzie młodym ludziom powinniśmy pokazywać, że warto uczyć się przez całe życie. Bo przecież... „Czego Jaś się nie nauczył, tego Jan nie będzie umiał”.



dr hab. Katarzyna Potyrała, prof. UP, kierownik Katedry Dydaktyki i Edukacji Zdrowotnej

Uczenie się jest naturalną i podstawową czynnością mózgu. Jest to przede wszystkim własna aktywność poznawcza i metapoznawcza, testowanie pomysłów, eksperymentowanie i popełnianie błędów. Tymczasem szkoła nastawiona jest na realizację programu nauczania, a strategie stosowane przez nauczycieli, czy choćby system nagród i kar w postaci ocen sprawiają, że „neurony uczniów umierają z nudów”. To powoduje, że młodzi ludzie kończący szkołę nie umieją się uczyć i postrzegają popełniane błędy w kategorii porażki.

Pomimo przeciwności podjęcie w dorosłości wysiłku uczenia się i wyjścia ze strefy komfortu jest możliwe, jeśli będziemy chcieli rozwijać pasję i zainteresowania, wrócimy do pytań stawianych światu i otaczającej rzeczywistości oraz zakwestionujemy utarte schematy. Dobrym wsparciem będą programy kształcenia oferowane przez różne instytucje edukacji dorosłych, wychodzące naprzeciw potrzebom poznawczym i metapoznawczym.



Ewa Frołow

O uczeniu się przez całe życie warto rozmawiać już od przedszkola

Nie dla szkoły, lecz dla życia się uczymy

Seneka

Już starożytni podkreślali, że kształtowanie aktywnej postawy uczenia się przez całe życie warto rozpoczynać jak najwcześniej.



W Polsce tę bardzo ważną kwestię prawnie reguluje [rozporządzenie z 2019 roku](#). Wprowadziło ono **obowiązkowe, zaplanowane i systematyczne** działania w zakresie doradztwa zawodowego, które są realizowane już od przedszkola. Warto jednak podkreślić, że nauczyciele od dawna, w naturalny sposób – podczas realizacji działań dydaktyczno-wychowawczych – wspierają uczniów w rozpoznawaniu własnych zainteresowań i predyspozycji zawodowych oraz pomagają im w podejmowaniu decyzji związanych z dalszą edukacją.

Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK) ma odgrywać znaczącą rolę w promowaniu postawy uczenia się przez całe życie. Rozwiązania, które oferuje, są dla wielu nauczycieli nowe. Mogą być jednak bardzo pomocne podczas wyboru przyszłej ścieżki edukacyjno-zawodowej przez uczniów. Dlatego warto jest, już na wczesnych etapach edukacji, przybliżyć młodym ludziom tematykę związaną z ZSK.

W tym celu w Instytucie Badań Edukacyjnych opracowano propozycje rozwiązań metodycznych dla przedszkoli oraz szkół podstawowych i ponadpodstawowych: całkowicie autorskie scenariusze zajęć, warsztatów i lekcji poświęconych idei uczenia się przez całe życie oraz Zintegrowanemu Systemowi Kwalifikacji. Dalej prezentujemy najciekawsze propozycje, wraz z opiniami dyrektorów, nauczycieli oraz pedagogów, dotyczące dotychczas przeprowadzonych zajęć.

Kalejdoskop zawodów – spotkania dla najmłodszych

W grupach 5–6-latków w przedszkolach oraz w oddziałach przedszkolnych szkół podstawowych odbywają się zajęcia, które wpisują się w preorientację zawodową. Ich celem jest pokazanie najmłodszym, że uczenie się w różny sposób jest ważne i ciekawe. Dzieci zapoznają się z zawodami i ich atrybutami. Kontekstem spotkania jest storytelling.

- *Dzieci zostały wprowadzone w zajęcie poprzez historię o Oli, Kacprze, Janku i Hani. To było świetne posunięcie, bo szybko zrozumiały, że inne dzieci również mają marzenia i warto dążyć do ich realizacji. Zastosowane metody pracy wyzwały dziecięcą aktywność. Pozwoliły na ruch, inicjowały kreatywność, ćwiczyły pamięć, wzbogacały słownictwo. Nie zapomniano również o formie pracy w grupie, która uczy współpracy, podziału ról i jednocześnie wskazuje, że każdy jest ważny – mówi Sylwia Bloch, dyrektor Regionalnego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli i Informacji Pedagogicznej „WOM” w Rybniku.*

Osobowość a zawód – zajęcia dla 7- i 8-klasistów

Pomysł na lekcję dla uczniów kończących II etap edukacji wyrósł z potrzeby kształtowania wśród nich świadomości własnych możliwości. Jest to dla nich bardzo ważne w planowaniu swojej przyszłości edukacyjnej i zawodowej.

Prowadzące zajęcia – trenerki IBE – zachęcają uczniów do zastanowienia się nad swoimi zainteresowaniami i predyspozycjami. Z uwagi na pandemię większość lekcji

w szkołach podstawowych zorganizowano dotąd w formie zdalnej. Mimo braku możliwości osobistego kontaktu z młodzieżą zrealizowano założony cel zajęć.

- *Lekcje były interaktywne, stawiające na działanie, samodzielność i kreatywność uczniów. Zajęcia były prowadzone niezwykle profesjonalnie, umiejętnie zbudowano przyjazną atmosferę współpracy, motywacji i zachęty do kolejnych działań. W przystępny i prosty sposób wyjaśniono techniczną stronę korzystania z poszczególnych narzędzi. Z informacji zwrotnej uzyskanej od uczniów wiem, że lekcje im się bardzo podobały i były bardzo ciekawe* – podsumowuje Bożena Jabłońska, doradca zawodowy, wicedyrektor Szkoły Podstawowej nr 12 z Oddziałami Integracyjnymi im. Janusza Korczaka w Pile.

Najpierw masa, później rzeźba – lekcje dla młodzieży szkół ponadpodstawowych

Zajęcia dotyczą nowych wyzwań współczesnego świata, z którymi mają się zmierzyć młodzi ludzie. Podczas spotkań rozmawiamy o różnych drogach prowadzących do uzyskania kwalifikacji oraz o tym, w jaki sposób osoby uczące się mogą korzystać z rozwiązań oferowanych przez Zintegrowany System Kwalifikacji.

Zajęcia stanowią również okazję do wymiany doświadczeń. Nauczyciele otrzymują materiały, pomoc metodyczną i merytoryczną ze strony IBE oraz mają możliwość obserwacji lekcji prowadzonych przez trenerki IBE. Następnie sami prowadzą zajęcia poświęcone idei uczenia się przez całe życie i ZSK.

- *Podjęty temat był bardzo istotny, a jednocześnie trudny. Jednak został przedstawiony w przyjazny i atrakcyjny sposób. Moi uczniowie wcześniej nie słyszeli o ZSK i bardzo pozytywnie przyjęli wszelkie pomysły zdobywania kwalifikacji i ich walidacji. Zwykle stresowała ich myśl o jedynym kierunku ich przyszłości, czyli o podjęciu studiów. Z wielkim zainteresowaniem zagłębili się samodzielnie w treści ZSK i czuję, że z większą pewnością wkroczą w przyszłość* – podsumowuje Izabela Gojny, nauczycielka z Zespołu Szkół Nr 3 w Rybniku.

Poznaj swoją supermoc – warsztaty dla dzieci, rodziców i nauczycieli

Spotkania odbywają się w 15-osobowych grupach: 7 dzieci, 7 rodziców i nauczyciel. Warsztaty mają na celu pogłębienie świadomości znaczenia kompetencji społecznych (takich jak np. umiejętność współpracy,

efektywna komunikacja czy radzenie sobie z trudnymi emocjami) oraz **odkrycia zasobów dzieci, czyli ich supermocy**. Uczestnicy tych zajęć podkreślają, że jest to dla nich bardzo dobrze i owocnie spędzony czas. Rodzice i dzieci mają okazję do wspólnego podejmowania aktywności, zbliżenia się do siebie. Nauczyciele z kolei mogą poobserwować swoich wychowanków w nowych, innych niż szkolne, sytuacjach, z czego czerpią inspiracje do swojej pracy.

