

Bezpłatne szkolenia zawodowe, informatyczne i językowe  
dla osób pracujących powyżej 45 roku życia  
posiadających co najwyżej wykształcenie średnie  
i zamieszkujących Województwo Podkarpackie

# AKADEMIA

## UMIEJĘTNOŚCI

# 2



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach  
Europejskiego Funduszu Społecznego



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**CKPiDN**  
*Mielec*

Centrum Kształcenia Praktycznego i Doskonalenia Nauczycieli  
w Mielcu

**AKADEMIA  
UMIEJĘTNOŚCI****2**

Bezpłatne szkolenia zawodowe, informatyczne i językowe dla osób pracujących powyżej 45. roku życia posiadających co najwyżej wykształcenie średnie i zamieszkujących Województwo Podkarpackie

**Spis treści:**

O projekcie .....	str. 4
Raport z badań socjologa .....	str. 12
W. Cellary: Kształcenie na potrzeby gospodarki opartej na wiedzy.....	str. 20
K. Głuc: Kształcenie dorosłych w Unii Europejskiej .....	str. 25
S. Gumienny: Edukacja po czterdziestce .....	str. 32
Inne projekty (z)realizowane przez CKPiDN .....	str. 35

**Zdzisław Nowakowski**  
Dyrektor  
Centrum Kształcenia Praktycznego  
i Doskonalenia Nauczycieli  
w Mielcu



Oddajemy do Państwa rąk kolejną publikację, poświęconą tym razem projektowi „Akademia Umiejętności II – szkolenia zawodowe, informatyczne i językowe”. Beneficjentami projektu były osoby pracujące, powyżej 45. roku życia, nie posiadające wyższego wykształcenia.

To specyficzna grupa, która według „Raportu o Kapitale Intelktualnym Polski” opublikowanym w 2008 roku sporadycznie uczestniczy w jakiegokolwiek formie uczenia się. Niestety dorośli Polacy są o wiele mniej aktywni w pozyskiwaniu wiedzy, aniżeli ich rówieśnicy z innych krajów UE. Zdecydowanymi liderami są tutaj kraje skandynawskie (Finlandia, Dania, Szwecja z trzykrotnie wyższymi wskaźnikami aniżeli Polska). Ale już czwarte miejsce w rankingu zajmuje nasz najbliższy sąsiad – Słowacja z ponad dwukrotnie wyższym wskaźnikiem.

Deprecjacja wiedzy jest nierozzerwalnie związana z szybkim rozwojem technologii, poziomem wykształcenia oraz wiekiem. Prof. W. Cellary w swoim artykule „Kształcenie na potrzeby gospodarki opartej na wiedzy” zwraca uwagę, że *aktualnie w polskim społeczeństwie, wśród osób w wieku 45-60 lat, które można nazwać „pokoleniem rządzących”, tylko 11% osób ma wyższe wykształcenie*. Ponadto dane statystyczne potwierdzają, że mniejszą potrzebę aktualizacji wiedzy posiadają osoby starsze z niższym wykształceniem.

Z tych powodów wsparciem w projekcie objęliśmy wskazaną wyżej grupę beneficjentów, zachęcając ją tym samym do większej mobilności zawodowej. Sformułowane w trakcie badań diagnostycznych wnioski potwierdziły, że projekt doprowadził do wielu pozytywnych zmian wśród uczestników szkoleń. Przede wszystkim nastąpił wyraźny wzrost liczby osób mających sprecyzowane plany szkoleniowe na przyszłość oraz wzrost poczucia własnej wartości na rynku pracy.

Zapraszam do lektury przygotowanych dla Państwa materiałów

Zdzisław Nowakowski

# Sprawozdanie

z realizacji projektu

## Program Operacyjny Kapitał Ludzki (POKL)

Priorytet VIII. Regionalne kadry gospodarki

Działanie 8.1 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie

Poddziałanie 8.1.1 Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw

Tytuł projektu: „Akademia Umiejętności II – szkolenia zawodowe, informatyczne i językowe”

Okres realizacji: 1 marca 2008 - 31 października 2009

Projekt był skierowany do osób pracujących, zamieszkujących województwo podkarpackie, mających więcej niż 45 lat i posiadających co najwyżej wykształcenie średnie.

W ramach projektu zrealizowano:

- szkolenia zawodowe – odbiorcami byli głównie pracownicy fizyczni oraz przedstawiciele zawodów wytwórczych;
  - szkolenia informatyczne od podstaw i na poziomie zaawansowanym – odbiorcami byli pracownicy biurowi i osoby różnych zawodów, które odczuwały brak umiejętności posługiwania się technologią informacyjną i komunikacyjną;
  - szkolenia językowe – odbiorcami byli głównie pracownicy z tych przedsiębiorstw, w których inwestorzy strategiczni i kapitał są pochodzenia zagranicznego.
- moduł „Kluczowe umiejętności pracownika” – jako uzupełnienie każdego kursu o tematykę z zakresu nowoczesnych rozwiązań w organizacji pracy

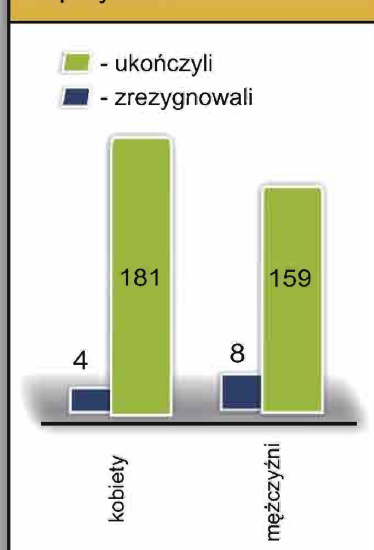
Większość kursów kończyła się egzaminami zewnętrznymi oraz wydaniem stosownych certyfikatów. W przypadku:

- kursów zawodowych – „Uprawnienia SEP powyżej 1kV”, „Kierowca wózków jezdniowych”, „Spawanie metodą TIG”;
- kursów informatycznych – „ECDL e-Citizen”, „ECDL-CAD”;
- kursów językowych – egzamin „Key English Test” w systemie Cambridge ESOL.

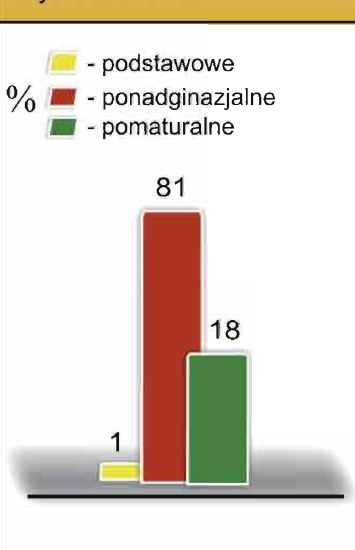
Na 276 osób przystępujących do egzaminów 78 % uzyskało oceny pozytywne.

Łącznie trzydzieści dwa kursy ukończyło 340 osób: w tym 93 osoby - szkolenia zawodowe, 204 osoby - szkolenia informatyczne i 55 osób - kursy językowe. Zrealizowano w sumie 3 208 godzin szkoleniowych.

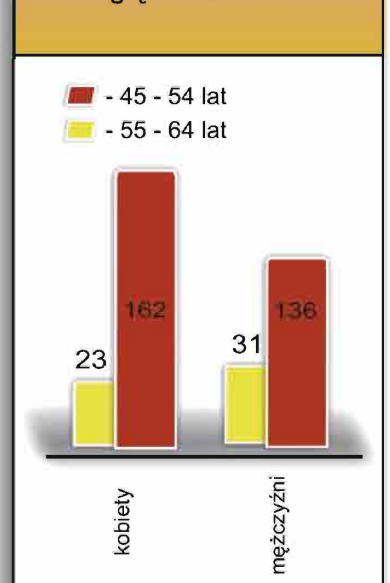
Struktura beneficjentów, którzy ukończyli udział w projekcie



Struktura beneficjentów, ze względu na poziom wykształcenia



Struktura beneficjentów ze względu na wiek



Nazwa kursu:

## Spawanie metodą TIG

Liczba godzin: 160

Liczba edycji: 1

**Cel szkolenia:** Zdobyć umiejętności spawania metodą TIG – 141 (spawania łukowego elektrodą wolframową) w zakresie wykonywania spoin pachwinowych w złączach blach i rur oraz uzyskanie kwalifikacji/uprawnień w odpowiednim zakresie wg wymagań normy PN-EN 287-1.

### Treści kształcenia:

- Urządzenia i sprzęt do spawania
- Materiały dodatkowe
- Technika i technologia spawania
- Przepisy, wytyczne i normy dotyczące spawalnictwa
- Pierwsza pomoc przedmedyczna
- Zagadnienia z zakresu BHP i przepisów p.poż
- Napawanie blach ściegami prostymi i zakosowymi w pozycjach PA, PF, PG, PC
- Wykonywanie złącza teowego blach ze spoinami pachwinowymi w pozycji PA, PB, PF, PD, PG oraz w pozycji słabej opanowanej

**Egzamin zewnętrzny:** Instytut Spawalnictwa w Gliwicach – Świadcstwo Egzaminu Spawacza i Książeczka Spawacza.



Nazwa kursu:

## Operator obrabiarek sterowanych numerycznie –

kurs akredytowany przez Podkarpackiego Kuratora Oświaty

Liczba godzin: 200

Liczba edycji: 4

**Cel szkolenia:** Zdobyć wiadomości i umiejętności niezbędnych w obsłudze obrabiarek sterowanych numerycznie. Kurs obejmował zajęcia teoretyczne i zajęcia praktyczne na maszynach edukacyjnych i w zakładzie pracy na maszynach:

- tokarka w systemie SINUMERIK 840C
- frezarka – grawerka
- tokarka i frezarka w systemie Heidenheim
- tokarka w systemie FANUC

### Treści kształcenia:

- Podstawy obróbki skrawaniem
- Przepisy BHP i ergonomia
- Budowa obrabiarek CNC
- Rysunek techniczny
- Dokumentacja technologiczna
- Podstawy metrologii warsztatowej
- Podstawy programowania obrabiarek CNC
- Ćwiczenia praktyczne w ustawianiu i obsłudze obrabiarek CNC
- Obróbka przedmiotów
- Zajęcia praktyczne w zakładach pracy



Nazwa kursu:

## Uprawnienia SEP powyżej 1 kV

Liczba godzin: 40

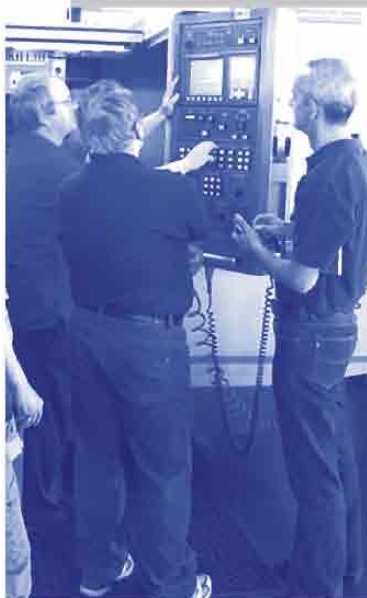
Liczba edycji: 1

**Cel szkolenia:** Przygotowanie uczestników do egzaminu kwalifikacyjnego przeprowadzonego przez Komisję Państwową zgodnie z wymogami określonymi w Rozporządzeniu Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 28.04.2003 r. w §6 ust.1, p.1.

**Treści kształcenia:**

- Ogólne zasady eksploatacji urządzeń, instalacji i sieci elektroenergetycznych
- Budowa i eksploatacja sieci, instalacji i urządzeń elektroenergetycznych
- Prace kontrolno-pomiarowe
- Ochrona przeciwporażeniowa i przeciwpożarowa
- Ratownictwo-sposoby udzielania pierwszej pomocy osobom porażonym prądem elektrycznym i poparzonym
- Organizacja bezpiecznej pracy
- Wymagania podstawowych przepisów obowiązujących przy eksploatacji i dozorcze

**Egzamin zewnętrzny:** Stowarzyszenie Elektryków Polskich – Świadectwo kwalifikacyjne uprawniające do zajmowania się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci na stanowisku eksploatacji i dozoru.



Nazwa kursu:

## Kierowca wózków widłowych z wymianą butli gazowych – kurs akredytowany przez Podkarpackiego Kuratora Oświaty

Liczba godzin: 112

Liczba edycji: 2

**Cel szkolenia:** Zdobycie wiadomości i umiejętności niezbędnych do wykonywania zawodu kierowcy wózków jezdniowych w transporcie wewnątrzzakładowym.

**Treści kształcenia:**

- Typy stosowanych wózków jezdniowych
- Budowa wózka
- Czynności operatora przy obsłudze wózków przed podjęciem pracy i po pracy wózka
- Wiadomości o dozorcze technicznym
- Wiadomości z zakresu ładunkoznawstwa
- Czynności operatora w czasie pracy wózka
- Zagadnienia z zakresu BHP
- Wymiana butli gazowych w wózkach jezdniowych
- Nauka jazdy

**Egzamin zewnętrzny:** Urząd Dozoru Technicznego w Tarnowie – Zaświadczenie kwalifikacyjne uprawniające do obsługi urządzeń transportu bliskiego.



Nazwa kursu:

**AutoCad** – kurs akredytowany przez Podkarpackiego Kuratora Oświaty

Liczba godzin: 40

Liczba edycji: 2

**Cel szkolenia:** Zdobycie wiadomości oraz umiejętności niezbędnych w komputerowym wspomaganie projektowania.

**Treści kształcenia:**

Zakres tematyczny kursu obejmował wykonanie kompletnej dokumentacji 2D części i zespołu:

- Wprowadzenie do AutoCAD-a i układy współrzędnych
- Podstawowe obiekty rysunkowe AutoCAD-a oraz ich właściwości
- Rysowanie precyzyjne
- Oglądanie rysunku
- Modyfikacje obiektów
- Warstwy
- Kreskowanie i wypełnianie
- Napisy
- Wymiarowanie, edycja wymiarów, style wymiarowe
- Bloki
- Drukowanie
- Platforma e-learningowa Moodle.

**Egzamin zewnętrzny:** Polskie Towarzystwo Informatyczne – Certyfikat ECDL-CAD.



Nazwa kursu:

**Obsługa programu MS Word + bezwzrokowe pisanie na klawiaturze** – kurs akredytowany przez Podkarpackiego Kuratora Oświaty

Liczba godzin: 46

Liczba edycji: 2

**Cel szkolenia:** Nabycie wiedzy i umiejętności stosowania zaawansowanych technik komputerowego składu tekstu i dostosowania środowiska pracy edytora do swoich potrzeb.

**Treści kształcenia:**

- Szablony w edytorze
- Style i ich wykorzystanie
- Narzędzia edytorskie i korektorskie, środowisko pracy
- Dodatkowe obiekty w tekście
- Elementy uzupełniające
- Układ dokumentu
- Różne widoki w edytorze
- Opcje zabezpieczeń i wydruku
- Platforma e-learningowa Moodle
- Bezwzrokowe pisanie na klawiaturze



*Nazwa kursu:*

## Obsługa programu MS Excel – kurs akredytowany przez Podkarpackiego Kuratora Oświaty

Liczba godzin: 40

Liczba edycji: 4

**Cel szkolenia:** Nabycie wiedzy i umiejętności z zakresu zaawansowanych możliwości wykorzystania arkusza kalkulacyjnego.

**Treści kształcenia:**

- Definiowanie i stosowanie nazw
- Formatowanie warunkowe
- Zastosowanie wybranych funkcji baz danych
- Praca z dużymi arkuszami i wieloma skoroszytami
- Zastosowanie dodatkowych narzędzi analizy danych
- Tworzenie i modyfikacja tabel przestawnych i wykresów przestawnych
- Tworzenie i modyfikacja makropoleceń
- Tworzenie formularzy ekranowych
- Platforma e-learningowa Moodle



*Nazwa kursu:*

## Podstawy obsługi komputera i przygotowanie do egzaminu ECDL e-Citizen

Liczba godzin: 96

Liczba edycji: 6

**Cel szkolenia:** Zapoznanie uczestników szkolenia z możliwościami wykorzystania technologii informacyjnej i komunikacyjnej w uczeniu się i działalności zawodowej oraz kształtowanie podstawowych umiejętności wykorzystania programów użytkowych.

