

---

## **Kształcenie ustawiczne wymogiem współczesności**

---

Kształcenie ustawiczne w Polsce określane jest jako kształcenie osób dorosłych, czyli takich, które zrealizowały już obowiązek szkolny. Kształcenie osób dorosłych to nie tylko uzyskiwanie wiedzy, ale też zdobywanie dodatkowych kwalifikacji i umiejętności (np. zawodowych). Za tworzenie i rozwój polityki kształcenia ustawicznego w Polsce odpowiedzialne są: Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwo Edukacji Narodowej oraz Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Choć w Polsce wprowadzona do systemu prawnego w nieco węższym zakresie, jak wspomniano powyżej, idea kształcenia ustawicznego rozumianego jako uczenie się przez całe życie (lifelong learning) jest promowane w krajach zachodnich i definiowane jako nieustanne zdobywanie wiedzy i kształcenie się w całym okresie funkcjonowania społecznego, obywatelskiego i zawodowego.

Kształcenie ustawiczne – proces stałego odnawiania, rozwijania i doskonalenia kwalifikacji ogólnych i zawodowych jednostki trwający przez całe jej życie. Jest to dotycząca osób dorosłych część uczenia się przez całe życie (ang. lifelong learning) rozumianego jako całość aktywności poznawczych podejmowanych w trakcie życia z myślą o pogłębianiu wiedzy, umiejętności lub kwalifikacji (z przyczyn osobistych, społecznych lub zawodowych).

### **Definicja UNESCO**

Według definicji UNESCO edukacja ustawiczna to kompleks procesów oświatowych, formalnych, nieformalnych i incydentalnych, które niezależnie od treści, poziomu i metod umożliwiają uzupełnianie wykształcenia w formach szkolnych i pozaszkolnych, dzięki czemu osoby dorosłe rozwijają swoje zdolności, wzbogacają wiedzę, udoskonalają kwalifikacje zawodowe lub zdobywają nowy zawód, zmieniają swoje postawy.

Obejmuje całokształt działalności oświatowej i wychowawczej wobec dorosłych. Edukacja ustawiczna to proces zmierzający do możliwie wszechstronnego rozwoju osobowości, kształtowania określonych uzdolnień, zainteresowań i ogólnej sprawności umysłowej. Jest charakterystycznym zjawiskiem współczesnej oświaty, stymulującym zmianę kierunku

myślenia o systemach oświatowych. Koncepcja edukacji ustawicznej, jako procesu dokonywania planowych zmian w całej osobowości człowieka, jest organicznym składnikiem całego systemu oświaty, który obok tradycyjnej „drabiny szkolnej”, obejmuje instytucje realizujące różne formy upowszechniania i modernizacji wiedzy, podnoszenia kwalifikacji, doskonalenia profesjonalnego w dojrzałym życiu człowieka.

### **Trzy wymiary edukacji ustawicznej według Roberta J. Kidda**

- Kształcenie w pionie – obejmuje wszystkie kolejne szczeble szkolne od przedszkola, przez szkołę do studiów wyższych i podyplomowych; zasady drożności i dostępności gwarantują realizację tego wymiaru, zapewnianego młodzieży i dorosłym niezależnie od wieku, zawodu miejsca zamieszkania lub innych czynników tradycyjnie utrudniających edukację.

- Kształcenie w poziomie – ma zapewnić poznawanie różnych dziedzin życia, nauki i kultury niezależnie od studiów pionowych; likwidacja sztucznych barier między różnymi dziedzinami życia i kultury umożliwia pełną realizację tego wymiaru poprzez własną aktywność człowieka i dzięki działalności pozaszkolnych instytucji oświatowych.

- Kształcenie w głąb ściśle związane z jakością edukacji i wyraża się w bogatej motywacji kształcenia, w umiejętnościach samokształceniowych, zainteresowaniach i zamiłowaniach intelektualnych, w stylu życia zgodnym z ideą ustawicznego kształcenia i kulturalnym wykorzystaniem czasu wolnego.

Koncepcja R. J. Kidda wzbogaca rozumienie edukacji ustawicznej dzięki akcentowaniu jakości działań oświatowych i wskazaniu bogatych potrzeb oraz możliwości oświaty pozaszkolnej i oświaty dorosłych. Ma ona szczególną wartość dla dydaktyki dorosłych, ponieważ wyraźnie łączy trzy różne formy aktywności edukacyjnej: kształcenie szkolne, oświatę pozaszkolną i samokształcenie. Ukazuje potrzebę łącznego realizowania aktywności edukacyjnej w trzech wymiarach kształcenia: w pionie, w poziomie i w głąb, co oznacza edukację programową w szkole i uczelni wyższej wspieraną aktywnością samokształceniową i udziałem w formach pozaszkolnej oświaty dorosłych. Dydaktyka dla tych trzech możliwości powinna przedstawić propozycję możliwie skutecznego i nowoczesnego kształcenia.