- *Warsztaty były inspiracją do mojej pracy dydaktyczno-wychowawczej i z chęcią wykorzystam zaproponowane zabawy z młodszymi, jak i starszymi uczniami. Podczas warsztatów w sposób profesjonalny i dostępny dla uczestników pokazano, jak rozwijać umiejętność współpracy, współdziałania w grupie, ale przede wszystkim – jak odkryć swoje zasoby i potencjał. Uświadomienie tego, że każdy człowiek jest wyjątkowy i niepowtarzalny, daje wiarę w siebie, własne możliwości i buduje poczucie wartości* – mówi Elżbieta Kowalewska, pedagog i doradca zawodowy ze Szkoły Podstawowej nr 52 im. dr Ireny Białówny w Białymstoku.

Realizacja zajęć promujących ideę uczenia się przez całe życie i Zintegrowany System Kwalifikacji wśród dzieci i młodzieży jest dużym wyzwaniem. Wymaga korzystania z ciekawych rozwiązań, absorbujących uczestników. Odpowiednie metody, formy pracy i dobór treści są tu kluczowe. Inaczej o uczeniu się przez całe życie rozmawiamy w przedszkolu, a w inny sposób w szkole branżowej czy liceum. Odpowiednie przygotowanie metodyczne i merytoryczne jest także niezbędne do prowadzenia warsztatów, które mają angażować zarówno dzieci, jak i dorosłych.

Z zebranych doświadczeń płynie bardzo ważny wniosek: **o uczeniu się przez całe życie warto rozmawiać już od przedszkola**. Zwiększenie efektywności nieformalnego uczenia się jest możliwe, gdy ta idea będzie zaszczepiana od najmłodszych lat.

O autorce:

Ewa Frołow – pedagog z doświadczeniem nauczycielskim oraz w kierowaniu szkołami różnych etapów edukacji, trenerka, coach, mediatorka sądowa, moderatorka metody *design thinking*. Brała udział w interdyscyplinarnych badaniach naukowych nad funkcjonowaniem i efektywnością systemu edukacji w Polsce prowadzonych przez Instytut Badań Edukacyjnych w Warszawie. Autorka i realizatorka działań służących upowszechnianiu idei uczenia się przez całe życie i Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

Wojciech Gola

Uczenie się w dorosłości może zmieniać życie

W Instytucie Badań Edukacyjnych przeprowadziliśmy wywiady w ramach badania „Ścieżki edukacyjne uczących się dorosłych w Polsce”. Historie naszych rozmówców pokazują, że zdobywanie umiejętności i korzyści z tym związane mają różne oblicza. Uczenie się pomaga nie tylko w pracy, ale może też wzmacniać pewność siebie oraz zwiększać poczucie satysfakcji z życia.

Dzięki uczeniu się możemy wzmocnić naszą pozycję na rynku pracy

Dominującym obszarem uczenia się osób dorosłych jest sfera zawodowa. Dzięki poszerzaniu swoich kompetencji mogą oni realizować plany związane z przebrnięciem się. Podejmowanie nowych wyzwań edukacyjnych ułatwia im określenie, w jakim kierunku chcą się rozwijać. Zdobywanie nowych umiejętności pozwala też nadążać za zmianami w danej branży i nowinkami technologicznymi.

Podjęcie wysiłku w kierunku samorozwoju wzmacnia naszą pewność siebie, poczucie bycia kompetentnym i profesjonalnym w pracy. Ten aspekt podkreślali uczestnicy badania, kiedy opowiadali o swoim uczeniu się w kontekście zatrudnienia. Dostrzegali efekty podjętej aktywności edukacyjnej, w tym zwiększenie poziomu kompetencji. Dawało im to poczucie satysfakcji oraz wpływu na swój rozwój zawodowy. Nasz poziom zadowolenia rośnie także wtedy, kiedy nasze umiejętności są dostrzegane przez innych, są uznawane za cenne i możemy się nimi dzielić.

Na pewno ta szkoła i ten technik informatyk ukierunkowali mnie tak konkretnie. Pozwoliło mi to też, przy rozmowach o pracę, być bardziej konkretnym, wiedzieć, czego chcę i co potrafię, czego mogę się nauczyć. Bez tego bym ciągle nie wiedział do końca, czy to mi odpowiada, czy nie. Czy w tym jestem dobry, czy nie – wspomina Grzegorz.

Uczenie się polepsza pozycję na rynku pracy – zwiększa poziom zatrudnialności, umożliwia awans. Poprawa

pozycji na rynku pracy ma wymiar obiektywny – w postaci uzyskanych certyfikatów i konkretnych umiejętności. Można tu także mówić o wymiarze subiektywnym. W wyniku uczenia się osoby dorosłe stają się bardziej świadome swoich silnych stron, co wpływa na ich lepsze rozeznanie kierunku, w którym pragną się zawodowo rozwijać.

Uczenie się pomaga w codziennym życiu

Dorośli uczą się także poza pracą: realizują swoje pasje, dbają o rozwój osobisty, by móc lepiej zmierzyć się z różnymi wyzwaniami w życiu prywatnym. Takie uczenie się pozwala na wyrwanie się z codzienności, umożliwia zrobienie czegoś dla siebie. Jest to również konstruktywnie spędzony czas.

Po prostu życie. Tak, po prostu życie. A taniec jest takim dobrym lekarstwem, bym powiedziała, na wszystko. Tak. Chociażby daje wiarę w siebie: że coś potrafię, że jestem atrakcyjna, że ktoś patrzy, że umiem. To było troszeczkę takie zabicie czasu. A z drugiej strony – to moja pasja. Taniec zawsze był moją pasją – opowiada Anna.

Dzięki uczeniu się uczestnicy badania zyskali praktyczne umiejętności, pomocne w codziennym życiu, np. tworzenie strony internetowej, planowanie i prowadzenie remontu, możliwość porozumiewania się w kraju, w którym spędza się wakacje, zdolność rozpoznania potrzeb rozwojowych dziecka, prowadzenie samodzielnych napraw samochodowych. Zdobywanie nowych umiejętności zwiększa poczucie samodzielności, niezależności. Przekłada się również na bardziej doraźne korzyści – umożliwia zaoszczędzenie pieniędzy.

Uczenie się związane z pasjami i rozwojem osobistym może nam pomóc w radzeniu sobie z kryzysami życiowymi. Stanowi wtedy odskocznnię od problemów oraz sposób na określenie i uporządkowanie priorytetów w życiu.

Ucząc się, otwieramy się na świat

Pozyskiwanie wiedzy na różne tematy społeczno-kulturowe pozwala łatwiej zrozumieć różnorodność świata, rozpoznawać złożone procesy społeczne, kształtuje też krytyczne myślenie. Dzięki utrzymywaniu kontaktów międzyludzkich i wymianie poglądów podczas wspólnego uczenia się stajemy się bardziej otwarci na rzeczywistość. Co więcej, jesteśmy bardziej niezależni umysłowo i krytyczni wobec przekazów medialnych i dostępnych informacji, a także odporni na *fake newsy*. Poszerzanie wiedzy o różnych kulturach może nas uczyć tolerancyjnej postawy wobec innych ludzi i ich poglądów.

Dlatego też te studia stały się dla mnie czymś bardzo ważnym. One mi przede wszystkim pokazały, że trzeba mieć odwagę do myślenia, do stawiania pytań (...) których wcześniej baliśmy się wypowiadać; do krytycznego patrzenia na życie. To przecież przenosi się na wszystkie dziedziny. To nie jest tak, że to dotyczy się tylko światopoglądu... – mówi Jacek.

W wyniku zdobywania wiedzy może zmienić się nasze myślenie o świecie, a także o swoim miejscu w nim. W rzeczywistości naznaczonej globalnymi wyzwaniami społecznymi, humanitarnymi czy ekologicznymi budowanie takiej samoświadomości było dla części rozmówców szczególnie cenne. Pozwoliło im wyjść poza utarte schematy myślenia i poszerzyło ich horyzonty.