**Treści kształcenia:**

- Budowa i działanie komputera
- Przegląd oprogramowania komputerów
- Sieci komputerowe - podstawy Internetu
- Środowisko pracy systemu Windows
- Przetwarzanie tekstów
- Arkusze kalkulacyjne
- Grafika menedżerska i prezentacyjna
- Usługi w sieciach informatycznych
- Przygotowanie do egzaminu ECDL e-Citizen

**Egzamin zewnętrzny:** Polskie Towarzystwo Informatyczne – Certyfikat ECDL e-Citizen





Nazwa kursu:

## Obsługa programu Open Office

Liczba godzin: 40

Liczba edycji: 2

**Cel szkolenia:** Nabycie wiedzy i umiejętności komputerowego składu tekstu, wykonywania analiz i zestawień oraz prezentacji przy użyciu pakietu Open Office będącym darmową alternatywą dla MS Office.

**Treści kształcenia:**

- Pobieranie i instalowanie pakietu Open Office
- Posługiwanie się edytorem tekstu
- Korzystanie z arkusza kalkulacyjnego
- Tworzenie prezentacji elektronicznej
- Współpraca z MS Office



Nazwa kursu:

## Przygotowanie do egzaminu ECDL e-Citizen

Liczba godzin: 32

Liczba edycji: 5

**Cel szkolenia:** Zapoznanie uczestników szkolenia z możliwościami wykorzystania technologii informacyjnej i komunikacji w uczeniu się i działalności zawodowej oraz kształtowanie podstawowych umiejętności wykorzystania programów użytkowych oraz Internetu.

**Treści kształcenia:**

- Budowa i działanie komputera
- Komputery w życiu codziennym. Przegląd oprogramowania komputerów
- Podstawy edycji tekstu
- Podstawy Internetu
- Usługi w sieciach informatycznych

**Egzamin zewnętrzny:** Polskie Towarzystwo Informatyczne – Certyfikat ECDL e-Citizen.



Nazwa kursu:

## Kurs języka angielskiego na poziomie A1 (od podstaw) –

kurs akredytowany przez Podkarpackiego Kuratora Oświaty

Liczba godzin: 180 (w tym 50 godz. e-learningu, 20 godz. języka technicznego, 10 godz. technik informatycznych w kształceniu)

Liczba edycji: 2

**Cel szkolenia:** Nabycie umiejętności posługiwania się językiem angielskim na poziomie podstawowym.

**Treści kształcenia:**

• **JĘZYK ANGIELSKI:**

**GRAMATYKA**

- Czasownik „być” w zdaniach twierdzących, pytających i przeczących
- Zaimki wskazujące, zaimki osobowe, dzierżawcze
- Liczba mnoga rzeczowników (regularna i nieregularna)
- Przedimki
- Czas Present Simple w zdaniach twierdzących, przeczących i pytaniach
- Przysłówki częstotliwości
- Czas Past Simple w zdaniach twierdzących, przeczących i pytaniach
- Czasowniki modalne can / can't
- Przyimki miejsca i czasu
- Forma przyszła going to

**SŁOWNICTWO**

- Liczebniki główne i porządkowe
- Alfabet
- Przymiotniki określające/oceniające jakość
- Daty, dni tygodnia, miesiące, pory roku
- Pogoda
- Upodobania
- Jedzenie i picie
- Rodzina, dom
- Kraje i narodowości
- Kolory, kształty, rozmiary
- Ubrania
- Części ciała, samopoczucie
- Sport, rozrywka, hobby
- Praca
- Nazwy wybranych zawodów i nazwy czynności z nimi związanych
- Proste narzędzia i przyrządy
- Podstawowe urządzenia użytku codziennego (w domu i pracy)

• **TECHNOLOGIA INFORMATYCZNA W KSZTAŁCENIU:**

- Tworzenie na dysku folderów, zapisywanie do nich plików z danymi oraz wyszukiwanie informacji na dysku lokalnym
- Wyszukiwanie informacji w sieci (Internecie)
- Korzystanie z poczty elektronicznej
- Przestrzeganie zasad oraz norm etycznych w trakcie komunikowania się w sieci
- Praca z systemem nauczania na odległość Moodle
- Korzystanie z oprogramowania multimedialnego w trakcie nauki języków obcych
- Podstawowe pojęcia dotyczące pracy w sieci

• **PLATFORMA E-LEARNINGOWA**



Nazwa kursu:

## Kurs języka angielskiego na poziomie A2 (dla znających podstawy) – kurs akredytowany przez Podkarpackiego Kuratora Oświaty

Liczba godzin: 180 (w tym 50 godz. e-learningu, 20 godz. języka technicznego, 10 godz. technik informatycznych w kształceniu)

Liczba edycji: 3

**Cel szkolenia:** Rozwijanie umiejętności posługiwania się językiem angielskim na poziomie średniozaawansowanym.

**Treści kształcenia:**

• **JĘZYK ANGIELSKI:**

- Rozwijanie sprawności rozumienia ze słuchu, mówienia, czytania i pisania
- Poznanie repertuaru funkcji językowych, umożliwiających posługiwanie się językiem obcym w sytuacjach życia codziennego
- Opanowanie podstawowych struktur gramatycznych stosowanych do wyrażania teraźniejszości, przyszłości i przeszłości
- Opanowanie słownictwa dotyczącego życia codziennego, ze szczególnym uwzględnieniem realiów kraju ojczystego oraz obszaru języka docelowego w oparciu o autentyczne materiały językowe
- Rozszerzenie komponentu kulturowo – cywilizacyjnego, z ukierunkowaniem na styl życia i zachowania w kraju języka docelowego
- Rozróżnianie formalnego i nieformalnego stylu języka
- Rozwój indywidualnych strategii uczenia się

• **TECHNOLOGIA INFORMATYCZNA W KSZTAŁCENIU:**

- Tworzenie na dysku folderów, zapisywanie do nich plików z danymi oraz wyszukiwanie informacji na dysku lokalnym
- Wyszukiwanie informacji w sieci (Internecie)
- Korzystanie z poczty elektronicznej
- Przestrzeganie zasad oraz norm etycznych w trakcie komunikowania się w sieci
- Praca z systemem nauczania na odległość Moodle
- Korzystanie z oprogramowania multimedialnego w trakcie nauki języków obcych
- Podstawowe pojęcia dotyczące pracy w sieci

• **PLATFORMA E-LEARNINGOWA**

**Egzamin zewnętrzny:** British Council – Egzamin KET.



## Moduł kluczowe umiejętności pracownika – jako uzupełnienie każdego kursu o tematykę z zakresu nowoczesnych rozwiązań w organizacji pracy

Liczba godzin: 8

Liczba edycji: 29

**Cel szkolenia:** Wyposażenie uczestników w kluczowe umiejętności pracownicze.

**Treści kształcenia:**

- Efektywna komunikacja z otoczeniem
- Rozwiązywanie konfliktów, problemów w grupie
- Artykułowanie własnych potrzeb
- Polski i europejski rynek pracy





Marcin  
**TRYBULEC**

# RAPORT

## z badań socjologa

RAPORT Z BADAŃ EWALUACYJNYCH przeprowadzonych w ramach projektu „Akademia Umiejętności II – szkolenia zawodowe, informatyczne i językowe”

### METODOLOGIA BADAŃ

Badania ewaluacyjne stosuje się do oceny wpływu podejmowanych działań społecznych bądź oceny skuteczności konkretnego działania z punktu widzenia przyjętych kryteriów. Istnieje znaczne zróżnicowanie dotyczące celów badań ewaluacyjnych. Można wskazać cztery istotne grupy:

- a. **Badanie szacowania potrzeb** – ma na celu badanie występujących problemów lub ich skali.
- b. **Badanie kosztów i korzyści** – dąży do określenia czy rezultaty projektu zrównoważyły poniesione wydatki (zarówno finansowe jak innego rodzaju).
- c. **Monitoring** – badanie dostarczające stałej informacji na temat przedmiotu zainteresowania np. stanu realizacji określonego programu społecznego.
- d. **Ewaluacja projektu** – ma na celu określenie czy interwencja społeczna przynosi zakładane rezultaty.

Badania ewaluacyjne wykorzystują zarówno metody jakościowe jak ilościowe tj. sondaże, eksperymenty, kwestionariusze, wywiady ankietarskie, grupy fokusowe, wywiady jakościowe itp. W przeprowadzonych badaniach wykorzystano kwestionariusz wywiadu do samodzielnego wypełnienia przez respondenta. Ta forma badania nie sprzyja pozyskiwaniu danych jakościowych ponieważ badani unikają dłuższych wypowiedzi. Dlatego też zebrane dane mają w przeważającej mierze charakter ilościowy.

Cel badań i oczekiwane rezultaty W badaniach dla CKPDiN zastosowano ewaluację projektu. Podstawowym celem interwencji społecznej jaką jest projekt „Akademia Umiejętności II – szkolenia zawodowe, informatyczne i językowe” jest dostarczenie min 80-ciu procentom uczestników wiedzy i umiejętności przydatnych w ich pracy zawodowej. Zgodnie z założeniami

organizatorów projekt odniesie sukces jeśli minimum 80% respondentów zadeklaruje przydatność szkolenia w ich pracy zawodowej. Ponadto istotnym założeniem projektu jest pozytywna zmiana postaw respondentów w zakresie samooceny, zaufania we własne siły oraz motywacji do podejmowania dalszych szkoleń i kształcenia ustawicznego. Dlatego też podstawowe zmienne badane to:

- a. **Samoocena** - czyli „dokonywane przez ludzi oszacowania wartości samych siebie – to znaczy stopień w jakim postrzegają siebie jako dobrych, kompetentnych, przyzwoitych” (E. Aronson 1997, s. 684).
- b. **Motywacja (do dalszego kształcenia)** – czyli dyspozycja do zaangażowania się w jakieś działanie „(ponieważ (...)) wzbudza ono nasze zainteresowanie” –(motywacja wewnętrzna) bądź wskutek

**Wykres 1.** Czy zdobyta w trakcie szkolenia wiedza i umiejętności praktyczne będą przydatne w Pana / Pani obecnej pracy zawodowej?"



zewewnętrznych nacisków lub dla zewnętrznych korzyści"- (motywacja zewnętrzna) (por. E. Aronson 1997, s. 680)

W badaniach przyjęto, że jeśli stosunek liczby respondentów deklarujących dodatnią samoocenę przed szkoleniem, do liczby respondentów deklarujących pozytywną samoocenę po szkoleniu zostanie określony przez wskaźnik nie większy niż 0,9, oznacza to, że szkolenie odniosło sukces. Przyjęty wskaźnik jest wynikiem dzielenia odsetka osób z pozytywną samooceną przed szkoleniem przez odsetek osób z pozytywną samooceną po szkoleniu. Na przykład  $60\% / 70\% = 0,85$ . Wskaźnik 0,85 oznacza, że grupa osób z pozytywną samooceną zwiększyła się o 10 punktów procentowych (nominalnie o 35 osób) w stosunku do sytuacji wyjściowej. Przyjmuje się, że jest to wystarczająca zmiana w zakresie samooceny.

Analogicznie jeśli chodzi o inne badane zmienne tj. motywację. Zanim przejdzie się do przedstawienia wyników badań kilka zdań poświęcić trzeba definicji terminu „postawa” oraz teoretycznym ograniczeniom badania postaw.

### Teoretyczne ograniczenia badania postaw

Według ogólnie przyjętej definicji postawa jest trwałą oceną (pozytywną lub negatywną) ludzi, obiektów i idei. Istotną cechą postaw jest ich trwałość, a osoby powyżej trzydziestego roku życia wykazują istotnie mniejszą elastyczność postaw niż dzieci, młodzież, oraz osoby dorosłe między 18 a 30 rokiem życia (Por. E. Aronson, T. Wilson, R. Akert, Psychologia społeczna, 1997). Biorąc pod uwagę demograficzne charakterystyki badanej grupy należy się spodziewać, że nie nastąpi tutaj diametralna zmiana w zakresie samooceny. Dlatego też za zadowalający stopień zmiany postaw w zakresie samooceny uznany został wskaźnik na poziomie 0,9.

Na postawę składają się następujące elementy: komponent emocjonalny, czyli reakcje emocjonalne wobec przedmiotu postawy; komponent poznawczy,

czyli myśli i przekonania o przedmiocie postawy; oraz komponent behawioralny czyli dające się zaobserwować działanie wobec przedmiotu postawy. Aby zbadać behawioralny komponent postaw badania należałoby zakroić na szerszą skalę i sprawdzić kolejno czy po pół roku i po roku od zakończenia szkolenia badani wykazywali zwiększoną aktywność zawodową oraz szkoleniową. Skonstruowany dla niniejszych badań ewaluacyjnych kwestionariusz wywiadu bada przede wszystkim komponent poznawczy oraz (w mniejszym stopniu) emocjonalny komponent postaw.

### ANALIZA DANYCH

#### 1. Struktura grupy

W obu seriach badań, przy rozpoczęciu i zakończeniu szkoleń, przebadano odpowiednio 319 i 329 osób z 352 uczestników projektu. Przebadana grupa beneficjentów stanowi odpowiednio 90% i 93% wszystkich beneficjentów projektu i jest grupą reprezentatywną. Wśród przebadanych, 178 (54%) osób stanowiły kobiety, 151 (46) mężczyźni. W szkoleniach w przeważającej części uczestniczyły osoby z wykształceniem średnim (81%, 268 osób) posiadające stałą formę zatrudnienia (umowa o pracę na czas nieokreślony 69%, 229 osób).

#### 2. Ocena przydatności szkolenia w pracy zawodowej

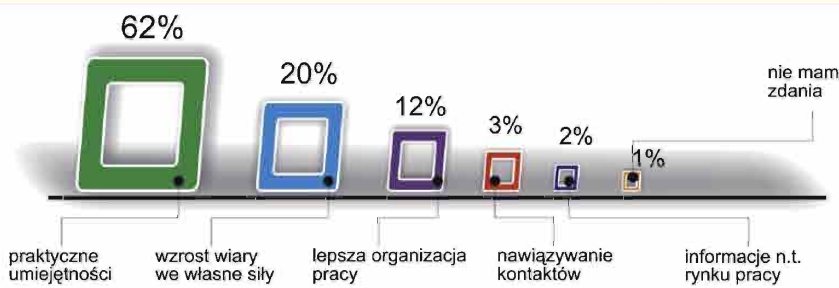
Spośród przebadanych 329 respondentów 267 (81%) odpowiedziało pozytywnie na pytanie: „Czy zdobyta w trakcie

szkolenia wiedza i umiejętności praktyczne będą przydatne w Pana / Pani obecnej pracy zawodowej?”. Biorąc pod uwagę założone we wstępie kryterium skuteczności szkoleń, należy stwierdzić, że zrealizowany projekt odniósł sukces. Respondenci zostali również zapytani o najbardziej, w ich opinii, wartościowe aspekty szkolenia. W drugiej serii badań 62% ankietowanych za najbardziej wartościowy aspekt szkolenia uznało zdobycie praktycznych umiejętności i wiedzy użytecznej w pracy zawodowej. Natomiast 20% respondentów wymieniło wzrost wiary we własne siły jako najistotniejszy dla nich skutek szkolenia. W świetle deklaracji badanych można wnioskować, że wśród 20% uczestników szkolenia nastąpiła pozytywna zmiana w zakresie samooceny. Interpretację tą potwierdza również fakt, że na drugim miejscu w hierarchii wartościowych elementów szkolenia aż 39% badanych wskazało właśnie wzrost wiary we własne siły.

Jak widać odpowiedzi wymieniane na drugim miejscu (wyk. 2 i 3) w hierarchii wartościowych elementów szkolenia są o wiele bardziej zróżnicowane niż odpowiedzi dotyczące pierwszego miejsca. Istotny jest fakt, że wzrost zaufania we własne siły jest odpowiedzią, która pojawia się ponad dwukrotnie częściej niż inne wartościowe aspekty szkolenia. Oznacza to, że szkolenie zmieniło nie tylko praktyczne umiejętności badanych, ale również w dużym stopniu podniosło ich samoocenę.