Formy, w jakich prowadzi się kształcenie ustawiczne określa Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 2017 roku:

- kwalifikacyjny kurs zawodowy,

- kurs umiejętności zawodowych,
- kurs kompetencji ogólnych,
- turnus dokształcania teoretycznego młodocianych pracowników,
- kurs, inny niż wymienione w pkt 1–3, umożliwiający uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

## **Edukacja pozaformalna i uczenie się nieformalne osób dorosłych**

Od kilku lat idea uczenia się przez całe życie stanowi jeden z głównych priorytetów działań publicznych, a Polska edukacja stopniowo otwiera się na edukację pozaformalną i uczenie się nieformalne. Od września 2012 roku system zewnętrznych egzaminów zawodowych umożliwia uzyskanie kwalifikacji osobom, które zdobyły wiedzę i umiejętności zawodowe poza szkołami zawodowymi.

W 2016 roku Polska wdrożyła **Zintegrowany System Kwalifikacji** obejmujący Polską Ramę Kwalifikacji oraz **Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ZRK)** finalizując podejście oparte o efekty uczenia się w szkołach ogólnokształcących, zawodowych i w szkolnictwie wyższym w ciągu ostatnich lat. Ważnym elementem tego systemu jest możliwość walidacji efektów uczenia się uzyskanych poza systemami oświaty i szkolnictwa wyższego, w tym poprzez edukację pozaformalną i uczenie się nieformalne. Zakłada się, że będzie temu towarzyszyć wdrażanie ogólnych, wiążących zasad i standardów walidacji, które mają zastosowanie również poza formalnym systemem edukacji. Dzięki rozszerzeniu możliwości gromadzenia i przenoszenia efektów uczenia się uzyskanych w różnych kontekstach, zmiany te pozwolą na większą elastyczność w uzyskiwaniu dalszych kwalifikacji i dostosowaniu ścieżek uczenia się do różnych warunków życia i okoliczności. Powyższe zmiany, jak i inne kierunki reform przytoczone w niniejszym dokumencie, wpisują się w politykę uczenia się przez całe życie określoną w dokumencie zatytułowanym „Perspektywa uczenia się przez całe życie”, przyjętym przez rząd we wrześniu 2013 roku. Strategicznym celem polityki w tej dziedzinie jest przygotowanie dzieci i młodzieży do uczenia się przez całe życie, a dorosłych – do rozwoju umiejętności i podnoszenia kompetencji w celu sprostania wyzwaniom zawodowym, społecznym i osobistym. „Perspektywa” podkreśla potrzebę większej otwartości formalnej edukacji na inne formy uczenia się na różnych etapach życia, integracji krajowego systemu kwalifikacji oraz nowego podejścia do kształcenia dorosłych. Doświadczenie Polski w wykorzystaniu modeli wspierania uczenia się dorosłych, opartych na analizie potrzeb edukacyjnych i szkoleniowych uczestników, w dalszym ciągu jest dość skromne. W Polsce jest

jeszcze stosunkowo krótka tradycja stosowania indywidualnych ocen umiejętności podstawowych i innych kompetencji kluczowych (poza systemem oświaty).

Wciąż za mało jest powszechnie znanych i dostępnych dla wszystkich miejsc, w których można skorzystać z porady doświadczonego specjalisty, by sprawdzić, po rozpoznaniu już posiadanych umiejętności, w czym się należy doskonalić, jakie braki w umiejętnościach uzupełnić i jak to robić. Bezpłatne usługi tego typu oferują osobom dorosłym, zarówno bezrobotnym, jak i poszukującym pracy, Powiatowe Urzędy Pracy (PUP) i Wojewódzkie Urzędy Pracy (WUP).

Mimo dynamicznego rozwoju sektora edukacji pozaformalnej w ostatnich latach, oferta kształcenia dorosłych uwzględniająca specyfikę uczenia się tej grupy wiekowej, pozostaje ograniczona. W grupach docelowych podejmowanych działań najczęściej brakuje licznej grupy osób biernych ekonomicznie oraz pracowników, zwłaszcza małych i mikroprzedsiębiorstw, z niskimi kwalifikacjami.

Poprawa umiejętności podstawowych i ogólnych dorosłych Polaków oraz aktywizacja zawodowa i społeczna osób 50+ wpisują się w jeden z strategicznych kierunków poprawy jakości kapitału ludzkiego, wyznaczonych w Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju.

Istotną kwestią z punktu widzenia kształcenia osób dorosłych jest także wsparcie oferowane w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) na poziomie regionalnym. Uczestnictwo dorosłych powyżej 25. roku życia w edukacji po zakończeniu edukacji formalnej pozostaje na niskim poziomie, co kontrastuje z wysokim na tle krajów rozwiniętych wskaźnikiem w upowszechnieniu wykształcenia co najmniej na poziomie średnim lub zasadniczym (obecnie branżowym) wśród dorosłych w wieku 25-64 lat. Wśród głównych przyczyn tego zjawiska badania wskazują negatywne doświadczenia edukacyjne oraz niską świadomość korzyści płynących z uczenia się przez całe życie i możliwości korzystania z różnorodnych propozycji rozwoju umiejętności.