Uczenie się zmienia nas samych

Poszerzanie i uświadomienie sobie swoich kompetencji przez osoby dorosłe wpływa również na ich samoocenę i relacje z otoczeniem. Istotnymi korzyściami, wyniesionymi z uczenia się, na które wskazywali nasi rozmówcy, były: większa pewność siebie, silniejsze poczucie niezależności i sprawczości. Wreszcie dostrzegali swoje talenty, ale również ograniczenia, które mogą przezwyciężać.

Odzyskali wiarę w swoje możliwości i poczucie własnej wartości.

Myślę, że z czasem, jak podjęłam naukę, przestałam też mieć taki żal do świata. Wcześniej, jak byłam mniej wykształcona, mieszkalam na wsi, to taki miałam żal, zazdrość. A im człowiek jest bardziej wykształcony i ma możliwości tego kształcenia, tym bardziej jest wyrozumiały dla drugiego człowieka – stwierdza Monika.

Uczenie się może zmienić nasze życie

Korzyści z uczenia się dotyczą wielu sfer ludzkiego życia: pozycji na rynku pracy, sposobu postrzegania siebie w różnych rolach społecznych (np. rodzica, pracownika, emeryta), aktywności w lokalnej społeczności. Jedna z rozmówczyń wspomniała o znaczeniu uczenia się w przezwyciężaniu stereotypów kulturowych dotyczących płci i wieku.

Czterdzieści lat – to trzeba już leżeć i umierać. Życie skończyło się. Dla mężczyzny jeszcze nie: rozwój, on kwitnie jak tulipan. Ale kobiety – nie, to już wnuki, dzieci. A pięćdziesiąt – już nie istniejesz. Ja tego nie chcę. Chcę być niezależna. Chcę być aktywna. Znać. Widzieć. Żyć. Ruszyć się. Dlatego – mówi Nadia.

Udział w aktywnościach edukacyjnych z innymi ludźmi korzystnie wpływa na budowanie relacji społecznych. Tworzenie sieci osób o wspólnych zainteresowaniach daje okazje do uczestniczenia w grupowych procesach uczenia się i pozwala na wymianę wiedzy, ale także na zbudowanie więzi międzyludzkich.

Dlatego warto wspierać uczenie się przez całe życie.

O autorze:

Wojciech Gola – pedagog, ekspert merytoryczny w Instytucie Badań Edukacyjnych. Zajmował się problematyką uczenia się jako badacz społeczny, streetworker, trener i nauczyciel akademicki. Od 2018 roku pracuje w IBE w projektach wspierających rozwój ZSK. Obecnie koordynuje w IBE realizację badania „Ścieżki edukacyjne uczących się dorosłych w Polsce”.

Edyta Migalka

Lifelong learning jako filar strategii biznesowej

Lifelong learning (LLL) to idea, która przenika w ostatnich latach przestrzeń naukową, społeczną i biznesową. Jednym z najważniejszych wyzwań cywilizacyjnych jest konieczność zdobywania nowych kompetencji i kwalifikacji po to, by móc odnaleźć się w świecie nieustannie zmieniającej się technologii, złożoności procesów ekonomicznych, społecznych i kulturowych. Czy w perspektywie coraz większego znaczenia gospodarek opartych na wiedzy uczenie się przez całe życie może stać się fundamentem skutecznej strategii biznesowej?

Przewiduje się, że w ciągu dziesięciu najbliższych lat pojawiają się nowe „zawody”, łączące skrajne na pierwszy rzut oka kompetencje (np. IThumanista, biometryk, filozofoinżynier). Stanowiska pracy wymagające wykorzystania wielu kompetencji z różnych obszarów już dziś funkcjonują, w szczególności w sektorach innowacyjnych czy związanych z wykorzystaniem nowych technologii. Rozwój kapitału ludzkiego to nie tylko zorganizowane działania odbywające się w określonym czasie, których celem jest zdobycie konkretnej wiedzy i umiejętności wykorzystywanej w toku całego życia. Formalne wykształcenie stało się niewystarczające, a akcent przesuwa się w kierunku kształtowania kultury całościowego rozwoju człowieka. Rozwój ten obejmuje procesy uczenia się, a nierzadko także oduczania pewnych umiejętności, postaw, przyzwyczajeń, sposobów wykonywania danych czynności i ponownego uczenia się z uwzględnieniem pozaformalnych, nieformalnych oraz incydentalnych form kształcenia.

Most między edukacją a rynkiem pracy

Złożoność tak pojmowanego procesu uczenia się coraz częściej wymaga wyspecjalizowanego wsparcia dla różnych stron: osób uczących się, pracodawców, jednostek edukacji formalnej, pozaformalnej, a także instytucji odpowiedzialnych za kształtowanie polityk kształcenia czy jego finansowania. Wsparcie to może być zapewniane przez organizacje będące swojego rodzaju animatorami LLL, które są w stanie dostrzec potrzeby i wyzwania wszystkich stron biorących udział

w kształceniu ustawicznym. Organizacje te są w stanie dostarczać kompleksowe rozwiązania optymalizujące procesy dopasowania kompetencji do potrzeb pracodawców nie tylko w perspektywie bieżących, ale też przyszłych oczekiwań.

Model biznesowy wymagający nieustannego uczenia się

Oparcie modelu biznesowego na kompleksowym wsparciu **idei lifelong learning** nie jest częste wśród polskich organizacji. Być może dlatego, że nie jest to działalność ani prosta, ani oczywista. Jej prowadzenie wymaga śledzenia i przewidywania trendów gospodarczych, społecznych, inwestowania w rozwiązania wspierające procesy dostosowywania kompetencji do tych kierunków w odpowiednim czasie. Zobowiązuje osoby zarządzające oraz cały zespół pracowników do ciągłego uczenia się, kreatywności w tworzeniu nowych rozwiązań nie tylko usprawniających procesy uczenia się, lecz także weryfikujących nabytą wiedzę i umiejętności. Doskonalenie sposobów dostarczania usług opartych na idei LLL niezależnie od miejsca i czasu, wsparcie procesów uczenia się nowymi technologiami, takimi jak wirtualna rzeczywistość i sztuczna inteligencja, to wyzwania, z jakimi mierzą się codziennie organizacje, w których kształcenie ustawiczne jest centrum strategii biznesowej.

Jednocześnie organizacje te starają się obejmować swoją działalnością różne grupy wiekowe, począwszy od

najmłodszych uczniów, po osoby dorosłe, ze świadomością tego, że budowanie kadr nowoczesnej gospodarki rozpoczyna się już na wczesnych etapach edukacji.

Aby przygotować pracowników przyszłości, współpracujemy ze szkołami od podstawowych aż po wyższe. Kожарzymy współpracę z firmami, pomagamy wskazywać kierunki modyfikacji programów kształcenia. Promujemy nabywanie kwalifikacji ciekawych dla młodych ludzi, np. opartych na nowych technologiach typu druk 3D, które można wykorzystywać zarówno w pracy, jak i w życiu codziennym – mówi Radosław Panas, prezes Fundacji VCC.

Film: Wykorzystanie druku 3D w życiu codziennym



ZSK sercem modelu biznesowego opartego na LLL

Dla organizacji opierających swoją strategię biznesową na idei LLL naturalne staje się uczestniczenie w rozwijaniu i wykorzystywaniu Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), który jest systemowym rozwiązaniem dla uczenia się przez całe życie. W szczególności nowa kategoria tzw. kwalifikacji rynkowych pozwala w sposób jeszcze pełniejszy niż dotychczas integrować działania w tej dziedzinie. Silny związek tych kwalifikacji z rynkiem

gwarantuje ich aktualność, wystandaryzowaną jakość, a także odzwierciedla rzeczywiste zapotrzebowanie pracodawców w konkretnych sektorach. Pozwala także łączyć kwalifikacje nadawane w systemie oświaty z rynkowymi. Przykładem mogą być tu pierwsze modyfikacje programów nauczania w szkołach ponadpodstawowych (np. w zawodzie technik ekonomista modyfikacja włączająca efekty uczenia się z kwalifikacji „Zarządzanie relacjami z klientem z wykorzystaniem systemu CRM” wdrożona przez Technikum nr 4 w Zespole Szkół Ekonomiczno-Usługowych w Zabrze) czy wyższych (np. WSGE im. Alcide De Gasperi w Józefowie, SKM w Koninie, Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku, które w programie studiów ujęły efekty uczenia się z różnych kwalifikacji rynkowych).