**Wykres 2. Pierwsze miejsca w hierarchii najbardziej wartościowych elementów szkolenia**



### 3. Reakcja bezpośrednia

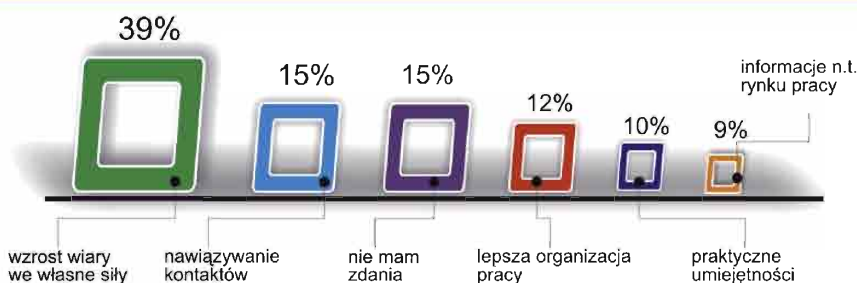
Ocena poszczególnych elementów szkolenia oraz ogólna ocena szkolenia wypadła bardzo dobrze. Na 329 respondentów 299 oceniło szkolenie dobrze lub bardzo dobrze, co oznacza że 91 % badanych pozytywnie ocenia szkolenie, w którym uczestniczyło. Oceny negatywne stanowiły 2% wszystkich ocen. Ogólną, pozytywną ocenę szkoleń potwierdzają pozytywne oceny poszczególnych aspektów szkolenia. Wszyscy bądź prawie wszyscy badani wysoko ocenili sposób prowadzenia zajęć, przystępność przekazu postawę pro-

wadzających szkolenia. Podobnie sytuacja przedstawia się w przypadku pytań: „Czy szkolenie wzbudziło zainteresowanie przedmiotem” oraz „Czy szkolenie warte jest polecenia innym osobom?”. Procentowy udział odpowiedzi na poszczególne pytania dotyczące szczegółowej oceny szkolenia przedstawia wykres 4. Grupy w których wykorzystywano metodę nauczania na odległość (e-learning) poproszone zostały również o ocenę tej metody. Ponad połowa badanych (53%) oceniło ją jako użyteczną i tylko 2% dokonało negatywnej oceny. Jednak, aż 34% res-

pondentów nie zaznaczyło żadnej odpowiedzi a 6% zadeklarowało brak zdania w tym temacie. Trudno jednoznacznie ocenić przyczyny tak wysokiego odsetka osób, które nie zaznaczyły żadnej odpowiedzi na pytanie o nauczanie na odległość. Wydaje się że jest to spowodowane nowatorskim charakterem kształcenia na odległość.

Szpecially istotne dla oceny efektywności szkolenia są odpowiedzi na pytania: „Czy szkolenie poszerzyło Twoją wiedzę?” oraz „Czy szkolenie poszerzyło Twoje umiejętności praktyczne?”. Pozytywnie na te pytania odpowiedziało odpowiednio 87% i 79% respondentów. Tylko 1,6% badanych uznało, że szkolenie nie poszerza ich umiejętności praktycznych, a 19,4% nie miało jednoznacznego zdania o tej kwestii. Omówienia wymaga również struktura odpowiedzi na pytanie o zgodność z potrzebami respondentów. 84% badanych uznało, że szkolenie odpowiada ich potrzebom. Należy więc rozumieć, że 84% respondentów deklaruje użyteczność szkolenia w różnorodnych sferach życia zawodowego i osobistego. Biorąc pod uwagę deklarowaną hierar-

**Wykres 3. Drugie miejsca w hierarchii najbardziej wartościowych elementów szkolenia**



chęć wartości respondentów (Wyk. 2 i 3), prowadzi to do wniosku, że szczególną wartością szkolenia stanowiło rozszerzenie umiejętności praktycznych oraz podniesienie poziomu samooceny. Wynika z tego, że również w tym aspekcie, założone cele szkolenia zostały spełnione – więcej niż 80% badanych stwierdziło, że szkolenie jest użyteczne.

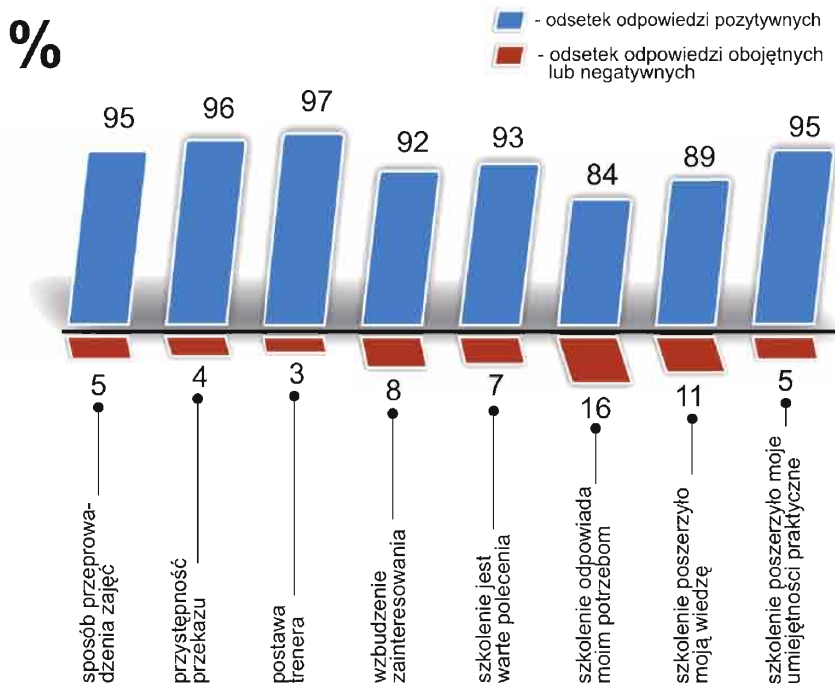
#### 4. Motywacja do podejmowania dalszego kształcenia

Aby zbadać komponent poznawczy motywacji, respondenci poproszeni zostali o ustosunkowanie się do następującego stwierdzenia: „Po ukończeniu tego szkolenia mam pomysł na uczestnictwo w nowych projektach szkoleniowych”. Przed rozpoczęciem szkolenia 47% badanych odpowiedziało twierdząco na zadane pytanie, podczas gdy 7% stwierdziło, że nie posiada żadnych planów szkoleniowych. Można przyjąć, że odsetek uczestników, którzy wskazywali, że nie posiadają żadnych planów w zakresie samokształcenia w obu seriach badań jest stały (waha się między 7-6%). Druga seria badań wskazuje pozytywną zmianę w zakresie motywacji. Zwiększył się odsetek osób posiadających plany szkoleniowe na przyszłość z 47% do 58% badanych. Wyraźnie zmniejszył się również odsetek osób, które nie mają

sprecyzowanej opinii w tej kwestii: z 46% do 36%. Zdefiniowany we wstępie wskaźnik pozytywnej zmiany motywacji do dalszego kształcenia zgodny jest z oczekiwanymi zmianami i wynosi w tym przypadku 0,79.

Respondenci zostali poproszeni o ustosunkowanie się również do innych stwierdzeń związanych z motywacją do kształcenia przez całe życie np. „Uważam że nieustannie należy podnosić swoje kwalifikacje”, „Uważam, że zawsze należy szukać ciekawych ofert szkoleniowych”, „Będę polecał szkolenie moim bliskim”. Odpowiedzi na powyższe pytania nie wskazują wyraźnej zmiany postaw badanych. Na drugie z wymienionych pytań w obu seriach badań 93% respondentów odpowiedziało pozytywnie (por. Wyk. 1.). Za niewielką zmianę w tym przypadku odpowiedzialne mogą być dwie przyczyny. Po pierwsze zadane pytania odwołują się do stałych elementów postaw życiowych, które nie ulegają szybkim przekształceniom. Po drugie, wysoki poziom motywacji oraz zdecydowane postawy badanych w momencie rozpoczęcia szkolenia, uniemożliwiają wyraźną zmianę w tym zakresie. Wysoki odsetek odpowiedzi pozytywnych na pytania dotyczące motywacji pozwala spodziewać się, że respondenci będą kontynuować kształcenie w przyszłości.

**Wykres4. Ocena poszczególnych elementów szkolenia**



*Wysoki odsetek odpowiedzi pozytywnych na pytania dotyczące motywacji pozwala spodziewać się, że respondenci będą kontynuować kształcenie w przyszłości.*

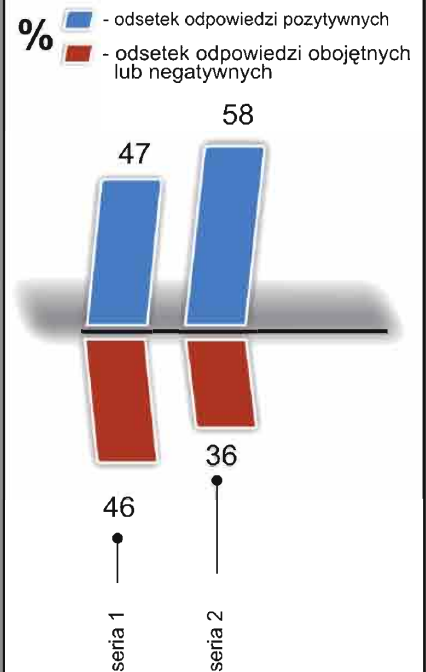
## 5. Samoocena

Samoocena badana była w serii pytań dotyczących radzenia sobie w stresujących okolicznościach, zachowania w sytuacji konfliktu bądź rywalizacji, oraz oceny własnych możliwości w zakresie samodzielnego wykonywania zadań oraz przyjmowania za nie odpowiedzialności. Aby zbadać pewność siebie respondenci poproszeni zostali o ustosunkowanie się do następującego zdania: „Myślę że potrafię przekonać innych do swoich racji” (por wykres 6). W pierwszej serii badań zarejestrowano 71% odpowiedzi pozytywnych, podczas gdy w drugiej serii badań już 80% badanych było zdania, że jest w stanie przekonać innych w toku prowadzonej dyskusji. Wyraźna zmiana samooceny widoczna jest również wśród odpowiedzi udzielanych w odniesieniu do stwierdzenia: „Kiedy jestem zmuszony rywalizować, to szybko się wycofuję, ponieważ uważam, że jestem słabszy niż przeciwnik” (por wykres 7). W pierwszej serii badań 59% respondentów negatywnie ustosunkowało się do powyższego stwierdzenia. W drugiej serii badań już 65% ankietowanych nie zgodziło się ze stwierdzeniem, że podczas rywalizacji są skłonni się wycofać. W obu aspektach wskaźnik zmiany postaw wyniósł odpowiednio: 0,88 i 0,9 i jest zgodny z przyjętymi założeniami dotyczącymi pozytywnej zmiany samooceny.

Badania zarejestrowały również pozytywną zmianę postaw w zakresie oceny

własnej wartości na rynku pracy. Uczestnicy szkolenia zostali poproszeni o ustosunkowanie się do stwierdzenia „Jeśli stracę obecną pracę, to nie będę miał trudności ze znalezieniem nowej”. W pierwszej serii badań z powyższym stwierdzeniem zgodziło się 29% respondentów. Po ukończeniu szkolenia już 36% badanych było przekonanych, że nie będzie miała problemu ze znalezieniem nowej pracy. Wskaźnik wzrostu pewności siebie wynosi w tym przypadku 0,8 i zgodny jest z oczekiwaniami dotyczącymi wpływu szkoleń. Ustosunkowanie się respondentów do stwierdzenia „Rozpoczęcie nauki na szkoleniu poza miejscem zatrudnienia wywołuje u mnie silny stres” miało na celu zdiagnozowanie zmian w emocjonalnym komponencie samooceny. Odpowiedzi respondentów wykazują istotne zmiany w obrębie tego aspektu postawy. W pierwszej serii badań 66% badanych stwierdziło że rozpoczęcie szkolenia nie wywołuje u nich silnego stresu. Druga seria badań wykazała, że już 74% respondentów deklaruje brak reakcji stresowej związanej z rozpoczęciem szkolenia. Wskazuje to na obniżenie się poziomu stresu wywołanego uczestnictwem w szkoleniu. Obniżenie poziomu stresu u części respondentów należy rozumieć jako przejaw wzrostu zaufania we własne możliwości. Można się spodziewać, że sytuacja ta w przyszłości skutkować będzie wzrostem motywacji do kontynuowania samokształcenia i doskonalenia zawodowego (wyk.8).

**Wykres 5.** Po ukończeniu tego szkolenia mam pomysł na uczestnictwo w nowych projektach szkoleniowych

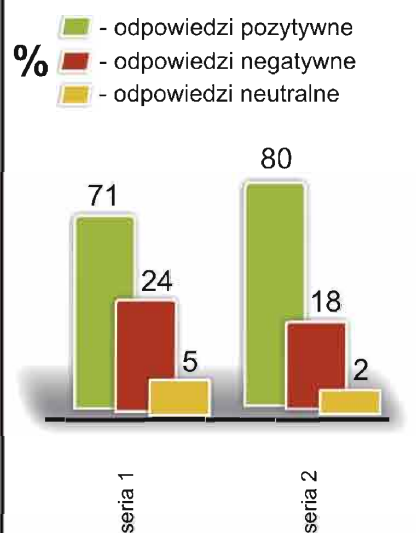


Zwiększenie liczby osób, u których rozpoczęcie szkolenia nie powoduje nadmiernego stresu jest niezwykle istotne biorąc pod uwagę fakt, iż jest to najczęściej wskazywana przyczyna braku decyzji o rozpoczęciu szkolenia.



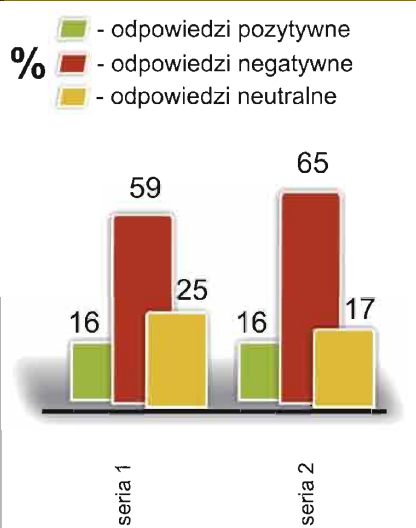


**Wykres 6.** Myślę, że potrafię przekonać innych do swoich racji.



Potwierdzają to odpowiedzi respondentów na pytanie „Jakie czynniki mogły zdecydować, że inne osoby o podobnym profilu zawodowym nie zdecydowały się na podjęcie szkolenia?” 34% respondentów wskazało, że stres związany z podejmowaniem nauki jest najważniejszym czynnikiem zniechęcającym do rozpoczynania szkoleń. (por wyk.12). Z tego punktu wiedzenia

**Wykres 7.** Kiedy jestem zmuszony rywalizować, to szybko się wycofuję, ponieważ uważam, że jestem słabszy niż przeciwnik



zaobserwowane wśród respondentów zmiany w emocjonalnym komponencie postaw stanowią szczególnie wartościowy efekt projektu.

Badania nie wykazały istotnych zmian w odpowiedziach respondentów dotyczących tego jak zachowują się i jak pracują pod presją czasu oraz z chęcią podejmowania odpowiedzialności za wykonywane zadania. W pierwszej i w drugiej serii badań podobny odsetek respondentów stwierdził, że woli pracować samodzielnie i być odpowiedzialnym za powierzone zadania (89% 1 seria, 88% 2 seria). Podobnie w obu seriach badań zaprzeczyła stwierdzeniu: „Kiedy w krótkim czasie muszę wykonać kilka zadań, to wpadam w panikę, bo wydaje mi się, że sobie ze wszystkim nie poradzę” (65 1 seria/ 68 2 seria).

Zmiany postaw w zakresie samodzielności i organizacji pracy można jednak zaobserwować na innym poziomie analizy. Osoby podejmujące szkolenie podzielić można na dwie grupy: a) osoby, które pierwszy raz uczestniczą w tego typu szkoleniach (61% całości) oraz b) osoby, które miały wcześniej podobne doświadczenia szkoleniowe (39%). Okazało się, że wśród osób podejmujących szkolenie po raz pierwszy doszło do zmiany samooceny w wymiarze zaufania we własne możliwości organizacji pracy i wzrosła chęć podejmowania odpowiedzialności za realizowane czynności. Wśród osób, które po raz pierwszy uczestniczyły w szkoleniu podczas pierwszej serii badań 86% stwierdziło, że wolą być same odpowiedzialne za wykonywane zadania, natomiast w drugiej serii już 92% respondentów deklarowało chęć podjęcia odpowiedzialności. Wyraźniejsza zmiana nastąpiła również w stosunku respondentów do stwierdzenia „Kiedy w krótkim czasie muszę wykonać kilka zadań, to wpadam w panikę, bo wydaje mi się, że sobie ze wszystkim nie poradzę”. Po przeprowadzonym szkoleniu wzrosła liczba respondentów, którzy nie zgadzali się z powyższym stwierdzeniem (z 62% do 69%). Wynika stąd wniosek, że jeśli chodzi o zmianę postaw, to najbardziej wyraźne zmiany zachodzą wśród osób, które wcześniej nie uczestniczyły w podobnych szkoleniach.