Rozumienie edukacji pozaformalnej jako nauczania podobnego do kształcenia w szkole, prowadzi do zmniejszenia motywacji do uczenia się i gotowości uczestniczenia w tej formie edukacji. Podawcza forma przekazywania wiedzy z jasno określonym podziałem ról „wykładowca-słuchacze” powodują, że „uwolnieni” ze szkolnych ław dorośli, nie chcą już do nich wracać. Stoi też w sprzeczności z ideą edukacji pozaformalnej, która ze względu na aktywne metody nauczania i pracy określana jest mianem uczenia się przez praktykę.

Rozwój edukacji pozaformalnej zależy w decydującej mierze od upowszechnienia zorganizowanych form uczenia się w miejscu pracy lub w ścisłym związku z pracą – w tym ważną rolę mają pracodawcy. W ramach przeprowadzanej od 2014 roku reformy instytucji rynku pracy ustanowiono Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) stanowiący 2% Funduszu Pracy, przeznaczoną na dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników, w tym osób niskokwalifikowanych i pracodawców.

Pracownicy, szczególnie ci o niskich kwalifikacjach, nie są przekonani o tym, że uczenie się zwiększy ich szanse na zmianę i poprawę sytuacji życiowej. Ze względu na bariery awansu zarówno poziomego, jak i pionowego, często doświadczane w tej grupie, nie widzą oni wymiernych korzyści z podnoszenia swoich kompetencji i pozostają bierni edukacyjnie. Takie podejście do edukacji może skutkować również mniejszą potrzebą zdobywania umiejętności ogólnych. Do głównych działań mających na celu wsparcie uczenia się przez całe życie pracowników i pracodawców należą finansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców oraz udostępnienie bazy ofert usług rozwojowych. Funkcjonują także trójstronne umowy szkoleniowe zawierane na wniosek pracodawcy przez starostę z pracodawcą i instytucją szkoleniową. W umowach pracodawcy deklarują zatrudnienie bezrobotnego po odbytych szkoleniu. Osoby wysłane na szkolenie powinny być przeszkolone zgodnie z konkretnymi potrzebami zainteresowanego pracodawcy, który z kolei jest zobowiązany do ich zatrudnienia.

W celu wspomaganie popytowego mechanizmu wyboru i finansowania usług rozwojowych dla pracowników przedsiębiorstw w 2015 roku uruchomiono Bazę Usług Rozwojowych – otwartą stronę internetową zawierającą oferty usług rozwojowych m.in.: szkoleń, kursów zawodowych, doradztwa, studiów podyplomowych, mentoringu czy coachingu. Baza umożliwia znalezienie i wybór usługi rozwojowej, odpowiadającej na potrzeby uczących się, a w przypadku braku pasującej oferty, daje możliwość zamówienia usługi „szytej na miarę”.

## **Dlaczego warto uczyć się przez całe życie?**

Nie ma wątpliwości, że lifelong learning bardzo pozytywnie wpływa na życie w szerokim kontekście. Podsumujmy główne zalety tej idei:

- otwarty umysł, więcej możliwości i perspektyw rozwoju,
- silniejsze poczucie własnej wartości i pewności siebie,
- możliwość przebranżowienia się, lepsza pozycja na rynku pracy,
- bardziej satysfakcjonujące życie osobiste,
- lepsza pamięć i sprawniej działające procesy poznawcze,
- mniejszy strach przed ryzykiem, szybsza adaptacja do zmian,
- bogaty wachlarz zainteresowań, szerokie horyzonty,
- rozwój kreatywności.

Decydując się na ciągle poszerzanie horyzontów znacznie podnosimy swoje szanse na lepszy komfort życia. I nie chodzi tutaj jedynie o sferę zawodową, prestiż społeczny i dochody, ale także jakość życia rodzinnego, umiejętne wychowywanie dzieci czy relacje międzyludzkie. Istnieją bowiem dwa główne obszary, w których warto nieustannie się doskonalić: rozwój osobisty i rozwój zawodowy. Co istotne, nie należy traktować ich odrębnie, ponieważ obie kwestie mocno się zazębiają i wpływają na siebie.

Zachęcam do zapoznania się z załączoną **MAPĄ MYŚLI**, która może stać się inspiracją do dalszego rozwoju zawodowego i osobistego.

### **Bibliografia**

1. Chłoń-Domińczak A. (red.) (2013). Raport o stanie edukacji 2012, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa
2. Jegorow D. (2012) Edukacja ustawiczna a wyzwania współczesnej gospodarki Trwałość i efektywność kształcenia dorosłych na przykładzie Lubelszczyzny (Cz.1), Chełm
3. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 sierpnia 2017 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych Na podstawie art. 117 ust. 5 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 59 i 949)
4. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001)

<https://kwalifikacje.gov.pl/images/zsu.pdf>

mgr **Katarzyna Kamińska**

Doradca zawodowy  
Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Pile