Niewątpliwie wdrażanie i rozwój kompleksowych rozwiązań na styku wzajemnych zależności między sektorem edukacji a rozwijającym się przemysłem mogą stanowić ciekawą strategię biznesową. Realizacja tego modelu wymaga przyjęcia perspektywy **organizacji uczącej się**, gdyż tylko wówczas jest ona w stanie sama dostrzec i przewidywać zmiany w otaczającej rzeczywistości, które mają wpływ na kształtowanie się kompetencji jutra.

O autorce:

Edyta Migalka – absolwentka UMCS w Lublinie oraz SGH w Warszawie. Wiceprzewodnicząca Sektorowej Rady ds. Kompetencji Nowoczesne Usługi Biznesowe. Dyrektor w Fundacji VCC, gdzie odpowiada między innymi za rozwój obszaru związanego z kwalifikacjami rynkowymi, opis kwalifikacji i jakość procesów w walidacji.

Marta Petelewicz
Julita Pieńkosz

Dlaczego dorośli uczą się pozaformalnie?

Atrakcyjna oferta szkoleniowa, dostępność usług, a może samo nastawienie do nauki? Co decyduje o tym, że niektórzy podnoszą swoje umiejętności, inni zaś tego nie robią? Jakie cechy charakteryzują aktywnych edukacyjnie dorosłych, a jak można opisać osoby bierne? Odpowiedzi na te pytania nie są łatwe, uczenie się w dorosłości jest bowiem zjawiskiem wielowymiarowym, podatnym zarówno na uwarunkowania mikro-, mezo-, jak i makrostrukturalne.

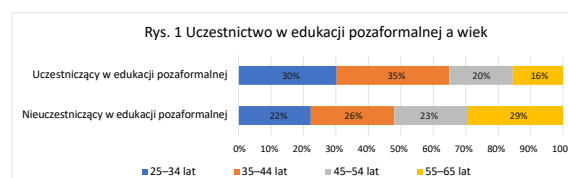
Diagnoza na poziomie mikrostrukturalnym możliwa jest na podstawie wyników badania „Uczenie się dorosłych Polaków”, przeprowadzonego w Instytucie Badań Edukacyjnych w 2020 r. Badanie to zrealizowano z wykorzystaniem techniki wywiadu wspomaganego komputerowo (CAPI), na reprezentatywnej próbie 2600 osób w wieku 25–64 lat, wylosowanej z operatu PESEL.

Wyniki wskazują, że najpowszechniejszą zorganizowaną formą uczenia się w dorosłości jest **kształcenie pozaformalne**, czyli zinstytucjonalizowane działania edukacyjne, które mogą kończyć się uzyskaniem certyfikatu, ale nie wpływają na podniesienie poziomu wykształcenia. W artykule skupimy się właśnie na nim.

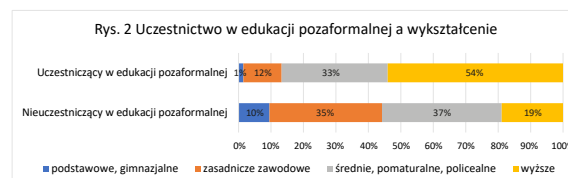
W edukacji pozaformalnej, w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie, uczestniczył co czwarty dorosły Polak. Najczęściej wybieraną aktywnością były: kursy, szkolenia i warsztaty stacjonarne (16%) oraz w formie on-line (11%), a co 10. badany uczestniczył w konferencjach, odczytach, prelekcjach czy spotkaniach tematycznych. Jak można scharakteryzować osoby uczące się w ten sposób, kim zaś są te, które nie podejmują tego typu aktywności edukacyjnych?

Zdecydowanie częściej w sposób pozaformalny uczą się osoby młodsze, grupa 25–34 lat stanowi 30%, a 35–44 lat – 35% uczących się. Natomiast wśród nieuczących się niemal 30% to osoby w wieku 55–64 lat. Częściej też uczą się osoby lepiej wykształcone – osoby z wykształceniem co najmniej średnim dominują wśród uczących

się, stanowiąc 87%, natomiast osoby z wyższym wykształceniem to połowa tej grupy. Wśród nieuczących się 44% to osoby z wykształceniem zawodowym lub niższym, 37% osoby z wykształceniem średnim, pomaturalnym lub policealnym, a jedynie co 5. osoba ma wykształcenie wyższe.



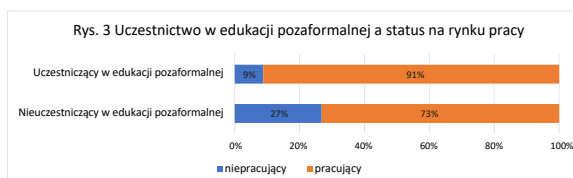
Źródło: opracowanie własne.



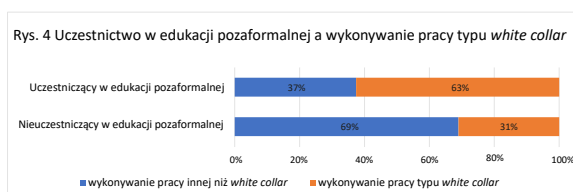
Źródło: opracowanie własne.

To, co istotnie różnicuje uczących i nieuczących się, to **status na rynku pracy**. Aż 91% spośród uczących się to osoby pracujące, w kategorii osób niepodejmujących uczenia pozaformalnego pracujący stanowią 73%. Charakter wykonywanej pracy ma również znaczenie – wśród pracujących i uczących się pozaformalnie 65% stanowią pracownicy umysłowi (*white collar jobs*), natomiast wśród pracujących

i nieuczących się udział wynosi niecałe 40%. Osoby dorosłe uczą się pozaformalnie głównie ze względu na rozwój zawodowy. Jedynie 4% uczących się zadeklarowało, że podejmowane aktywności edukacyjne miały inny niż zawodowy charakter.

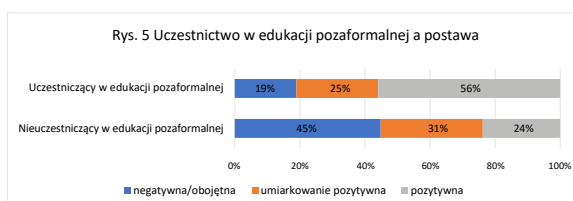


Źródło: opracowanie własne



Źródło: opracowanie własne

Zobaczmy teraz, jak wygląda zróżnicowanie obu grup pod kątem **motywacji do nauki**. Okazuje się, że to otwarta postawa wobec uczenia się sprzyja podejmowaniu aktywności edukacyjnych. Wśród osób uczących się 56% ma pozytywne nastawienie do nauki, postawę negatywną zaś 19%. Natomiast wśród osób, które się nie uczyły, 24% jest pozytywnie nastawione do nauki, niemal połowa zaś negatywnie.

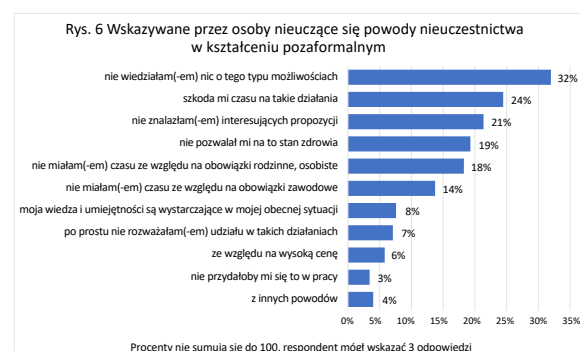


Źródło: opracowanie własne

Osoby deklarujące udział w edukacji pozaformalnej częściej też poszukują informacji o możliwościach doksztalcenia. Niemal połowa osób uczących się szukała takich informacji w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Wśród nieuczących się takich osób jest jedynie 8%.

Skąd płynie inspiracja do nauki, w jakim stopniu jest to wewnętrzna potrzeba? 66% osób deklarujących udział w edukacji pozaformalnej decyzję o uczeniu się podjęło samodzielnie. Z kolei w przypadku 53% uczących się podnoszenie umiejętności było sugestią pracodawcy.