**Wykres 8.** Rozpoczęcie nauki na szkoleniu poza miejscem zatrudnienia wywołuje u mnie silny stres



### 6. Komunikacja i marketing.

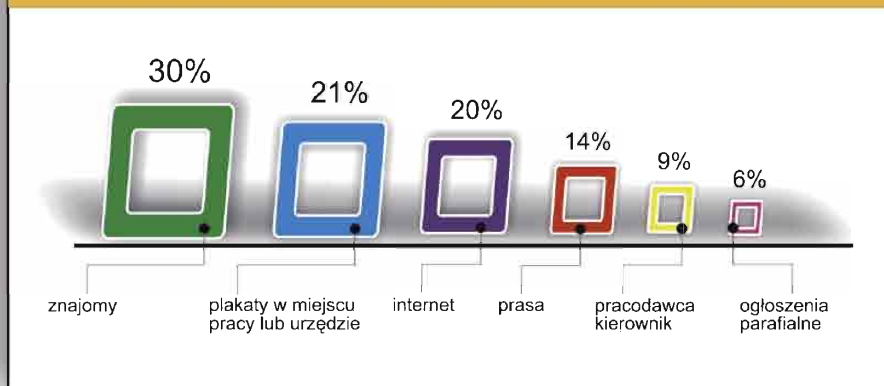
Badania w tej części miały na celu ustalenie z jakich źródeł uczestnicy czerpali informacje na temat organizowanych przez CKPDiN szkoleń oraz ustalenie wiarygodności poszczególnych źródeł informacji. Ponadto uczestnicy szkolenia zapytani zostali o ich osobiste motywacje skłaniające do rozpoczęcia szkolenia. Informacje uzyskane w tej części badania mogą być użyteczne w budowaniu strategii reklamowo - informacyjnej dla przyszłych projektów szkoleniowych (por. wyk. 9).

Źródło informacji - Odpowiedzi na

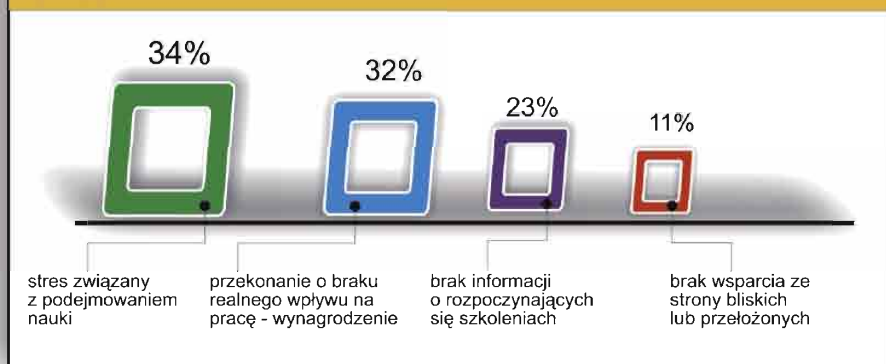
pytanie „W jaki sposób dowiedziałeś się o rozpoczynającym się szkoleniu?” wskazują, że informacje pozyskane drogą bezpośrednich interakcji stanowią główne źródło wiedzy na temat szkoleń. 30% badanych wskazało że źródłem wiedzy na temat rozpoczynających się szkoleń byli ich bliscy. Około 20% odpowiedzi wskazuje, że użyteczne były informacje zamieszczone na plakatach oraz w Internecie. Wykres 10 ilustruje zróżnicowanie odpowiedzi na pytanie o źródło informacji. Zgodnie z oczekiwaniami duża grupa respondentów 22% wskazuje bliskie osoby jako najbardziej wiarygodne źródło informacji na temat organizowanych szkoleń. Nie jest to jednak najczęściej pojawiająca się odpowiedź. Dużym zaskoczeniem jest fakt, że respondenci najczęściej wskazywali, iż plakaty w urzędach lub miejscu pracy są najbardziej wiarygodnym źródłem wiedzy o szkoleniach (25%). Podobnie zaskakujący jest odsetek odpowiedzi wskazujących na Internet jako najbardziej wiarygodne źródło informacji (22%).

Wysoki odsetek odpowiedzi wskazujących na Internet jako najbardziej wiarygodne źródło informacji (22%). Odpowiedzi uczestników szkolenia są o tyle zastanawiające, że według dominujących teorii komunikacji społecznej, największym zaufaniem cieszą się osobowe źródła informacji posiadające pewien autorytet lub dysponujące doświadczeniem w pewnym zakresie (np. bliska osoba, która wcześniej uczestniczyła w podobnych projektach szkoleniowych). Strukturę odpowiedzi określających wiarygodność źródła informacji ilustruje wykres 10. Motywacje i oczekiwania uczestników szkolenia - W pytaniach dotyczących motywacji najczęściej pojawiającą się odpowiedzią była ciekawość i chęć podniesienia kwalifikacji (58%). 10% respondentów wskazało, że chęć zmiany pracy jest podstawowym czynnikiem skłaniającym do rozpoczęcia szkolenia, natomiast 14% badanych wskazało, że

**Wykres 10.** W jaki sposób dowiedziałeś się o rozpoczynającym się szkoleniu ?

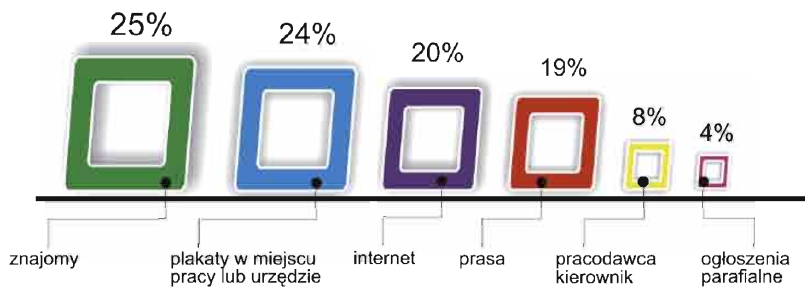


**Wykres 9.** Jakie czynniki mogły zdecydować, że inne osoby o podobnym profilu zawodowym nie zdecydowały się na podjęcie szkolenia?



rozpoczęło szkolenie mając nadzieję, że przyczyni się ono do podniesienia poziomu ich zarobków (por. wyk. 11). Wysoki odsetek odpowiedzi wskazujących na wewnętrzne czynniki decyzji o podjęciu szkolenia (tj. ciekawość, chęć doskonalenia zawodowego), pozwala wnioskować, że respondenci dysponują stałymi i silnie ugruntowanymi postawami w zakresie motywacji do samokształcenia i doskonalenia zawodowego. Można się więc spodziewać, że w przyszłości będą oni kontynuować proces samokształcenia.

**Wykres 11. Wiarygodność źródła informacji**



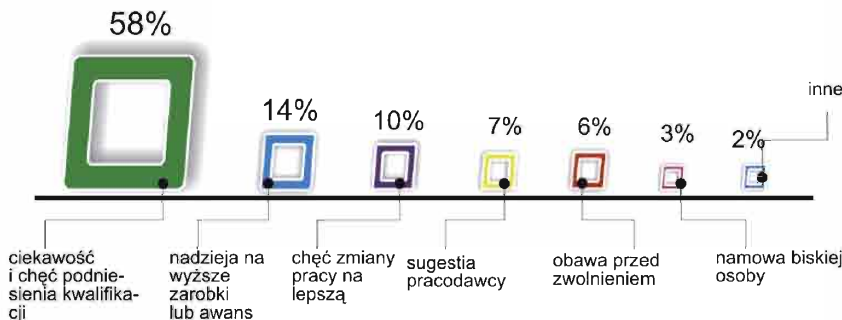
**Podsumowanie**

Należy jednoznacznie stwierdzić, że przeprowadzone badania wykazały, iż projekt „Akademia Umiejętności II – szkolenia zawodowe, informatyczne i językowe” odniósł sukces. Spełnił bowiem wszystkie założone kryteria powodzenia. Projekt doprowadził do wielu pozytywnych zmian w zakresie umiejętności miękkich:

W wyniku przeprowadzonych badań potwierdzono również następujące wskaźniki sukcesu projektu:

- wysoka ocena użyteczności szkolenia w pracy zawodowej (81% respondentów)
- wysoka ocena zgodności szkolenia z potrzebami beneficjentów (84%)
- bardzo dobra ogólna ocena szkolenia (95%)

**Wykres 12. Główne czynniki, które skłoniły Cię do rozpoczęcia szkolenia**



- wyraźny wzrost liczby osób mających sprecyzowane plany szkoleniowe na przyszłość, co oznacza wzrost liczby osób silniej zmotywowanych do podejmowania szkoleń i samokształcenia.
- wzrost zaufania we własne siły w sytuacji konfliktu.
- wzrost chęci uzasadniania swoich racji i przekonania o własnej skuteczności
- wzrost poczucia własnej wartości na rynku pracy.
- zniżenie poziomu stresu wywołanego rozpoczęciem szkolenia, stanowiącego główny czynnik zniechęcający do podejmowania szkoleń.

- wysoka ocena jakości kształcenia (ponad 90%)
- Deklaracje bezpośrednie oraz pośrednie beneficjentów wskazują, że projekt odniósł sukces. Należy jednak pamiętać, że beneficjenci mają tendencję do zbyt optymistycznej oceny szkoleń, w których brali udział. Dlatego też zachodzi potrzeba dalszego badania postaw beneficjentów po zakończeniu projektu, tak aby można było ocenić trwałość deklarowanych postaw oraz stopień w jakim beneficjenci faktycznie stosują zdobytą na szkoleniach wiedzę (tzw. behawioralny element postaw).

**Literatura:**

- Aronson E., Wilson T.D., Akert R. M., Psychologia społeczna. Serce i umysł, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Warszawa 1994
- Babbie E., Badania społeczne w praktyce, PWN, Warszawa 2003
- Bramley P., Ocena efektywności szkoleń, Wolters Kluwer, Kraków 2007
- Knowles M. S., Holton III E. F., Swanson R. A., Edukacja dorosłych, PWN, Warszawa 2009
- Kierzkowski T., Ocena (ewaluacja) programów i projektów o charakterze społeczno - gospodarczym w kontekście przystąpienia Polski i Unii Europejskiej, Warszawa 2002
- Kirkpatrick D. L., Cztery poziomy oceny efektywności szkoleń, Wydawnictwo Studio Emka, Warszawa 2001

**prof. dr hab.inż. Wojciech Cellary**

Katedra Technologii Informacyjnych  
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu



# Kształcenie na potrzeby gospodarki opartej na wiedzy

## Wstęp

W obecnych czasach mamy do czynienia z ogromnymi zmianami w sferze społecznej i gospodarczej znanymi pod nazwą społeczeństwa wiedzy (dawniej społeczeństwa informacyjnego) i gospodarki opartej na wiedzy. Te przemiany są stymulowane bezprecedensowym rozwojem i upowszechnieniem technologii informacyjno-komunikacyjnych. Świat, w którym ponad miliard ludzi jest internautami, a ponad 2,5 miliarda użytkowników telefonów komórkowych nie jest już tym samym światem co dawniej. Do życia w przyszłym społeczeństwie i pracy w przyszłej gospodarce trzeba przygotować dzisiejszą młodzież. Wymaga to zrozumienia przez dzisiejszych nauczycieli wyzwań, przed jakimi staną ci młodzi ludzie.. Ten krótki artykuł ma na celu przedstawienie tych wyzwań i zachęcenie nauczycieli – praktyków i teoretyków – do refleksji, jak i czego należy uczyć młodzież, aby zapewnić jej sukces w dorosłym życiu.

W rozdziale 2. zdefiniowano pojęcie gospodarki opartej na wiedzy, a w rozdziale 3. pojęcie społeczeństwa wiedzy. W rozdziale 4. wprowadzono rozróżnienie pomiędzy wiedzą jako towarem a wiedzą jako dobrem humanistycznym i społecznym. W rozdziale 5 wprowadzono pojęcie wiedzy wykonywalnej zawartej w oprogramowaniu i omówiono konsekwencje zastąpienia wiedzy oprogramowaniem. W rozdziale 6. podano społeczne i makroekonomiczne uzasadnienie gospodarki opartej na wiedzy traktowanej jak towar. W rozdziale 7. przedstawiono zapotrzebowanie na pracę ludzką w przyszłej gospodarce. W rozdziale 8. wymieniono aktualne cele edukacyjne stojące przed szkolnictwem w wyniku konieczności przygotowania młodzieży do wyzwań gospodarki opartej na wiedzy. Rozdział 9. podsumowuje całość artykułu.

***Gospodarka jest oparta na wiedzy, jeśli dominują w niej produkty i usługi, których wartość rynkowa zależy w przeważającym stopniu od wiedzy, a nie od materiałów, energii lub pracy fizycznej.***

## Pojęcie gospodarki opartej na wiedzy

Gospodarka jest oparta na wiedzy, jeśli dominują w niej produkty i usługi, których wartość rynkowa zależy w przeważającym stopniu od wiedzy, a nie od materiałów, energii lub pracy fizycznej. Przykładem takiego produktu jest mikroprocesor. Koszt materiałów, z których jest zbudowany – kwarcu i śladowych domieszek rzadkich pierwiastków jest znikomy. Podobnie znikoma jest ilość energii potrzebna do wyprodukowania mikroprocesora, w szczególności w porównaniu z ilością energii potrzebną do wydobywania tony węgla z tysiąca metrów spod ziemi. Natomiast praca fizyczna przy produkcji mikroprocesorów może mieć tylko charakter pomocniczy ze względu na wymaganą precyzję wykonania nieosiągalną dla rąk człowieka. Dlatego wartość mikroprocesora zależy przede wszystkim od wiedzy, jak te mikroskopijne drobinki domieszek rozmieścić w kryształach kwarcu, aby działając jak tranzystory wykonywały miliony logicznych i arytmetycznych operacji na sekundę.

Usługi oparte na wiedzy dzielimy na: odkrywanie wiedzy, wykorzystywanie wiedzy i przekazywanie wiedzy. Odkrywanie wiedzy obejmuje wszelkiego rodzaju badania – badania naukowe, badania rynków, badania społeczeństw oraz twórczość artystyczną. Wykorzystywanie wiedzy polega na konstruowaniu – produktów, usług, procesów, form organizacyjnych i strategii marketingowych – oraz na wdrażaniu nowych rozwiązań do praktyki, czyli na innowacyjności. Natomiast przekazywanie wiedzy obejmuje nauczanie, konsultowanie i doradzanie, którego istotą jest dzielenie się przez eksperta (nauczyciela) swoją wiedzą z klientem (uczniem), który tej wiedzy potrzebuje.

## Pojęcie społeczeństwa wiedzy

Społeczeństwem wiedzy nazywamy społeczeństwo, którego członkowie posługują się technologiami informatyczno-komunikacyjnymi do pozyskiwania wiedzy, i którego gospodarka jest oparta na wiedzy. Dawniej społeczeństwo wiedzy nazywano społeczeństwem informacyjnym chcąc podkreślić znaczenie łatwego, szybkiego i nieskrepowanego dostępu do informacji przez Internet w porównaniu z innymi mediami, w szczególności papierowymi. Właściwszym określeniem jest jednak społeczeństwo wiedzy, ponieważ informacja bez wiedzy jest bezużyteczna, bo jest nieinterpretowalna. Dzięki Internetowi, w dzisiejszym świecie powszechny dostęp do informacji nie jest problemem, żyjemy wręcz w warunkach zalewu informacją. Dla konkretnego człowieka użyteczną wartość ma jednak tylko ta informacja, którą potrafi zinterpretować. A do jej interpretacji potrzebuje wiedzy – dlatego naczelną wartością nowoczesnego społeczeństwa jest wiedza.

W powyższej definicji społeczeństwa wiedzy nacisk położono na zastosowanie technologii informatyczno-komunikacyjnych do pozyskiwania wiedzy, ponieważ jest to czynność najbardziej zaawansowana. Do jej wykonywania są konieczne umiejętności posługiwania się narzędziami informatycznymi, korzystania z usług dostępnych w Internecie, wyszukiwania i kategoryzacji informacji, prezentacji w różnych formach elektronicznych swoich poglądów oraz współpracy przez Internet z innymi ludźmi o innej wiedzy. W domyśle, osoba, która potrafi pozyskiwać wiedzę drogami elektronicznymi, potrafi też informować się, komunikować i dokonywać transakcji przez Internet, ponieważ te czynności są prostsze.

## Wiedza jako towar i dobro

Posługując się terminem „gospodarka oparta na wiedzy” nacisk najczęściej kładzie się na wiedzę, aby podkreślić różnicę w odniesieniu do zasobów naturalnych, wyrobów przemysłowych lub żywności. Niestety, często zapomina się albo co najmniej nie docenia się znaczenia słowa „gospodarka”. Gospodarka opiera się na wymianie dóbr i ma charakter pieniężny. Zatem istotą gospodarki opartej na wiedzy jest wymiana wiedzy na pieniądze. Z gospodarczego punktu widzenia wiedza jest kategorią ekonomiczną, czyli towarem – produktem lub usługą – przedmiotem kupna i sprzedaży. Jako taka, wiedza nie przestaje być jednak wartością humanistyczną, niezbędną do pełnego funkcjonowania człowieka i społeczeństwa. W tym miejscu należy postawić pierwsze pytanie, której jest jednocześnie wyzwaniem edukacyjnym: Gdzie powinna przebiegać granica pomiędzy wiedzą traktowaną jako humanistyczne i społeczne dobro a wiedzą traktowaną jako towar?

## Wiedza wykonywalna

Wiedza kojarzy się bezpośrednio z człowiekiem – to człowiek wytwarza i/lub pozyskuje wiedzę, przechowuje ją (pamięta) i może jej użyć w konkretnych sytuacjach do osiągnięcia wyznaczonego sobie celu. Człowiek może zapisać posiadaną przez siebie wiedzę w książkach i to się powszechnie dzieje, ale ta wiedza ma charakter bierny. Wiedza zawarta w książkach może być użyta tylko przez innego człowieka – czytelnika, który tę wiedzę sobie z książki przyswoi.

Informatyka przyniosła przełom w tej dziedzinie wprowadzając nową, nieznaną wcześniej formę wiedzy – wiedzę

*Posługując się terminem „gospodarka oparta na wiedzy” nacisk najczęściej kładzie się na wiedzę, aby podkreślić różnicę w odniesieniu do zasobów naturalnych, wyrobów przemysłowych lub żywności.*

# Zmiana pokoleniowa

**Pokolenie rządzących**  
(osoby w wieku 45 - 60 lat)

**11% ma wyższe wykształcenie**



**“Przyszłość narodu”**  
(osoby w wieku 19 - 24 lat)



**49% ma wyższe wykształcenie**



zawartą w oprogramowaniu. Nie chodzi tutaj o dane, ale o programy, a ściślej mówiąc o algorytmy, czyli sformalizowany sposób postępowania zapisany następnie w programach.

Wiedza zawarta w oprogramowaniu jest „wykonywalna” i to wykonywalna bez człowieka – przez komputer. Oczywiście, wiedza zawarta w oprogramowaniu jest wiedzą człowieka, a częściej całego zespołu ludzi. Komputer potrafi wykorzystać wiedzę zawartą w algorytmach wykonując programy, powodując podobne skutki jak bezpośrednie działanie człowieka dążącego do wyznaczonego celu.

Z edukacyjnego punktu widzenia pojawienie się wiedzy wykonywalnej ma daleko idące skutki. Może się bowiem wydawać, że posiadanie przez człowieka wiedzy może być zastąpione posiadaniem oprogramowania. Dzięki informatyce nawet osoba, która nie ma wiedzy, może używać wiedzy zawartej w oprogramowaniu do podejmowania decyzji. Zatem po co się mozolnie uczyć, jeśli można kupić oprogramowanie i korzystać z zawartej w nim wiedzy? Szkoła musi uświadomić uczniom zagrożenia wynikające z takiej uproszczonej koncepcji. Każde oprogramowanie jest bowiem napisane po przyjęciu pewnych założeń. Oprogramowanie działa dobrze, czyli prowadzi do podejmowania decyzji korzystnych dla jego użytkownika, jeśli te założenia są spełnione. Jeśli jednak życie pójdzie do przodu i pewne założenia się zdeaktualizują, to oprogramowanie wygeneruje błędne decyzje, których konsekwencje poniesie nie tylko bezpośredni użytkownik oprogramowania, ale często także inni, niewinni ludzie. W rękach człowieka z wiedzą oprogramowanie z wiedzą jest potężnym wzmacniaczem jego możliwości intelektualnych. Natomiast w rękach człowieka bez wiedzy, oprogramowanie może łatwo przynieść więcej szkód niż pożytku.

***Całkowicie nierealistyczny jest taki model gospodarczy, w którym niewykształcona połowa społeczeństwa zarabia na pracy fizycznej w sektorze prywatnym i płaci podatki na utrzymanie sektora publicznego...***

## Spoleczne uzasadnienie gospodarki opartej na wiedzy

Aktualnie w polskim społeczeństwie, wśród osób w wieku 45-60 lat, które można nazwać „pokoleniem rządzących”, tylko 11% osób ma wyższe wykształcenie. Natomiast w pokoleniu „przyszłość narodu”, czyli młodych osób w wieku 19-24, aż 49% studiuje na uczelniach i uzyskuje wyższe wykształcenie. Zatem w przyszłym społeczeństwie po naturalnej wymianie pokoleń połowa społeczeństwa

będzie mieć wyższe wykształcenie. Ta połowa społeczeństwa po to dzisiaj studiuje, aby w przyszłości pracować w gospodarce opartej na wiedzy, czyli jak wspomniano powyżej, aby świadczyć usługi polegające na wytwarzaniu, wykorzystywaniu i przekazywaniu wiedzy. Jednak aby połowa społeczeństwa mogła utrzymać się ze świadczenia usług opartych na wiedzy, to świadczenie takich usług musi być działalnością gospodarczą. Całkowicie nierealistyczny jest taki model gospodarczy, w którym niewykształcona połowa społeczeństwa zarabia na pracy fizycznej w sektorze prywatnym i płaci

podatki na utrzymanie sektora publicznego, a wykształcona połowa społeczeństwa utrzymuje się z podatków świadcząc „za darmo” usługi oparte na wiedzy. Tym bardziej, że specyfika wiedzy jest taka, że im więcej dany człowiek ma wiedzy, tym większe jest jego zapotrzebowanie na nową wiedzę. Zatem im więcej wiedzy mamy społeczeństwu za darmo, tym więcej będzie jej żądać wykształcona połowa społeczeństwa. Tym większe będą musiały być w konsekwencji obciążenia podatkowe niewykształconej połowy społeczeństwa. Taki system gospodarczy byłby ewidentnie niestabilny i musiałby upaść. Dlatego sektor wiedzy musi być przede wszystkim sektorem gospodarczym, czyli musi polegać na kupnie i sprzedaży produktów i usług opartych na wiedzy.



Sektor ten nie może być w większości finansowany z budżetu państwa, tylko wręcz przeciwnie – musi generować przychody dla budżetu państwa ze sprzedaży wiedzy. Wreszcie sprzedaż wiedzy musi generować zysk dla przedsiębiorstw wiedzy, który jest niezbędny dla zapewnienia ich rozwoju.

Dlatego współczesna szkoła powinna przede wszystkim kształcić przyszłych przedsiębiorców wiedzy, którzy w przyszłości będą prowadzić działalność gospodarczą w odniesieniu do wiedzy traktowanej jak towar.

### Praca w przyszłej gospodarce

Najogólniej gospodarkę można podzielić na sektor produktów i usług. Sektor produktów można dalej podzielić na podsektory produktów materialnych i niematerialnych, a sektor usług – na podsektory usług manualnych i intelektualnych.

W podsektorze produktów materialnych mamy do czynienia z tendencją do zastępowania wiedzy zawartej w ludziach wiedzą zawartą w oprogramowaniu. Wynika to z ewolucji prostych maszyn produkcyjnych w kierunku robotów, czyli uniwersalnych maszyn sterowanych programowalnymi komputerami. Motywacje do zastępowania ludzi przez roboty są gospodarcze: redukcja kosztów produkcji, poprawa wydajności i poprawa jakości; ludzkie – w szczególności eliminacja prac zagrażających zdrowiu człowieka; oraz technologiczne – niemożność ręcznej produkcji. W przyszłej gospodarce w produkcji produktów materialnych należy oczekiwać zmniejszenia zapotrzebowania na pracę ludzi.

Produkcja produktów niematerialnych to przede wszystkim wytwarzanie produktów cyfrowych lub produktów, które mogą współistnieć w postaci cyfrowej, takich jak obrazy, grafika, rzeźba. Dlatego produkcja produktów niematerialnych jest synonimem tworzenia. Obejmuje ona różnorodne dziedziny szeroko rozumianej twórczości na różnym poziomie. Po pierwsze, twórczość naukową, prowadzącą do odkryć naukowych. Po drugie, twórczość artystyczną i działalność w ramach przemysłów kultury: przemysłu filmowego, muzycznego, teatralnego, telewizyjnego, radiowego, grafiki komputerowej i gier komputerowych. Po trzecie, twórczość techniczną, w tym tworzenie nowych technologii i metod produkcji, projektowanie techniczne

i tworzenie oprogramowania. Po czwarte, twórczość ekonomiczną: tworzenie nowych modeli biznesowych, strategii marketingowych, kampanii promocyjnych, produktów bankowych, ubezpieczeniowych itp. W celu sprostania wymaganiom tego podsektora, szkoła musi kształcić twórców, a ściślej biorąc współtwórców.

W podsektorze usług z dominującymi czynnościami manualnymi mamy usługi proste, takie jak malowanie mieszkań, reperowanie samochodów i fryzjerstwo, oraz usługi zaawansowane, takie jak renowacja dzieł sztuki, reperowanie robotów i operacje chirurgiczne. Te pierwsze są świadczone przez ludzi wspomaganych przez komputery w niewielkim stopniu, w przeciwieństwie do tych drugich, również świadczonych przez ludzi, ale wspomaganych przez komputery w znacznym i rosnącym stopniu. Ten rynek pracy wymaga od szkoły wykształcenia osób umiejących szybko opanowywać i wdrażać do praktyki nowe funkcje ciągle udoskonalanego oprogramowania, a w bardziej zaawansowanych przypadkach – twórczego przyczyniania się do rozwoju oprogramowania.

Usługi z dominującymi czynnościami intelektualnymi mogą być świadczone przez ludzi lub przez komputery. Przez ludzi mogą być świadczone lokalnie podczas bezpośrednich spotkań usługodawcy z usługobiorcą lub zdalnie przez Internet w trakcie komunikacji elektronicznej między usługodawcą i usługobiorcą. Przez komputery są praktycznie zawsze świadczone zdalnie przez Internet w formie automatycznych usług cyfrowych. Ze względów ekonomicznych, w szczególności kosztów i zasięgu geograficznego, dążeniem przedsiębiorców jest świadczenie usług elektronicznych, jeśli to możliwe to przez komputery, bo to najtańsze, a jeśli niemożliwe – to przez ludzi, bo to korzystniejsze niż bezpośrednie spotkania. Dlatego szkoła musi nauczyć swoich uczniów komunikatywności przez Internet.

Reasumując, w ramach gospodarki opartej na wiedzy będzie zapotrzebowanie na pracę przy produkcji dóbr niematerialnych, ponieważ jest oparta na ludzkiej kreatywności, a dzisiejsze komputery nie potrafią tworzyć, przy świadczeniu zaawansowanych usług z dominującymi czynnościami manualnymi oraz tych zaawansowanych usług z dominującymi czynnościami intelektualnymi, w których istotną rolę odgrywa komunikacja międzyludzka.



Poza gospodarką opartą na wiedzy zapotrzebowanie na pracę będzie w sektorze niezaawansowanych usług z dominującymi czynnościami manualnymi, których z przyczyn ekonomicznych nie opłaca się automatyzować, tych niezaawansowanych usług z dominującymi czynnościami intelektualnymi, które opierają się na komunikacji międzyludzkiej i w mniejszym zakresie – w rzemiośle.

## Cele edukacyjne

Cele edukacyjne współczesnego szkolnictwa powinny być pochodną zapotrzebowania przyszłej gospodarki na wymagane cechy pracowników. Są nimi:

- kreatywność,
- komunikatywność,
- zdolność do współpracy, oraz
- umiejętność aktualizacji wiedzy.

Kreatywność jest kluczową kompetencją, ponieważ społeczeństwo wiedzy jest w rzeczywistości społeczeństwem bardzo szybkiego rozwoju. Dlatego najwyższą pozycję w społeczeństwie wiedzy będą mieć twórcy, na każdym poziomie profesjonalnym, nie tylko na najwyższym poziomie naukowym i artystycznym. Twórczego myślenia i działania trzeba uczyć w szkole, nie zdując się jedynie na wrodzone predyspozycje. Ważne jest też dostrzeżenie konieczności integracji ról: twórcy i wykonawcy. Dawniej w wielu zawodach był ostry podział na tych od myślenia i tych od wykonywania. W przyszłości coraz częściej po wymyśleniu czegoś trzeba będzie to samemu wykonać. Na przykład – wymyślić nowy algorytm, a potem go oprogramować. Szkoła powinna zatem uczyć obu tych ról.

Komunikatywność, w szczególności drogami elektronicznymi w formie multimedialnej, jest podstawą świadczenia elektronicznych usług opartych na wiedzy, które będą stanowić bardzo znaczną część przyszłej gospodarki. Szkoła musi zatem nauczyć swoich uczniów sposobów skutecznej komunikacji międzyludzkiej przez sieć za pomocą tekstu, głosu i obrazu. Mieści się w tym przede wszystkim umiejętność jasnego i jednoznacznego formułowania swoich myśli oraz umiejętność rozumienia ludzi innych zawodów,

kultur i języków. Dzisiejsza formuła szkoły z dziećmi w klasie i nauczycielem przy tablicy nie sprzyja rozwijaniu tej kompetencji.

Zdolność do współpracy jest tak ważna, ponieważ dzisiaj praktycznie żadnego ważnego wyniku nie osiąga się w pojedynkę. Uzyskanie tej cechy jest dodatkowo utrudnione przez konieczność uwzględniania faktu, że w globalnej gospodarce współpraca ma miejsce w warunkach interdyscyplinarności i interkulturowości.

Umiejętność ciągłej aktualizacji wiedzy, czyli postępowanie zgodnie z zasadą „uczenia się przez całe życie” (ang. life-long learning), jest podstawą zachowania konkurencyjności na rynku pracy. W gospodarce opartej na wiedzy mamy bowiem do czynienia z jednej strony z bardzo szybkim przyrostem nowej wiedzy, a z drugiej – z dezaktualizacją części starej wiedzy. Żadna szkoła nie może już „wypożyczyć” swojego ucznia w wiedzę na całe życie. W dodatku, im nowocześniejsza dziedzina, tym szybciej przyrasta, ale i szybciej dezaktualizuje się w niej wiedza. Nowa zasada kształcenia można zatem ująć w trzech wezwaniach:

naucz się – oducz się – naucz się nowego !

W konsekwencji, szkoła powinna też uczyć swoich uczniów, jak się oduczać przestarzałej wiedzy wbrew wrodzonemu konserwatyzmowi.

## Podsumowanie

Za Andrzejem Fryczem Modrzewskim warto powtórzyć jego maksymę z 1551 roku: Takie będą Rzeczypospolite, jakie ich młodzieży chowanie. Współczesna młodzież trzeba przygotować do życia i pracy w „Rzeczypospolitej wiedzy” w warunkach globalizacji i powszechnych zastosowań technologii informacyjno-komunikacyjnych. Dzisiejsza szkoła jest słabo przygotowana do realizacji tego celu, ewidentnie nie nadążając za rozwojem. Przyszłość wymaga re-inżynierii metod pedagogicznych dla realizacji nowych celów edukacyjnych, na wzór re-inżynierii procesów biznesowych, która dokonuje się w przedsiębiorstwach.





*dr Krzysztof Gluc*

*Dyrektor Centrum Rozwoju Edukacji  
Wyższej Szkoły Biznesu – National-Louis University  
w Nowym Sączu,*



# Kształcenie dorosłych

## w Unii Europejskiej

### 1. Edukacja w obliczu przemian polityczno-ekonomicznych

Zmiany o charakterze ekonomicznym i politycznym od zawsze miały olbrzymi wpływ na edukację. Wydaje się to faktem bezdyskusyjnym i zapewne nie dziwi to także nikogo dzisiaj. Cechą charakterystyczną tych zmian obecnie jest ich tempo i zakres geograficzny – są one określane powszechnie jako globalizacja i rewolucja informatyczna.