Na koniec przyjrzyjmy się jeszcze powodom, które według deklaracji respondentów sprawiły, że nie podjęli działań z obszaru edukacji pozaformalnej. Każdy z ankietowanych mógł wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi. Najczęściej wskazywaną barierą uczenia się są niewiedza, stan zdrowia oraz brak czasu. 32% badanych wskazało, że nie wiedziało o tego typu możliwościach, niemal 1/4 zadeklarowała, że szkoda im czasu na tego typu aktywności, 18% nie miało czasu ze względu na obowiązki rodzinne lub osobiste, a 14% z powodu obowiązków zawodowych. W przypadku 19% barierą okazał się stan zdrowia.



Źródło: opracowanie własne.

Podsumowując, to, co różnicuje osoby uczące się i nieuczące się, to uwarunkowania strukturalne: wśród uczących się większy jest udział osób młodszych, lepiej wykształconych, pracujących, w tym w szczególności pracowników umysłowych. Osoby uczące się są bardziej zmotywowane do podnoszenia swoich umiejętności – mają bardziej otwartą postawę, poszukują informacji na temat możliwości doksztalcenia, uczą się zaś głównie po to, by rozwijać swoje umiejętności zawodowe.

O autorkach:

Marta Petelewicz – doktor nauk społecznych, socjolożka, ekspertka ds. badań w IBE, związana z Katedrą Socjologii Struktur i Zmian Społecznych Uniwersytetu Łódzkiego.

Julita Pieńkosz – doktor nauk humanistycznych w zakresie socjologii, adiunkt w IBE oraz ekspertka główna w Zespole ds. Systemu Kwalifikacji. Jest autorką kilkunastu publikacji naukowych na temat kształtowania socjologii narodowych oraz metodologicznych podstaw uprawiania historii socjologii.

Maryla Koss-Goryszewska
Maciej Ostaszewski

Jak uczą się osoby dorosłe? Dobre praktyki edukacyjne

Idea uczenia się przez całe życie staje się w ostatnich latach coraz bardziej powszechna. Dzieje się tak zarówno ze względu na dynamiczne przekształcanie się rynku pracy, jak i potrzebę podnoszenia poziomu jakości życia w zmieniającym się świecie. Projekt „Szansa – nowe możliwości dla dorosłych” daje wyraz tym tendencjom, testując innowacyjne modele wsparcia edukacyjnego osób powyżej 25 roku życia.

Idea uczenia się przez całe życie wskazywana jest przez Komisję Europejską jako jedna z fundamentalnych zasad rozwoju społeczeństwa obywatelskiego, budowy więzi społecznych, zabezpieczenia zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji. Jednym z ważnych dokumentów odzwierciedlających tę ideę jest *Zalecenie Rady w sprawie poprawy ścieżek umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych*, które stało się impulsem do uruchomienia projektu „Szansa – nowe możliwości dla dorosłych”. Projekt realizowany jest przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji w partnerstwie z Instytutem Badań Edukacyjnych. Zakłada opracowanie modeli wsparcia edukacyjnego osób dorosłych, w których nacisk będzie położony na rozwijanie umiejętności podstawowych: przetwarzania i rozumienia informacji, rozumowania matematycznego, umiejętności cyfrowych oraz kompetencji społecznych.

Każdy z modeli skierowany jest do jednej z siedmiu grup docelowych: osób 50+, bezrobotnych, pracujących (w szczególności MŚP), osób z obszarów defaworyzowanych, imigrantów, osób z niepełnosprawnościami sensorycznymi oraz intelektualnymi. Modele mają być maksymalnie dostosowane do grup docelowych, aby jak najlepiej odpowiedzieć na potrzeby uczestników wsparcia. Są one testowane przez rozmaite podmioty: organizacje pozarządowe, jednostki samorządowe czy spółdzielnie. Każdy z modeli zakłada trójstopniowe wsparcie, które opiera się na diagnozie, wsparciu edukacyjnym oraz walidacji efektów uczenia się. Projekt „Szansa”, choć formalnie nie należy do systemu, to jednak **w dużej mierze**

oparty jest na założeniach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

W pierwszej fazie projektu opracowano dziesięć zestawów efektów uczenia się, odnoszących się do umiejętności podstawowych. Są to między innymi: **Tworzenie pism urzędowych oraz wypełnianie formularzy urzędowych, Korzystanie z serwisów i platform internetowych** czy **Planowanie i prowadzenie domowego budżetu**. Zestawy stanowią podstawę do przygotowania programów nauczania. Uczestnicy mają możliwość podejścia do walidacji i otrzymania zaświadczenia o nabytych efektach uczenia się. Zgodnie z ZSK jest również tworzenie zestawów opierających się na ośmiostopniowej Polskiej Ramie Kwalifikacji.

Dobre praktyki w projekcie „Szansa”

Projekt „Szansa” to nie tylko wsparcie edukacyjne, ale również inne elementy mające wpływ na poprawę jakości życia uczestników. Zaplanowane zostały zajęcia z doradztwa (m.in. zawodowego) oraz pomoc psychologiczna, a także opieka nad osobami zależnymi w czasie, gdy ich opiekunowie biorą udział w zajęciach. Osobom o ograniczonej mobilności lub zamieszkujących tereny źle skomunikowane zapewniono dojazd na miejsce wsparcia lub w przypadku niektórych modeli – zajęcia w formule online.

Dalej prezentujemy wybrane przykłady modeli projektu „Szansa”, w których zastosowano nietuzinkowe podejście do **rozwijania umiejętności podstawowych osób dorosłych**.

„Eko-szansa w uniwersytetach ludowych”

Model realizowany jest przez Stowarzyszenie Ekologiczne Ziarno, czyli instytucję, która od lat **krzewi w Polsce ideę uniwersytetów ludowych**. Wypracowana w tej tradycji metodyka nauczania (partnerskie relacje nauczycieli i uczniów, zagadnienia związane z najnowszą wiedzą o rolnictwie, nastawienie na praktykę) wykorzystywana jest do rozwijania umiejętności cyfrowych i matematycznych uczestników, głównie ze środowisk rolniczych.

Podczas warsztatów uczestnicy poznają zasady upraw ekologicznych warzyw czy sposoby wytwarzania naturalnych kosmetyków, a jednocześnie rozwijają umiejętności obsługi komputera oraz wykorzystania internetu do prowadzenia gospodarstwa ekologicznego.

„Siła Bieszczad”

Realizowany przez Centrum Innowacyjnej Edukacji model prezentuje metodykę „edukacji w terenie” (ang. *outdoor learning*), zgodną z założeniami opracowanymi przez Uniwersytet w Edynburgu. Wsparcie edukacyjne podzielone jest na dwie fazy. W pierwszej uczestnicy, **w trakcie siedmiodniowej wyprawy terenowej**, realizują szereg aktywności, takich jak: wędrówka w lesie, budowa obozowiska, gotowanie pod gołym niebem. Czas w plenerze, z dala od cywilizacji, pod okiem wykwalifikowanych trenerów i coachów jest doskonałą okazją do integracji grupy, zacieśniania więzi, budowania poczucia własnej sprawczości oraz odpowiedzialności. W drugiej fazie uczestnicy realizują ćwiczenia ukierunkowane na rozwijanie umiejętności cyfrowych, matematycznych oraz rozumienia i przetwarzania informacji.

„Pojąć głębie”

Ostatni prezentowany model, skierowany do osób z niepełnosprawnością intelektualną, prowadzony jest przez

Spółdzielnię Socjalną Dalba. **Rozwój umiejętności odbywa się tu poprzez treningi nurkowania.** Forma ta sprzyja kształtowaniu kompetencji społecznych, usamodzielnianiu się oraz wzrostowi poczucia sprawczości i niezależności. W dalszej perspektywie przekłada się to na aktywizację zawodową uczestników. Prowadzone są również warsztaty symulacyjne realizowane w kontrolowanych warunkach w lokalu gastronomicznym. Uczestnicy zdobywają umiejętności obsługi klienta, serwowania napojów i posiłków czy wykonywania prostych czynności w kuchni. W ten sposób nabywają kompetencji społecznych, a także umiejętności: matematycznych rozumienia i przetwarzania informacji oraz cyfrowych.