Termin „globalizacja” zrobił w ostatnich latach swoista karierę – nieomal codziennie spotykamy się z nim w mediach, trafił także do języka codziennego. Co ciekawe, choć termin ten dotyczył początkowo wyłącznie ekonomii, obecnie używany jest w znacznie szerszym kontekście. Mówi się o „globalnej kulturze”, „globalnej wiosce”, czy wreszcie o „globalnej edukacji”.

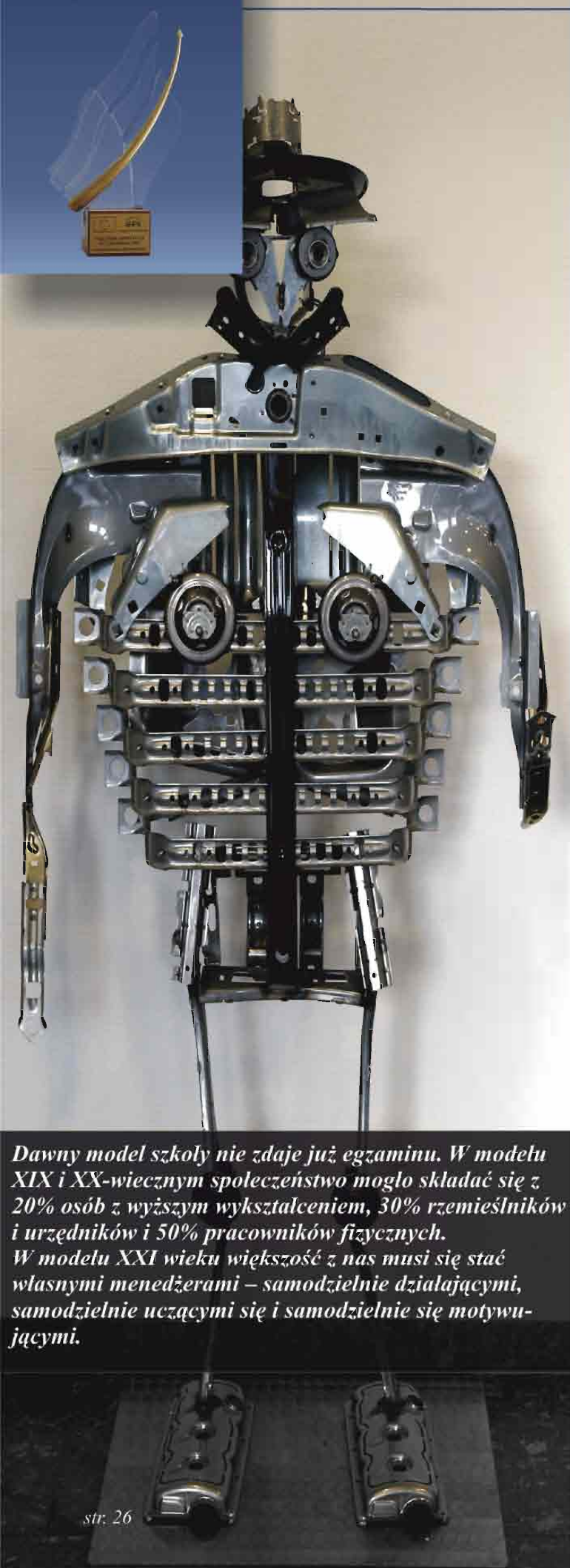
Trzeba jednak zdawać sobie sprawę, iż w gruncie rzeczy globalizacja życia społecznego jest konsekwencją globalizacji gospodarki. Fakt, iż ujednoczeniu ulegają modele kultury, postaw, gustów, ale także zachowania społeczne i polityczne wynika w dużej mierze z faktu, iż współczesna gospodarka światowa jest w zintegrowana i władana przez międzynarodowe koncerny traktujące rynek światowy jako całość. Stąd też nie powinien dziwić fakt, iż używamy obecnie często tych samych produktów co mieszkańcy innych kontynentów, młodzież słucha podobnej muzyki i chodzi w identycznych butach i koszulkach co ich rówieśnicy mieszkający w innym zakątku globu. To w sposób oczywisty wpływa na edukację. Nie chodzi o to, że każdy stać się ma orędownikiem globalizacji – globalizację można popierać, można być jej przeciw, można być globalistą czy alterglobalistą, ale z pewnością nie można jej ignorować.

stota zjawiska globalizacji w sferze edukacyjnej dotyczy jednak znacznie głębszych sfer niż jedynie zmiana kulturowa. Możemy dzisiaj pokusić się o stwierdzenie, iż

edukacja nabiera charakteru strategicznego z punktu widzenia rozwoju poszczególnych państw – teza ta wydaje się coraz bardziej uprawniona, jeśli popatrzymy na kierunki reform edukacyjnych na świecie. Nieprzypadkowo można zauważyć podobne trendy w podejmowaniu inicjatyw na rzecz zmiany w sferze edukacji w wielu regionach świata – reformy edukacyjne w krajach europejskich (także nowe podejście do edukacji w polityce Unii Europejskiej), USA (nowa inicjatywa na poziomie federalnym – No Child Left Behind), oraz w krajach azjatyckich (Singapur, Korea Południowa, Tajlandia, Chiny). W gruncie rzeczy mamy do czynienia obecnie z uniwersalizacją zarówno w zakresie treści kształcenia, (np. edukacja na rzecz uczestnictwa w życiu społeczno-ekonomicznym, kształcenie komputerowe, edukacja językowa, integracyjne podejście do kształcenia na wszystkich poziomach), jak i w zakresie form organizacyjnych kształcenia (wzrost roli szkolnictwa prywatnego, nowe formy kształcenia – kształcenie na odległość, strategiczna rola kształcenia ustawicznego otwartego dla ludzi w każdym wieku). Kluczowym pojęciem, który stanowi niejako wyjaśnienie dla obecności tych trendów jest „gospodarka oparta na wiedzy”.

Oto gospodarka w krajach rozwiniętych wkracza obecnie w nową fazę rozwoju, w której najistotniejszym zasobem decydującym o przewadze konkurencyjnej stanie się kapitał intelektualny – poziom wykształcenia obywateli oraz ich zdolność do uczestnictwa w życiu ekonomicznym i społecznym. „Kluczem do pomyślnej przyszłości jest skuteczny system edukacji i to przygotowany w skali masowej, tzn. pozwalający na uzyskanie średniego wykształcenia przez wszystkich zdolnych do myślenia abstrakcyjnego (tzn. 85 proc. populacji) i uzyskania wyższego wykształcenia przynajmniej I stopnia (...) przez około 50 proc. ludzi dorosłych.”

***Kluczem do pomyślnej przyszłości jest skuteczny system edukacji i to przygotowany w skali masowej, tzn. pozwalający na uzyskanie średniego wykształcenia przez wszystkich zdolnych do myślenia abstrakcyjnego.***



W przedmowie do jednej z najgłośniejszych w ostatnich latach książek dotyczących edukacji w perspektywie globalnej Gordon Dryden i Jeannette Vos piszą tłumacząc główne założenia swojej pracy jako odpowiedź na osiem zjawisk:

1. Świat dotarł do punktu zwrotnego w swojej historii.
2. Przeżywamy obecnie rewolucję, która zmienia sposób naszego życia, porozumiewania się, myślenia i osiągania dobrobytu.
3. Rewolucja ta określi, jak – i czy w ogóle – my i nasze dzieci będziemy pracować, zarabiać na utrzymanie i w pełni cieszyć się życiem.
4. Po raz pierwszy w dziejach niemal wszystko jest możliwe.
5. Prawdopodobnie zaledwie jedna osoba na pięć, nawet w krajach rozwiniętych, wie, jak w pełni skorzystać z tych gwałtownych przemian.
6. Jeśli nie znajdziemy właściwych rozwiązań, do elity dwudziestu procent każdego społeczeństwa będzie trafiało sześćdziesiąt procent jego dochodu, podczas gdy najuboższe dwadzieścia procent będzie musiało zadowolić się zaledwie dwoma procentami. Jest to niezawodna recepta na nędzę, brak wykształcenia, narastanie przestępczości, narkomanii, rozpacz, przemoc i rozpad więzi społecznych.
7. Konieczna jest rewolucja w podejściu do ustawicznego kształcenia, przebiegająca równolegle do rewolucji informatycznej, tak aby wszyscy mogli korzystać z czasów potencjalnego dobrobytu.
8. Na szczęście ta rewolucja – rewolucja, która może pomóc każdemu z nas uczyć się wszystkiego znacznie szybciej i lepiej – również nabiera tempa.”

Przełom wieków XX i XXI przyniósł kolejną już w dziejach ludzkości rewolucję o charakterze cywilizacyjnym. Społeczeństwo industrialne, charakterystyczne dla wieku XX zostaje obecnie zastępowane przez społeczeństwo informacyjne, a gospodarka późnoprzemysłowa ustępuje miejsca gospodarce opartej na wiedzy. Ten nowy typ gospodarki, który opiera się na racjonalnym wykorzystaniu nowoczesnych technologii dla produkcji dóbr i usług, wymaga radykalnych zmian w wielu obszarach życia społecznego i ekonomicznego. Dawny model szkoły nie zdaje już egzaminu. W modelu XIX i XX-wiecznym społeczeństwo mogło składać się z 20% osób z wyższym wykształceniem, 30% rzemieślników i urzędników i 50% pracowników fizycznych. W modelu XXI wieku większość z nas musi się stać własnymi menedżerami – samodzielnie działającymi, samodzielnie uczącymi się i samodzielnie się motywującymi. Naczelna zasada, jaką kierowało się społeczeństwo industrialne: 20 lat nauki na 40 lat pracy stanie się nieaktualna. Co 5-10 lat każdy będzie zmuszony nie tyle zmienić miejsce pracy, co zawód, a przed dokonaniem tej zmiany będzie musiał stać się profesjonalistą. W związku z tym instytucje edukacyjne muszą odpowiedzieć na potrzebę ustawicznego kształcenia w ciągu całego życia człowieka.

## 2. Rola kształcenia ustawicznego w działaniach unii europejskiej.

W ostatnich 10 latach nastąpiła wyraźna ewolucja podejścia do problematyki edukacyjnej w Unii Europejskiej. Kluczowym wydarzeniem w tym zakresie było posiedzenie Rady Europejskiej w Lizbonie w marcu 2000 r. Na posiedzeniu tym Rada Europejska przyjęła jeden z najważniejszych dokumentów dotyczących przyszłości Unii, tzw. Strategię Lizbońską. Strategia ta jest odpowiedzią na wyzwania, przed którymi stanęła Unia Europejska na

*Dawny model szkoły nie zdaje już egzaminu. W modelu XIX i XX-wiecznym społeczeństwo mogło składać się z 20% osób z wyższym wykształceniem, 30% rzemieślników i urzędników i 50% pracowników fizycznych. W modelu XXI wieku większość z nas musi się stać własnymi menedżerami – samodzielnie działającymi, samodzielnie uczącymi się i samodzielnie się motywującymi.*



prugu XXI wieku – globalizacja, rewolucja informatyczna oraz dominacja w przyszłości gospodarki opartej na wiedzy zmuszają do podjęcia działań, których efektem będzie zapewnienie kluczowego miejsca w świecie w nowym stuleciu. Rozwój systemów kształcenia dorosłych oraz kształcenia zawodowego stał się szczególnie przedmiotem zainteresowania w krajach członkowskich UE oraz administracji unijnej w związku z konkretnymi problemami rynku pracy, szczególnie z poszerzaniem się bezrobocia strukturalnego oraz migracji.

Zgodnie z założeniami Strategii Lizbońskiej – programu rozwoju krajów Unii Europejskiej do roku 2010, szczególną rolę odgrywać będzie w najbliższych latach sektor edukacji. Właściwie można powiedzieć, że po raz pierwszy w historii integracji europejskiej edukacja nabrała charakteru strategicznego, a kluczowym jej elementem, decydującym o jej sukcesie jest powszechne wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych. Analiza dokumentów Komisji Europejskiej i Rady Unii Europejskiej wyraźnie wskazuje, że najbliższe lata przynosić będą w krajach członkowskich poważne zmiany w edukacji, bez których niemożliwe będzie osiągnięcie zakładanych w Strategii Lizbońskiej celów. Przyjęte założenia wskazują, że nowoczesne kształcenie wymaga nie tylko sprzętu, wydajnych środków komunikacji (Internet/Intranet) oraz ogólnej obsługi, ale także zapewnienia wysokiej jakości materiałów edukacyjnych w technologii cyfrowej oraz oprogramowania edukacyjnego, kształcenia na odległość (wirtualnego i rzeczywistego), kierowania indywidualną pracą uczniów studentów i słuchaczy, doradztwa oraz odpowiedniego wsparcia dydaktycznego i menedżerskiego. Wśród strategicznych celów dotyczących sfery edukacji istotną rolę odgrywa kształcenie dorosłych (ustawiczne), które określane jest najczęściej jako lifelong learning (uczenie się przez całe życie). Można wyróżnić dwa zasadnicze powody dla tego procesu.

Jak wspomniano uprzednio, Europa kieruje się w stronę modelu gospodarki i społeczeństwa opartych na wiedzy. Bardziej niż kiedykolwiek wcześniej, dostęp do informacji i wiedzy wraz z umiejętnościami ich użycia mogą i będą odgrywać kluczową rolę dla wzmocnienia przewagi konkurencyjnej krajów europejskich oraz możliwości zatrudniania i dostosowywania się pracowników do nowych warunków pracy.

Po drugie, Europejczycy doświadczają obecnie istotnych wyzwań o charakterze społecznym i politycznym, które

zmieniają oblicze kontynentu. Społeczeństwa państw europejskich cechuje coraz większa różnorodność kulturowa, etniczna i językowa. Edukacja dostępna dla każdego, niezależnie od wieku i wykształcenia jest kluczem do zwiększenia możliwości adaptacyjnych oraz zrozumienia zmieniającego się otoczenia. W związku z tym kształcenie ustawiczne staje się w tym zakresie narzędziem istotnej zmiany społecznej i kulturowej.

Te dwa powody wzmocnienia roli kształcenia ustawicznego mają charakter współzależny i od realizacji obydwu zależy w dużej mierze efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich na europejskich rynkach pracy. Istotnym elementem tego procesu jest wkład jaki winny wnieść kraje członkowskie Unii Europejskiej. To na nich ciąży obowiązek właściwego kształtowania systemów edukacyjnych, w tym obszaru szkoleń w ramach kształcenia ustawicznego. Unia Europejska może jedynie wspierać i maksymalizować efektywność tych systemów, jednak zgodnie z zapisami traktatu o Unii Europejskiej nie może wziąć na siebie odpowiedzialności za ten obszar. W praktyce, sukces systemów narodowych zależy od wkładu jaki wnieść mogą różnorodni partnerzy, a przede wszystkim sami zainteresowani – dorośli, którzy stają przed koniecznością zaangażowania się w proces lifelong learning. Współpraca wszystkich zainteresowanych realizacją własnych celów – od indywidualnego sukcesu zawodowego i samorealizacji, aż po konkurencyjność europejskich zasobów ludzkich – jest jedynym sposobem osiągnięcia przewidzianych przez Strategię Lizbońską celów. Współzależność tę, jak i narzędzia będące w dyspozycji poszczególnych szczebli w obrębie europejskiego systemu kształcenia ustawicznego można przedstawić następująco:

#### **Poziom wspólnotowy – Unia Europejska**

##### ***Cele:***

- wzmocnienie konkurencyjności i stabilności zasobów ludzkich w skali całej Europy;
- integracja społeczna w wymiarze kulturowym, ekonomicznym i politycznym.

##### ***Narzędzia:***

- mechanizm osiągania celu współpracy między krajami członkowskimi – otwarta metoda koordynacji;
- określenie wskaźników i punktów odniesienia (benchmarking);
- wsparcie finansowe dla działań narodowych i regionalnych w ramach priorytetów poprzez np. fundusze strukturalne



*Komisja Europejska określiła szczegółowe zadania dla całego sektora edukacji, w tym kształcenia ustawicznego. W dokumencie „Edukacja w Europie: różne systemy kształcenia i szkolenia – wspólne cele do roku 2010”*

(głównie Europejski Fundusz Społeczny), program Grundtvig i inne;  
wprowadzanie procedur uznawalności dyplomów i certyfikatów na poziomie wspólnotowym uzyskiwanych w obrębie systemu kształcenia ustawicznego.

**Poziom narodowy – kraje członkowskie**

**Cele:**

- rozwój jakości zasobów ludzkich prowadzący do wzrostu konkurencyjności;
- przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu i ekonomicznemu;
- zwalczanie bezrobocia.

**Narzędzia:**

- reformowanie narodowych systemów edukacyjnych i szkoleniowych w zakresie rozwiązań prawnych i finansowych;
- programowanie konkretnych działań uwzględniających specyficzne potrzeby rynku pracy;
- wprowadzanie do systemu kształcenia ustawicznego partnerów społecznych przejmujących zadania w zakresie edukacji dorosłych na różnych poziomach;
- zarządzanie i - w razie potrzeby - współfinansowanie programów wspólnotowych w zakresie lifelong learning;
- wspieranie modernizacji systemów kształcenia ustawicznego poprzez inicjowanie programów badawczych, publikacje oraz monitoring realizacji celów.

**Poziom lokalny** – partnerzy (samorządy, uczelnie wyższe, instytucje szkoleniowe, organizacje pozarządowe, zakłady pracy, związki zawodowe)

**Cele:**

- modernizacja i wdrażanie programów kształcenia ustawicznego;
- poprawa sytuacji na rynkach pracy i jakości zasobów ludzkich;
- kształcenie pracowników i osób bezrobotnych.

**Narzędzia:**

- zewnętrzne źródła finansowania w ramach programów wspierających rozwój zasobów ludzkich – środki unijne + środki krajów członkowskich;
- uczestnictwo w programach wspierających współpracę na szczeblu krajowym i międzynarodowym.

**Poziom indywidualny** – bezpośredni beneficjenci (osoby szkolone)

**Cele:**

- uzyskanie lub rozwój kompetencji potrzebnych na rynku pracy;
- wzmocnienie szansy odniesienia indywidualnego sukcesu zawodowego;
- samorealizacja;
- wyjście z sytuacji zagrożenia wykluczenia społecznego i ekonomicznego;
- przygotowanie do przyjmowania nowych ról społecznych i zawodowych.

**Narzędzia:**

- korzystanie z zewnętrznej oferty szkoleniowej wspieranej finansowo przez środki zewnętrzne;
- granty indywidualne;
- zaangażowanie indywidualnych środków finansowych.

W odpowiedzi na decyzje Rady Europejskiej dotyczące Strategii Lizbońskiej Komisja Europejska określiła szczegółowe zadania dla całego sektora edukacji, w tym kształcenia ustawicznego. W dokumencie „Edukacja w Europie: różne systemy kształcenia i szkolenia – wspólne cele do roku 2010” przedstawiono cele, które są obecnie prioryteta-

mi w zakresie realizacji pomocy wspólnotowej oraz punktem odniesienia dla krajów członkowskich.

Cele te to:

- rozszerzanie dostępu do ofert edukacyjnych umożliwiających kształcenie ustawiczne, poprzez informację, doradztwo oraz poradnictwo w tym zakresie;
- kształcenie umożliwiający osobom dorosłym efektywne łączenie nauki z innymi zajęciami oraz obowiązkami;
- zapewnianie powszechnego dostępu do kształcenia zgodnie z wyzwaniami społeczeństwa wiedzy;
- promowanie różnorodnych ścieżek kształcenia;
- zachęcanie placówek na różnych etapach kształcenia do tworzenia sieci instytucji umożliwiających uczenie się przez całe życie.

Środki służące stymulowaniu i monitorowaniu postępu (lista wskaźników):

**Wskaźniki ilościowe:**

odsetek osób w wieku od 25 do 64 lat, które uczestniczą w różnych formach kształcenia (wskaźnik strukturalny).

**Wskaźniki jakościowe:** obszary wymiany doświadczeń

- dostępność ośrodków opieki nad dziećmi dla osób uczących się i zapewnianie w kształceniu dorosłych elastycznego rozkładu zajęć,
- możliwość udzielania pracownikom urlopu na kształcenie/doskonalenie zawodowe,
- uznawanie kwalifikacji zdobytych na wcześniejszych etapach kształcenia,
- mechanizmy finansowania nauki i system zachęt dla dorosłych.

Różne kraje członkowskie zdecydowały się w pierwszej części realizacji zadań Strategii Lizbońskiej na skoncentrowanie się na różnych celach szczegółowych. Poniższe przykłady odnoszą się do wybranych krajów, które osiągnęły szczególne sukcesy w realizacji przyjętych zadań. Prezentowane zestawienie pochodzi z publikacji Eurydice „Uczenie się przez całe życie: rola systemów edukacji w państwach członkowskich Unii Europejskiej”.

Zachęcanie dorosłych i zapewnianie im łatwiejszego dostępu do kształcenia poprzez:

- stosowanie odpowiednich metod (Dania, Portugalia),
- maksymalną elastyczność (Austria, Dania, Niemcy i Szwecja),
- zapewnianie pomocy materialnej w różnych formach (Dania, Szwecja)
- udzielanie urlopów szkoleniowych (Dania, Niemcy),

- przyjmowanie na kursy kształcenia dorosłych bez warunków wstępnych i stworzenie możliwości uczęszczania na kursy kształcenia/szkolenia zawodowego dotowane przez władze centralne (Holandia),
- umożliwienie osobom dorosłym zaliczania cykli kształcenia prowadzących do kwalifikacji na wszystkich szczeblach (Hiszpania),
- wykorzystywanie możliwości kształcenia na odległość (Portugalia, Szwecja),
- wprowadzanie zmian w całym systemie (Włochy),
- zachęcanie dorosłych do udziału w organizowanych dla nich zajęciach oraz mobilizowanie wszystkich środków i placówek na rzecz organizacji kształcenia dorosłych (Portugalia).

Podnoszenie poziomu kształcenia i rozszerzanie oferty edukacyjnej dla nich poprzez:

- wykorzystywanie nowych technologii (Austria, Dania, Zjednoczone Królestwo/Anglia, Walia i Irlandia Północna),
- rozszerzanie wachlarza przedmiotów/kierunków i ścieżek do wyboru (Hiszpania),
- prowadzenie kursów języków obcych (Austria, Hiszpania),
- zwiększanie liczby kursów przygotowujących do pracy zawodowej (Irlandia),
- wprowadzanie specjalnych programów dla osób, które mają niskie kwalifikacje (Dania i Szwecja) lub przedwcześnie odeszły ze szkoły, oraz wprowadzanie programów drugiej szansy (Austria, Portugalia) m.in. dla osób pozostających bez pracy przez ponad pół roku (Irlandia);
- nacisk kładzie się na określone poziomy kwalifikacji lub umiejętności, zdobywanie formalnych kwalifikacji (Holandia, Irlandia, Portugalia), zwłaszcza na szczeblu średnim 2 stopnia (Szwecja), bądź na umiejętności czytania, pisania i liczenia (Zjednoczone Królestwo/Anglia i Irlandia Północna). Wprowadzanie przejrzystych rozwiązań i ułatwianie przejścia ze szkolnictwa średniego do sektora kształcenia dorosłych poprzez organizowanie kształcenia na tych szczeblach w podobny sposób, jeśli chodzi o kierunki/przedmioty, moduły i formy kształcenia (Flamandzkojęzyczna Wspólnota Belgii), w celu rozszerzenia systemów transferu punktów zaliczeniowych (Austria, Dania, Holandia), bądź zapewnienia większej spójności kształcenia młodzieży z ustawicznym kształceniem dorosłych (Austria, Francja, Niemcy). Rozwijanie współpracy i więzi partnerskich z pracodawcami i związkami zawodowymi pod kątem kształcenia w miejscu pracy (Irlandia, Niemcy, Portugalia,



Zjednoczone Królestwo/Anglia, Walia i Irlandia Północna) oraz z władzami lokalnymi (Zjednoczone Królestwo); zachęcanie różnego rodzaju placówek do działania w ramach systemu edukacji oraz stymulowanie współpracy między nimi, aby można było wykorzystać mocne strony każdej z tych placówek (Dania).

Podnoszenie poziomu poradnictwa i lepsza informacja (Austria, Dania, Finlandia, Irlandia, Portugalia, Zjednoczone Królestwo/Anglia, Walia i Irlandia Północna), doskonalenie poziomu szkolenia doradców.

Walidacja nie uznawanych formalnie umiejętności (Holandia, Portugalia, Szwecja) m.in. poprzez wydawanie dyplomów lub świadectw potwierdzających zdobycie określonych umiejętności po pięciu latach pracy zawodowej (Francja); ujednolicanie systemów akredytacji (Irlandia).

Zakładanie „indywidualnych rachunków z funduszami na kształcenie” (Zjednoczone Królestwo/Anglia, Walia i Irlandia Północna).

Po kilku latach realizacji ambitnych celów wynikających ze Strategii Lizbońskiej w zakresie kształcenia ustawicznego okazało się, iż w skali całej Unii Europejskiej zakładane cele są ciągle odległe. Większość systemów kształcenia i szkolenia wciąż w szerokim stopniu koncentruje się wokół kształcenia młodych ludzi, a w zmieniających się systemach poczyniono niewielkie postępy na rzecz odzwierciedlenia potrzeby uczenia się przez całe życie. Aby osiągnąć poziom odniesienia uzgodniony przez państwa członkowskie w ramach programu „Edukacja i szkolenie 2010” należałoby włączyć w uczenie się przez całe życie dodatkowe 4 miliony dorosłych.

Komunikat Komisji Europejskiej z 2006 roku „Kształcenie dorosłych: Nigdy nie jest za późno na naukę” zawiera analizę sytuacji w zakresie kształcenia ustawicznego wskazując jednocześnie przesłania dla poprawy sytuacji i osiągnięcia zakładanych celów. Raport stwierdza iż:

„Państwa członkowskie nie mogą sobie dłużej pozwolić na brak skutecznego systemu kształcenia dorosłych zintegrowanego ze strategiami uczenia się przez całe życie zapewniającymi uczestnikom zwiększony dostęp do rynku pracy, lepszą integrację społeczną oraz przygotowujących ich na aktywne starzenie się w przyszłości. Państwa członkowskie powinny się upewnić, że posiadają systemy umożliwiające zdefiniowanie priorytetów i monitorowanie ich realizacji.”

Przedstawione przesłania stanowią istotne wskazówki dla dalszych prac w zakresie kształcenia ustawicznego. Nie są to dyrektywy, a jedynie propozycje i to od krajów członkowskich zależy w dużej mierze postęp w urzeczywistnianiu postulatów modernizowania oświaty dorosłych.

#### **Kluczowe przesłania:**

##### ***Znoszenie barier dla uczestnictwa.***

Zwiększenie uczestnictwa w kształceniu dorosłych i uczynienie go bardziej dostępnym dla wszystkich ma kluczowe znaczenie. Jest to zadanie dla wszystkich zainteresowanych stron, lecz instytucje publiczne muszą pełnić wiodącą rolę w znoszeniu barier i promowaniu popytu, ze szczególnym uwzględnieniem osób nisko wykwalifikowanych. Będzie ono polegać na opracowaniu wysokiej jakości systemów poradnictwa i informowania opartych na podejściu bardziej skoncentrowanym wokół ucznia, a także ukierunkowanych zachęt finansowych dla jednostek i wsparciu zawiązywania się partnerstw lokalnych.

*Państwa członkowskie nie mogą sobie dłużej pozwolić na brak skutecznego systemu kształcenia dorosłych zintegrowanego ze strategiami uczenia się przez całe życie zapewniającymi uczestnikom zwiększony dostęp do rynku pracy, lepszą integrację społeczną oraz przygotowujących ich na aktywne starzenie się w przyszłości.*



***Państwa członkowskie powinny zapewnić wystarczające nakłady na kształcenie i szkolenie osób starszych i imigrantów, lecz przede wszystkim zapewnić skuteczność poprzez stworzenie systemu kształcenia i szkolenia odpowiadającego potrzebom ucznia.***

#### **Zapewnić jakości kształcenia dorosłych.**

W celu wsparcia kultury jakości w kształceniu dorosłych państwa członkowskie powinny inwestować w poprawę metod nauczania i w materiały dostosowane do potrzeb dorosłych uczniów, a także ustanowić wstępne i ustawiczne ścieżki rozwoju zawodowego dla wykwalifikowania i poprawy umiejętności osób zajmujących się nauczaniem dorosłych. Państwa członkowskie powinny wprowadzić mechanizmy zapewniania jakości i poprawić sposób przekazywania wiedzy.

#### **Uznawanie i potwierdzanie wyników kształcenia.**

W ciągu kolejnych pięciu lat państwa członkowskie powinny wdrożyć systemy potwierdzania i uznawania uczenia się nieformalnego i pozaformalnego w oparciu o wspólne europejskie zasady dotyczące potwierdzania i uznawania i w pełni uwzględniając obecne doświadczenia. Opracowanie systemu potwierdzania i uznawania może być powiązane z opracowywaniem narodowych ram kwalifikacji w ogólnym kontekście europejskich ram kwalifikacji.

#### **Nakłady związane ze starzeniem się ludności i imigracją.**

Państwa członkowskie powinny zapewnić wystarczające nakłady na kształcenie i szkolenie osób starszych i imigrantów, lecz przede wszystkim zapewnić skuteczność poprzez stworzenie systemu kształcenia i szkolenia odpowiadającego potrzebom ucznia. Powinny one również promować świadomość ważnej roli imigrantów i osób starszych w społeczeństwie i w gospodarce.

#### **Wskaźniki i poziomy odniesienia.**

Jakość i porównywalność danych dotyczących kształcenia dorosłych musi być w dalszym ciągu podnoszona. Istnieje w szczególności potrzeba lepszego zrozumienia korzyści płynących z kształcenia dorosłych oraz uświadomienia istniejących barier dla jego podejmowania a także posiadania lepszych danych dotyczących dostawców usług, szkoleniowców i prowadzenia szkoleń. Prace Komisji Europejskiej w tym obszarze, w tym Eurostatu, powinny się koncentrować na jak najlepszym wykorzystaniu istniejących badań i danych, lepszym ujednoczeniu pojęć i definicji oraz na rozszerzeniu zasięgu, częstotliwości i terminowości danych. Niezbędne są szczegółowe dane uwzględniające zagadnienia płci.

W chwili obecnej jedynie około 11% dorosłych w wieku 25-64 lat uczestniczy w działaniach w zakresie uczenia się przez całe życie. Ogólnie w całej Europie w zbyt małym stopniu zwraca się uwagę na zwiększanie dostępu dorosłych do kształcenia, szczególnie osób starszych i nisko wykwalifikowanych. Jednocześnie istnieją znaczące różnice pomiędzy krajami członkowskimi. Większość krajów, które wzrost uczestników kształcenia, uznało strategię kształcenia dorosłych za swój priorytet – takie podejście przynosi szybkie rezultaty, a w połączeniu z priorytetowym finansowaniem ze strony Unii Europejskiej pozwala na znaczące postępy.

**Sławomir Gumienny**

specjalista d/s szkoleń

# Edukacja po czterdziestce



Andragogika jest gałęzią pedagogiki koncentrującą się na uczeniu dorosłych. Zajmuje się procesami, mechanizmami przyswajania wiedzy przez osoby dorosłe (w tym artykule będziemy mówić o osobach w wieku powyżej 45 roku życia). Specyfika procesów poznawczych przebiegających u ludzi z tej grupy wiekowej znacznie różni się od tego, jak wiedzę przyswajają dzieci i młodzież. Różnice są tak znaczące i tak istotne, że projektując proces szkoleniowy, trener musi bezwzględnie przestrzegać pewnych zasad, jeśli chce liczyć na wysoką efektywność nauczania.