Zaprezentowane przykłady działań podejmowanych w poszczególnych modelach projektu „Szansa” wskazują na nieszablone, innowacyjne podejście do edukacji osób dorosłych. Są również dowodem, że różnego typu deficyty czy dysfunkcje nie powinny być przeszkodą w samorozwoju, ale zachętą do poprawy funkcjonowania osób dorosłych zarówno w życiu społecznym, jak i zawodowym.

O autorach:

Maryla Koss-Goryszewska – doktor nauk społecznych w zakresie socjologii. Od 2019 r. pracowniczka Instytutu Badań Edukacyjnych, gdzie pełni funkcję liderki merytorycznej w projekcie „Szansa – nowe możliwości dla dorosłych”.

Maciej Ostaszewski – socjolog, absolwent studiów doktoranckich w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego. W Instytucie Badań Edukacyjnych pracuje na stanowisku eksperta, gdzie odpowiada za realizację zadań w projekcie „Szansa – nowe możliwości dla dorosłych”.

Urszula Szulc

Covid, blask bitcoina a uczenie się przez całe życie

Uczyć się przez całe życie warto nie tylko w kontekście zawodowym. To ważny aspekt w każdym obszarze życia człowieka: także osobistym, obywatelskim, społecznym, a nawet finansowym.

Chęć uczenia się jest podstawą **rozwoju osobistego**, a to, co nas najbardziej motywuje do poszerzania kompetencji, to praca zawodowa. Zgodnie z wynikami badania „Uczenie się dorosłych Polaków” prezentowanymi w Kwartalniku ZSK 4/2021, aż 91% spośród uczących się to osoby pracujące. Poszerzamy naszą wiedzę, ćwiczymy umiejętności, aby lepiej wykonywać powierzone nam zadania, ale także zwiększyć swoją konkurencyjność na rynku pracy. Otwartość na uczenie się jest kartą przetargową przy ubieganiu się o awans czy lepszą posadę, a staje się krytyczna przy zmianie zawodowej. Konieczność przebranżowienia może być realnym wyzwaniem spowodowanym trwającą od blisko dwóch lat sytuacją pandemiczną. W związku z COVID-19 pracę straciło wiele osób młodych (do 24. roku życia), a dokładnie co trzeci badany – czytamy w raporcie „[Finanse Polaków w czasie COVID-19. Jak trzy fale pandemii wpłynęły na portfele i zwyczaje finansowe Polaków? Edycja II](#)” Fundacji Rozwoju Rynku Finansowego i Federacji Konsumentów.

Dynamiczna sytuacja wymusza na nas uelastycznienie także w innych obszarach życia niż praca zawodowa. W cytowanym raporcie wskazywano, że poważnym problemem czasów pandemii jest wzrost wydatków. Nie skutkuje to jeszcze nadmiernym zadłużaniem się Polaków, ale **płynność finansowa** utrzymywana jest dzięki zbudowanej wcześniej poduszce finansowej i uważnej kontroli budżetu domowego.

Zarządzanie finansami – kluczowa wiedza

Sytuacja pandemiczna z jeszcze większą mocą pokazuje potrzebę uczenia się przez całe życie zarządzania finansami osobistymi – i to od najmłodszych lat. Wysokie kompetencje w tej sferze są równie ważne, jak te związane z pracą zawodową – zarobionymi pieniędzmi trzeba przecież umieć zarządzać. Tymczasem

badania (m.in. „[Poziom wiedzy finansowej Polaków 2021](#)” przeprowadzone w marcu 2021 roku na zlecenie Warszawskiego Instytutu Bankowości i Fundacji GPW) pokazują, że jako społeczeństwo mamy spore niedobory – na pytanie: „Jak ocenia Pan/Pani swoją wiedzę finansową?” blisko 50% wskazało odpowiedzi „raczej mała” i „bardzo mała”, a 38% „przeciętna”. Przyznawano się do większej wiedzy w podstawowych obszarach zarządzania finansami (np. w oszczędzaniu i pożyczaniu), a największy deficyt wskazywano w obszarach – cyberbezpieczeństwa (58%), inwestowania (37%) i finansów publicznych (36%).

Temat inwestowania jest szczególnie ważny w czasie, gdy inflacja w Polsce osiąga najwyższe poziomy od ponad 20 lat, a niskie stopy procentowe powodują, że bezpieczne lokowanie oszczędności na depozytach bankowych przestało być opłacalne. Każdy chciałby, aby jego zainwestowane pieniądze przynosiły pewny i wysoki zysk, tyle że te dwa przymiotniki się w praktyce wykluczają. Dlatego tradycyjnie inwestorzy o profilu konserwatywnym chętnie wybierają indeksowane inflacją obligacje skarbowe – pewne ulokowanie kapitału z niedużym zyskiem. Teoretycznie nieduże ryzyko wiąże się z dość popularnym wyborem inwestowania w nieruchomości. Jednak tu zysk jest mocno odroczony w czasie i obciążony wieloma zmiennymi. Natomiast Kowalski będący inwestorem o profilu agresywnym podejmie bardziej ryzykowne próby pomnażania kapitału. Być może ulegnie modzie i zainteresuje się wirtualnymi walutami wykorzystującymi technologię Blockchain.

Blask bitcoina

Potencjalny zysk na kryptowalutach przyciąga uwagę inwestorów. Apetyty rozbudziły spektakularne wzrosty wartości bitcoina w pierwszych latach, kiedy





zdobywał popularność. Aby zobrazować słowo „spektakularne”, można powołać się na przykładowe wyliczenia: zakupione w 2010 roku bitcoiny za kwotę 1000 złotych, siedem lat później mogły przynieść zawrotną kwotę 40 mln zł. Dla porównania: inwestycja w złoto przyniosłaby tylko 106 zł zysku.

W efekcie inwestycja w kryptowaluty jawi się jako niezwykle zyskowna, a przecież jest to narzędzie dość ryzykowne i niestabilne – w maju 2021 roku odnotowaliśmy spadek wartości bitcoina o 50% w stosunku do kwietniowych szczytów. Należy mieć także na względzie, że przykładowy bitcoin czy ethereum nie są prawnym środkiem płatniczym, emitowanym przez bank centralny, ani pieniądzem elektronicznym w rozumieniu ustawy z dnia 19 sierpnia 2011 r. o usługach płatniczych. Co więcej, rynek kryptowalut nie jest uregulowany w polskim prawie i nie podlega nadzorowi Komisji Nadzoru Finansowego

Wiedza i rozważa kontra oszustwa finansowe

Brak regulacji na rynku kryptowalut daje dodatkowo pole do popisu przestępcom finansowym. Amerykańska Federalna Komisja Handlu wskazała, że znacząco wzrosły straty związane z oszustwami wykorzystującymi kryptowaluty. Problem widoczny jest też w Polsce. Szczególnie narażeni są starsi ludzie zwabieni chęcią łatwego zysku, czego przykładem jest jedna z wielu historii o stracie oszczędności życia – „68-latek z Łęborka oszukany na kryptowaluty. Stracił 100 tys. zł”.

Niestety takie przykłady można mnożyć, bo jak długa jest historia pieniądza, tak długa jest historia oszustw finansowych. W latach 90. ubiegłego wieku 7,5 tys. Polaków wzięło udział w jednej z największych afer finansowych – Bezpiecznej Kasie Oszczędności Lecha Grobelnego. Innym smutnym przykładem naiwności i w dużej mierze niewiedzy inwestorów jest kolejna głośna piramida finansowa – Amber Gold. Statystyki tej afery to 19 tys. oszukanych osób, a lista wierzycieli złożona w 2015 roku w Sądzie Rejonowym w Gdańsku wyniosła 584,5 mln zł.

Zarządzanie finansami a idea LLL

Pokazane przykłady ryzykownych inwestycji, wynikających m.in. z braku wystarczającej wiedzy, dowodzą, jak mocno idea uczenia się przez całe życie sprawdziłaby się w finansach osobistych. Nie jest prawdą, że tylko wytrawni ekonomiści mogą myśleć o inwestowaniu. Zastosowanie podstawowej zasady, czyli dywersyfikacji (inwestowanie w różne produkty, najlepiej takie, których zysk zależy od innych czynników), pozwoliłoby wielu osobom zachować, w przypadku nietrafionych inwestycji, przynajmniej część oszczędności swojego życia. Praktyczną wiedzę finansową można zdobywać na wiele sposobów, a szczególnie efektywne są te **nieformalne**. Przeglądając np. portale finansowe, korzystając z gier symulacyjnych i ucząc się na cudzych błędach, można budować świadomość ryzyka oraz podejmować próby jego oszacowania i minimalizowania. W ramach **pozaformalnej edukacji** można skorzystać z kursów, które oferuje np. Giełda Papierów Wartościowych. Samodzielne zajmowanie się inwestycjami jest bardzo absorbujące i wielu posiadaczy kapitału decyduje się na korzystanie z usług ekspertów. To oczywiście nie zwalnia z obowiązku zdobywania wiedzy, bo konsekwencje porażki finansowej są najbardziej dotkliwe dla samego zainteresowanego. Pozytywne jest to, że wielu Polaków coraz bardziej świadomie zajmuje się inwestowaniem i generalnie zarządzaniem swoimi pieniędzmi. Zgodnie z cytowanymi już wynikami badania „Poziom wiedzy finansowej Polaków 2021”, 57% badanych chce wiedzieć więcej na temat finansów i funkcjonowania gospodarki, a tematyką inwestowania jest zainteresowanych 37% (prawie o 10 punktów procentowych więcej niż w 2019 r.). Jest bardzo prawdopodobne, że blask bitcoina pośrednio przyczynił się do wzrostu świadomości zależności pomiędzy zyskiem i ryzykiem. Prawdą jest także, że czas pandemii wymógł na nas większą odpowiedzialność i zaangażowanie w zarządzanie własnymi pieniędzmi. Przed nami wciąż nowe wyzwania, a łatwiej będzie im sprostać, hołdując idei uczenia się przez całe życie także w obszarze finansów osobistych.

O autorce:

Urszula Szulc – ekspert kluczowy w Instytucie Badań Edukacyjnych. Przez wiele lat koordynowała projekty edukacyjne z zakresu finansów dla dzieci i młodzieży. Wolontariuszka prowadząca zajęcia z zakresu finansów i bezpieczeństwa w cyberprzestrzeni w projekcie Bankowcy dla Edukacji Finansowej Młodzieży BAKCYL.

Monika Staszewicz
Dominika Walczak

Model uczącej się osoby dorosłej w świetle zapisów Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030

W obliczu zachodzących w szybkim tempie zmian społecznych i gospodarczych namysł nad zestawem umiejętności osób dorosłych nabiera coraz większego znaczenia. W tym kontekście kluczowe jest, by dorosły był świadomym uczestnikiem procesu uczenia się, co oznacza, że zna swoje potrzeby, możliwości i ograniczenia oraz adekwatnie do nich projektuje i realizuje proces uczenia się.

Kilka słów o Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 (ZSU 2030)

Dokument, jakim jest Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030, ma status polityki publicznej, a to między innymi oznacza, że stwarza ramy dla interesariuszy zaangażowanych w działania na rzecz rozwijania umiejętności. Ponadto umożliwia:

- zaprojektowanie spójnej polityki na rzecz kształtowania i rozwijania umiejętności;
- skoordynowanie działań zaangażowanych stron;
- zwiększenie aktywności edukacyjnej i zawodowej we wszystkich grupach społecznych, zwłaszcza narażonych na wykluczenie;
- wzmocnienie świadomości na temat znaczenia umiejętności dla osiągania korzyści indywidualnych, gospodarczych i społecznych;
- zapewnienie równego dostępu do informacji o popycie i podaży na umiejętności, doradztwa zawodowego oraz ofert szkoleniowych związanych z kształtowaniem i rozwojem umiejętności.

Zapisy Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 należy traktować jako merytoryczny drogowskaz do

planowania przedsięwzięć (działań, projektów, programów), które należy podjąć w celu realizacji konkretnie zidentyfikowanych wyzwań związanych z rozwijaniem oraz wykorzystywaniem umiejętności dzieci, młodzieży i osób dorosłych we wszystkich fazach dorosłości.

Strategia uwrażliwia również przyszłych autorów konkretnych przedsięwzięć na szczególne grupy osób:

- osoby o zróżnicowanych potrzebach rozwojowych i edukacyjnych;
- osoby z różnorodnymi trudnościami w uczeniu się oraz z ograniczeniami wynikającymi ze stanu zdrowia fizycznego i psychicznego;
- osoby zamieszkujące na terenach defaworyzowanych i wykluczonych przestrzennie;
- osoby o niskim statusie społeczno-ekonomicznym;
- osoby ze wszystkich grup niedostosowanych społecznie oraz wykluczonych społecznie;
- osoby narażone na wykluczenie społeczne i zawodowe;
- osoby nisko wykwalifikowane;
- osoby z niskimi umiejętnościami podstawowymi;
- opiekunowie osób zależnych powracający na rynek pracy, ze szczególnym uwzględnieniem działań kierowanych do kobiet;

- osoby zdolne;
- cudzoziemcy i obywatele polscy powracający z zagranicy.

Model uczącej się osoby dorosłej w świetle zapisów Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030

Analiza poszczególnych zapisów w ZSU 2030 pozwala stworzyć model uczącej się osoby dorosłej. W ZSU 2030 osoba dorosła występuje w odniesieniu do sfery prywatnej i publicznej, a jej umiejętności dotyczą rozmaitych ról społecznych. I tak: w sferze prywatnej osoba dorosła występuje jako „podmiotowe ja oraz jako rodzic/opiekun dzieci, młodzieży lub zależnych dorosłych osób. Natomiast w sferze publicznej dorosły jest przede wszystkim pracownikiem i aktywnym uczestnikiem życia społecznego.

Dorosły jako podmiotowe ja

Uczącego się dorosłego cechuje **wysoka motywacja do uczenia się** oraz potrzeba integralnego rozwoju fizycznego, psychicznego, emocjonalnego i społecznego. Co oznacza, że:

- po pierwsze – diagnozuje swoje zasoby, tj. umiejętności, predyspozycje, talenty, zainteresowania, możliwości, ale także ograniczenia i deficyty;
- po drugie – jest świadomy swoich mocnych i słabych stron;
- po trzecie – potrafi efektywnie zarządzać swoimi zasobami;
- po czwarte – rozwija swoje umiejętności w myśl idei uczenia się przez całe życie w ramach edukacji formalnej, pozaformalnej i uczenia się nieformalnego;
- po piąte – dba o rozwój własnej kondycji fizycznej, psychicznej i emocjonalnej;
- po szóste – korzysta z całonizyjowego doradztwa edukacyjnego i zawodowego.

Dorosły jako rodzic/opiekun dzieci, młodzieży lub dorosłych osób zależnych

Osoba dorosła w kontekście życia rodzinnego po pierwsze – skupia się na rozwoju własnych umiejętności niezbędnych do skutecznego pełnienia roli rodzica/opiekuna, po drugie – stwarza warunki do rozwoju umiejętności poszczególnych członków swojej rodziny, po trzecie – inwestuje w rozwój rodziny jako instytucji.

Jako rodzic/opiekun, osoba dorosła samodzielnie **zarządza rozwojem umiejętności kluczowych do pełnienia roli rodzica/opiekuna** oraz **korzysta ze wsparcia instytucjonalnego** w opiece, wychowaniu

i rozwoju umiejętności dzieci, młodzieży i innych osób zależnych. W szczególności korzysta:

- z rozwiązań w zakresie diagnozowania potrzeb dotyczących wczesnego wspomagania rozwoju dzieci i wsparcia rodziny, na przykład z badań przesiewowych, wsparcia psychologicznego, pedagogicznego, instytucjonalnego, organizacyjnego, prawnego;
- z rozwiązań w zakresie wspomagania rozwoju dzieci, młodzieży i osób dorosłych ze szczególnym uwzględnieniem podmiotowości osoby uczącej się;
- z doradztwa zawodowego przy kształtowaniu aspiracji edukacyjnych i zawodowych dzieci i młodzieży;
- ze wsparcia w zakresie rozwiązań służących wsparciu więzi rodzinnych i rodzicielskich;
- z rozwiązań w zakresie wspomagania rodzin, między innymi ze wsparcia psychologicznego, pedagogicznego, instytucjonalnego, organizacyjnego i prawnego.

Dorosły jako pracownik

Osoba dorosła na rynku pracy w świetle zapisów Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 cechuje się gotowością do planowania oraz do rozwijania umiejętności istotnych z punktu widzenia zmieniającego się rynku pracy, wykonywanego zawodu, zajmowanego stanowiska i zakresu obowiązków zawodowych.

Gotowość do rozwijania umiejętności wykorzystywanych w sferze zawodowej ściśle wiąże się:

- z korzystaniem z różnych źródeł danych dotyczących aktualnego i przyszłego zapotrzebowania na umiejętności, kwalifikacje i zawody;
- z korzystaniem z wiarygodnych informacji o istniejącej ofercie edukacyjnej oraz możliwościach zdobywania kwalifikacji;
- ze świadomością możliwości uzyskania kwalifikacji drogą edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnego uczenia się;
- z gotowością do potwierdzania efektów uczenia się nabytych w ramach edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego;
- z korzystaniem z innowacyjnych narzędzi oraz rozwiązań do potwierdzania umiejętności i osiągnięć zawodowych w miejscu pracy, na przykład: mikropotwierdzeń (ang. *microcredentials*), cyfrowych odznak (ang. *digital badges*);
- ze świadomością istotności potwierdzania kwalifikacji;
- z korzystaniem z doradztwa zawodowego i edukacyjnego;
- z korzystaniem z doradztwa walidacyjnego.

Dorosły w miejscu pracy ma możliwość pełnego wykorzystania swoich umiejętności i talentów, co z kolei wpływa na jego zaangażowanie, zwiększa poczucie

odpowiedzialności, umożliwia samorealizację, wpływa na poczucie sprawstwa i sensu pracy. Co więcej, na bieżąco korzysta z możliwości oferowanych przez pracodawcę na rzecz rozwijania umiejętności. Z punktu widzenia optymalnego rozwoju umiejętności pracownika kluczowe są jego gotowość do korzystania z coachingu, tutoringu i mentoringu pracowniczego, uczestniczenie w sieciach współpracy pracowników, w krajowych i zagranicznych praktykach i stażach zawodowych.

Dorosły jako współpracownik – kolega, koleżanka z pracy – **współtworzy kulturę organizacyjną firmy opartą na współpracy i zaufaniu**. Wiąże się z tym posiadanie i rozwijanie umiejętności psychologicznych, z których kluczowe są umiejętności komunikacyjne oraz umiejętność kooperacji, zarządzania konfliktami i budowania relacji interpersonalnych.

Dorosły jako obywatel

Zapisy Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 odnoszą się także do osoby dorosłej jako obywatela, podkreślając jego **wysoką aktywność społeczną**, w tym zaangażowanie w życie publiczne.

Osobę dorosłą cechuje:

- zaufanie społeczne;
- umiejętność dialogu i współpracy;
- zainteresowanie sprawami publicznymi;
- zaangażowanie w życie społeczności lokalnej;
- świadome i aktywne uczestnictwo w organizacjach pozarządowych i nieformalnych inicjatywach społecznych;
- poszanowanie dla innych;
- tolerancja wobec odmienności;
- rozumienie złożoności kulturowej i historycznej świata;
- urzeczywistnianie idei równych szans;
- poszanowanie prawa.

Efektem upowszechnienia w społeczeństwie tego typu umiejętności będzie wzrost wzajemnego zaufania, większe zaufanie obywateli do instytucji i organów państwa oraz wzmocnienie w społeczeństwie gotowości do działania na rzecz dobra wspólnego.

Dorosły jako świadomy uczestnik procesu uczenia się

Konsekwencją zmian społecznych i gospodarczych, a także pandemii COVID-19 powinien być ponowny namysł nad zestawem umiejętności osób dorosłych. Ważne jest, aby osoba dorosła była świadomym i aktywnym

uczestnikiem procesu uczenia się, projektowała go i realizowała zgodnie ze swoimi potrzebami, możliwościami i ograniczeniami. Jednocześnie nie może być ona pozbawiona wsparcia instytucji rozwijających różnorodne umiejętności osób dorosłych.

W dyskusji o umiejętnościach uczących się dorosłych nie można zapominać, że funkcjonują oni w różnych kontekstach i pełnią rozmaite role społeczne. Dlatego rozwój umiejętności nie powinien ograniczać się do ról zawodowych, ale uwzględniać także role rodzica/opiekuna czy aktywnego obywatela. Jednocześnie trzeba pamiętać, że aby dorosły mógł pełnić efektywnie rozmaite role społeczne, kluczowe jest, by w pierwszej kolejności umiał zadbać o własną kondycję fizyczną, psychiczną i emocjonalną. Dobrostan każdego z nas jest warunkiem urzeczywistnienia zarysowanego w ZSU 2030 modelu osoby dorosłej.

O autorkach:

Monika Staszewicz – doktor nauk humanistycznych z zakresu pedagogiki, ze specjalizacją pedagogika alternatywna i edukacja ustawiczna. Wieloletni pracownik naukowo-dydaktyczny, badaczka społeczna, dziekanka wydziału, organizatorka, koordynatorka i realizatorka krajowych i międzynarodowych konferencji, szkoleń, kursów, warsztatów oraz projektów badawczo-rozwojowych i wdrożeniowych z zakresu edukacji dorosłych. Autorka i współautorka publikacji na temat edukacji dorosłych i uczenia się przez całe życie (LLL), zwłaszcza dotyczących ideologii edukacyjnych, pedagogiki i andragogiki cielesności i seksualności oraz pozaformalnych i nieformalnych społeczności uczących się.

Dominika Walczak – doktor nauk humanistycznych z zakresu socjologii. Absolwentka międzywydziałowych interdyscyplinarnych studiów doktoranckich prowadzonych w Instytucie Studiów Społecznych im. prof. R. B. Zajonca na Uniwersytecie Warszawskim, adiunkt w Instytucie Filozofii i Socjologii Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie, ekspert kluczowy ds. Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w Instytucie Badań Edukacyjnych. Wieloletni wykładowca akademicki, autorka i współautorka licznych badań naukowych i publikacji z zakresu socjologii edukacji, zwłaszcza dotyczących warunków pracy nauczycieli, systemu nauki i szkolnictwa wyższego, studiów doktoranckich, przebiegu karier naukowych, mobilności międzynarodowej studentów i naukowców. Prelegentka na licznych seminariach i konferencjach naukowych poświęconych edukacji.

Kwalifikacje w turystyce – pytania i odpowiedzi

Jak stać się instytucją certyfikującą?



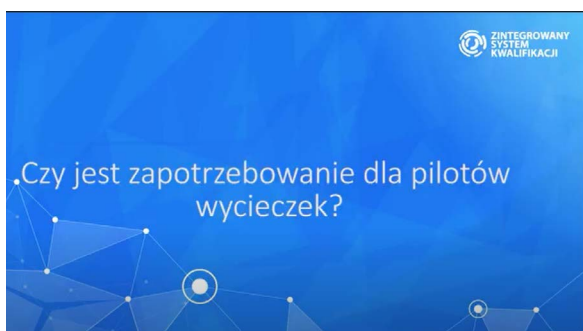
Firma Kadry Turystyki pełni funkcję instytucji certyfikującej dla kwalifikacji Pilotowanie imprez turystycznych. W filmie prezes Radosław Szafranowicz-Małożęć zwraca uwagę na warunki, jakie należy spełnić, aby uzyskać uprawnienia do certyfikowania oraz opowiada o korzyściach, jakie przynosi Zintegrowany System Kwalifikacji.

Zobacz nagranie

Jak stać się instytucją certyfikującą



Jak zostać pilotem wycieczek?



W filmie Radosław Szafranowicz-Małożęć, prezes Kadry Turystyki, odsłania kulisy zawodu pilota wycieczek i tłumaczy, co trzeba zrobić, aby uzyskać kwalifikację Pilotowanie imprez turystycznych.

Zobacz nagranie

Jak zostać pilotem wycieczek