Rozpatrując jednak specyfikę pokolenia 45+ należy wspomnieć o jeszcze jednym, bardzo istotnym czynniku mającym wpływ na sposób nie tylko przyswajania wiedzy, ale przede wszystkim na postawy prezentowane względem rozwoju własnej kariery zawodowej. Ten czynnik to kształcenie i wychowanie w okresie, kiedy praca stanowiła „zaszczytny obowiązek każdego obywatela PRL”. Piętno zostawione w psychice pociąga za sobą oczekiwanie zestarzenia się na zajmowanym stanowisku, brak konieczności doksztalcania się, motywacji do tzw. wyścigu szczurów, brak umiejętności planowania i rozwoju własnej kariery. Współczesny rynek pracy i jego wymogi stanowią swego rodzaju szok, z którym trudno się czasem pogodzić, stąd działania podejmowane w projekcie nakierowane były między innymi na zmiany negatywnych postaw. Mówiąc o karierze, możemy przytoczyć za W. Griffinem jego definicję, jako zestaw związanych z pracą doświadczeń, zachowań i postaw przejawianych w toku aktywnego zawodowego życia danej osoby. Takie przedstawienie zagadnienia kieruje uwagę na dwa wymiary kariery zawodowej: obiektywny i subiektywny. Wymiar obiektywny dotyczy rodzajów i liczby pełnionych funkcji oraz osiągniętej pozycji w hierarchii organizacji. Wymiar subiektywny natomiast ma ścisły związek z rozwojem

***Współczesny rynek pracy i jego wymogi stanowią swego rodzaju szok, z którym trudno się czasem pogodzić, stąd działania podejmowane w projekcie nakierowane były między innymi na zmiany negatywnych postaw.***

osobistym danej osoby, jej aspiracjami, wartościami i potrzebami. Niejednokrotnie bilans obu wymiarów wychodzi dużo niżej niż oczekiwania.

Projektując rozwój kariery zawodowej, możemy w niej wyróżnić pięć charakterystycznych okresów:

**1. Okres Poszukiwania** (do 25 roku życia) - jest to czas kształtowania się wyobrażenia o wyglądzie kariery zawodowej i wyboru przyszłego zawodu. W tym czasie rozstrzyga się również to, jaka ścieżka kształcenia zostanie wybrana. Podejmowane tu prace to zatrudnienie w

niepełnym wymiarze czasu pracy, na umowy o dzieło lub zlecenia, tymczasowe, nieadekwatne do wykształcenia i predyspozycji zawodowych. To pierwsze doświadczenia zawodowe, ale nie związane z pełnoetatowym zatrudnieniem.

**2. Ustanowienie** (25-35 lat) - jest to okres podejmowania pierwszej pracy i konfrontacji wyobrażeń z rzeczywistością. Charakterystyczną cechą tego etapu jest duży stopień zaangażowania w wykonywaną pracę, wynikający bądź z chęci dalszego awansu, bądź utrzymania dopiero co zdobytego stanowiska. Okres, w którym rozwijają się i kształtują wybory dalszych działań. Niejednokrotnie wiąże się z częstymi zmianami miejsc pracy i zawodów, dopasowywania się i uczenia prawideł rynku pracy. Tu także następuje zapoznanie

się i oswojenie z wymogami kulturowymi, zasadami, normami i procedurami w organizacjach produkcyjnych. Dużym szokiem mogą być zmiany w zetknięciu się z dyscypliną organizacyjną.

**3. Środkowa kariera** (35-50 lat) - na tym etapie następuje ocena dotychczasowej kariery i stopień osiągnięcia założonych celów. Najczęściej związane jest to z poważnym zwrotem w życiu zawodowym. Może on być zarówno negatywny (załamanie związane z brakiem osiągnięcia



wymarzonego stanowiska) jak i pozytywny (zwiększenie wysiłków w celu osiągnięcia tego, co zostało założone). To okres, w którym doświadczenie i wiedza oraz wydajność psychiczna i fizyczna są najwyższe i stanowią cenny konglomerat kompetencyjno – wykonawczy. Zaangażowanie wynika ze zmian w automotywacji. Pracownicy w tym przedziale wiekowym umotywowani są mniej „parciem” na stanowiska i wzrost kariery, bardziej na zarabianie środków celem utrzymania rodziny.

**4. Późna kariera (50-65 lat)** - w tym okresie następuje przekazywanie zdobytej wiedzy młodszym pracownikom. Występuje potrzeba bycia poważanym i cenionym przez innych. Jednocześnie etap ten wiąże się z rozpoczęciem poszukiwania nowych zajęć i sposobów spędzania wolnego czasu związanego z przygotowaniem do przejścia na emeryturę. Osoby odkrywają tu swoje inne predyspozycje, rozwijają hobby, które po przejściu na emeryturę stają się zajęciem pozwalającym uniknąć szoku emerytalnego i poczucia odrzucenia.

**5. Schyłek (powyżej 65 lat)** - jest to etap zakończenia kariery zawodowej i przejścia na emeryturę. Często wiąże się z popadaniem w stany depresyjne. Jeśli jednak wypracowane zostały mechanizmy obronne w postaci dodatkowych kwalifikacji, umiejętności, rozwoju zainteresowań, to przejście jest bezbolesne, wręcz pojawia poczucie satysfakcji.

#### **Kilka praktycznych uwag**

Powyższy podział niesie za sobą konieczność zwrócenia uwagi na cele stawiane przez osoby kształcone i na wychodzenie im naprzeciw. Motywacja pracowników w wieku 45+ jest zdecydowanie inna niż pracowników młodych, zaczynających karierę. Łącząc powyższe wnioski należy mieć na uwadze poniższe postulaty związane między innymi z wymogami stawianymi przez współczesną andragogikę.

Jedną z kluczowych przesłanek w procesie szkolenia osób dorosłych jest bazowanie na doświadczeniu. Nowe treści nauczania należy powiązać z dotychczasową wiedzą lub odwołać się do doświadczeń uczestników, ponieważ w ten właśnie sposób następuje sprawna i szybka interioryzacja nowych wiadomości. Narzędzia, jakie osoba ucząca może zastosować, to między innymi dyskusja ukierunkowana na przypomnienie sobie sytuacji życiowych związanych z danym zagadnieniem, stworzenie warunków do wywołania doświadczeń w trakcie szkolenia. Rolą trenera jest w większym stopniu odkrycie, co już uczestnicy wiedzą na dany temat i strukturalizacja tej wiedzy, niż podawanie nowych informacji. Nowe informacje są łatwiej „doklejane” do struktur istniejących w umysłach uczących się.

Kolejny postulat to odkodowanie. Osoby dojrzałe mają ustabilizowane postawy, mnóstwo przyzwyczajzeń, nawyków. Ludowe przysłowie mówiące o przesadzaniu starych drzew niewątpliwie znajduje swoje uzasadnienie, jednak odpowiednia motywacja, wskazanie celu, omówienie warunków dotyczących zmian no i oczywiście odpowiednie ćwiczenia pozwalają na skuteczne wprowadzenie trwałych metamorfoz. Może wydawać się, że to jest bariera w procesie szkoleniowym, ponieważ dużo energii należy poświęcić na zmianę nawyków, jednak jeśli w umiejętny sposób prowadzi się ćwiczenia i są one dobrane do specyfiki grupy, to proces nauczania będzie przebiegał sprawnie.

Mówiąc o uczeniu systemowym jako o kolejnym postulatcie należy pamiętać, że osoby w wieku 45+ nie lubią uczyć się



*Osoby dojrzałe mają ustabilizowane postawy, mnóstwo przyzwyczajzeń, nawyków. Ludowe przysłowie mówiące o przesadzaniu starych drzew niewątpliwie znajduje swoje uzasadnienie, jednak odpowiednia motywacja, wskazanie celu, omówienie warunków dotyczących zmian no i oczywiście odpowiednie ćwiczenia pozwalają na skuteczne wprowadzenie trwałych metamorfoz*



na pamięć, muszą zrozumieć i widzieć cel. Należy zminimalizować przekazywanie wiedzy faktograficznej, unikać teoretyzowania. Dojrzały uczący się preferują poszukiwanie znaczeń, powiązań oraz tworzenie nowych znaczeń na bazie posiadanych wiadomości. Należy pamiętać, o czym wspomniano wyżej, że osoby w wieku 45+ muszą być ukierunkowane na cele. Cele szkolenia muszą być dla osób dojrzałych realistyczne i ważne z punktu widzenia osobistych potrzeb. Wtedy zaangażowanie w proces szkolenia jest maksymalne. Rolą trenera jest stałe badanie potrzeb uczestników i odwoływanie się do nich. „Co uczestnik będzie miał ze szkolenia, co dla niego może być ważne, jakie informacje może uznać za przydatne”. Należy osoby dorosłe zapoznawać na bieżąco z celami całego programu szkoleniowego, ale także poszczególnych jego części, a także poszczególnych ćwiczeń. Warto o tych celach dyskutować oraz na bieżąco modyfikować program nauczania, by jak najbardziej dostosować go do potrzeb kursantów. Trener powinien możliwie bezpośrednio i klarownie wyznaczać cele szkoleniowe dla zespołu, a także komunikować, jaką jest rola grupy oraz poszczególnych uczestników w osiągnięciu tychże celów.

Bezwzględny postulatem dotyczącym wszystkich grup wiekowych jest okazywanie szacunku – jest to wymaganie bezwzględne. Należy szczególnie unikać żargonu, oraz błędów komunikacyjnych np. etykietowanie, ośmieszanie, ignorowanie zdania słuchacza. Dojrzały uczący się zwykle nie tolerują sytuacji, gdy zachowanie trenera postrzegają, jako atak na własne kompetencje. Ważne jest także odpowiednie wykorzystanie czasu przeznaczanego na zajęcia oraz skrupulatna strukturalizacja wiedzy. Szacunek dla uczącego się, to także szacunek dla jego czasu.

Następstwem szacunku jest równoważna pozycja i kontrola. Dorośli chcą zwykle współdecydować o procesie nauczania. Profesjonalista zawsze pozostawia dojrzałym uczącym się pewną swobodę w zakresie wyboru: kto, jak, dlaczego, kiedy i gdzie będzie się uczył. Warto pracować wariantowo z grupą i często pozwalać im na wybór wariantów ćwiczeń czy pewnych konkretnych treści nauczania. Skuteczną techniką pozyskania akceptacji grupy dla celów szkoleniowych jest dyskutowanie planu spotkania oraz stała analiza potrzeb uczących się, a na stopnie modyfikacja na bieżąco założonego programu szkolenia. Szczególnie korzystne jest planowanie wspólnie z grupą zakresu następnego modułu szkoleniowego.

Warunkiem koniecznym sukcesu w szkoleniu osób dojrzałych jest powiązanie treści nauczania w jak największym stopniu z praktyką. Ukierunkowanie na praktyczne zastosowanie pozyskiwanych informacji skutkuje wysoką wydajnością ich zapamiętywania i interioryzacji. Dojrzały uczący się mają potrzebę zobaczenia bezpośredniego związku treści nauczania

z aktywnością i działaniami, jakie prowadzą na co dzień. Warto przypominać i podsumowywać ćwiczenia w kontekście tego, jak można zastosować wiedzę oraz kierować uwagę grupy na określanie możliwych zastosowań. Warto także w trakcie zajęć podawać jak najwięcej przykładów praktycznego zastosowania teorii. Jednym ze sposobów jest także koncentracja grupy na rozwiązywaniu problemów zaczerpniętych z codziennego życia (praktyczne ich przeciwieństwo).

Starsi uczestnicy szkoleń wymagają odpowiednich warunków pracy, niewskazany jest zbyt wysoki poziom stresu. Warto czasem uwzględnić prośby grupy związane z przerwą i dokonanie zmian w harmonogramie spotkania, by stworzyć komfortowe warunki do uczenia się. Ważne jest zapewnienie dobrego rytmu zajęć, z możliwością jednak tworzenia dodatkowych przerw w przypadku zmęczenia grupy. Trener musi cały czas mieć na uwadze dynamikę grupy.

Osoby dorosłe potrzebują klarownej i jednoznacznej informacji zwrotnej, określającej poziom wykonania zadania i rezultat uczenia się. Takie informacje zwrotne trener powinien przekazywać na bieżąco, w czasie szkolenia, najlepiej podsumowując każdy moduł, ćwiczenie czy partię materiału.

Optymalne grupa szkoleniowa dla osób starszych powinna wynosić 6-10 osób. Działania w małej grupie szczególnie sprzyjają przejściu uczestników przez pełny cykl szkolenia: zrozumienie – zastosowanie – analiza – synteza – ewaluacja. Zrozumienie wiąże się z procesem przyswajania informacji teoretycznych, określa się jako rozumienie bezpośrednie i wyjaśniające i polega na zaakceptowaniu informacji jako tej, o której „wiem co oznacza”. Zastosowanie to możliwość wykorzystania w praktyce zdobytych informacji. Analiza związana jest z „rozkładem na czynniki pierwsze zdobytych nowych informacji oraz z odniesieniem ich do innych, wcześniej nabytych. Synteza – łączenie idei, faktów, wątków w jedną całość. Ewaluacja – to proces wartościowania, w tym przypadku pozwala na hierarchizowanie zdobytej wiedzy.

Dojrzały uczący się potrzebują zwykle wyczerpującego podsumowania ćwiczeń, np. w formie dyskusji pozwalającej strukturalizować wiedzę lub doświadczenia – korzystna jest zwłaszcza wymiana bezpośrednia poglądów przez uczestników szkolenia.

Realizacja projektu, w którym beneficjentami były osoby dojrzałe wydawała się być dużym wyzwaniem. Teraz z pewnej już perspektywy czasu można stwierdzić, że był to sukces. Uczestnicy, postrzegają uczestniczenie w projekcie, jako możliwość nie tylko podniesienia własnych kompetencji, ale również mówią o podniesieniu poczucia własnej wartości, o przełamaniu barier w świadomości dotyczących kształcenia się w wieku dojrzałym.

# Inne projekty

(z)realizowane przez



Wraz z wstąpieniem Polski do Unii Europejskiej pojawiła się możliwość realizacji projektów edukacyjnych, finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS). Oto krótkie zestawienie, które pokazuje jak działalność CKPiDN wpisuje się w ideę budowy społeczeństwa uczącego się.

## Poprzedni okres programowania (2004-2006)

### Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego (ZPORR)

*Działanie 2.1. „Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami regionalnego rynku pracy i ich możliwości kształcenia ustawicznego w regionie”*

#### 1. „Rozwijanie umiejętności językowych i informatycznych z elementami e-learningu”

- Okres realizacji: styczeń - grudzień 2005
- Liczba beneficjentów: 225
- Projekt był skierowany do osób pracujących

#### 2. „E-społeczność – szkolenia informatyczne i językowe wspomagane technikami e-learningowymi i multimedialnymi”

- Okres realizacji październik 2005 – październik 2007
- Liczba beneficjentów: 1276
- Projekt był skierowany do osób pracujących

#### 3. „Akademia Umiejętności – szkolenia informatyczne i zawodowe”

- Okres realizacji wrzesień 2006 – marzec 2008
- Liczba beneficjentów: 204
- Projekt był skierowany do osób pracujących

#### 4. „Chcę się uczyć i pracować – organizacja praktyk zawodowych dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych Powiatu Mieleckiego”

- Okres realizacji czerwiec 2005 –

wrzesień 2007

- Liczba beneficjentów: 150
- Projekt był skierowany do uczniów mieleckich szkół zawodowych

*Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO-RZL)*

*Działanie 2.3a. „Rozwój kadr nowocześniejszej gospodarki”*

#### 5. „Nowa jakość w zarządzaniu firmą”

- Okres realizacji styczeń 2006 – listopad 2006.
- Liczba beneficjentów: 509 pracowników z 8 przedsiębiorstw z powiatu mieleckiego

## Aktualny okres programowania (2007 – 2013)

*Program Operacyjny Kapitał Ludzki (POKL)*

*Poddziałanie 3.4.3. „Upowszechnianie uczenia się przez całe życie”*

#### 1. „Nauczyciele kształcenia zawodowego wobec wyzwań gospodarki opartej na wiedzy”

- Okres realizacji: luty – grudzień 2009
- 40 nauczycieli zawodu ze szkół zawodowych województwa podkarpackiego

*Działanie 9.4. „Wysoko wykwalifikowane kadry systemu oświaty”*

#### 2. „Pierwszy Nauczyciel – program doskonalenia zawodowego nauczycieli pierwszych etapów edukacyjnych”

- Okres realizacji: lipiec 2009 – maj 2010
- 95 nauczycieli ze szkół powiatu mieleckiego

#### 3. „Twórczy e-Nauczyciel w szkole podstawowej”

- Okres realizacji: lipiec 2009 – maj 2010
- 84 nauczycieli ze szkół powiatu mieleckiego

#### 4. „Jakościowy rozwój szkół wsparty finansowymi środkami unijnymi”

- Okres realizacji: lipiec 2009 – maj 2010
- 144 nauczycieli i pracowników administracyjnych szkół powiatu mieleckiego

#### 5. „Nauczyciele kształcenia zawodowego wobec wyzwań gospodarki opartej na wiedzy”

- Okres realizacji październik 2009 – sierpień 2010
- 35 nauczycieli zawodu ze szkół zawodowych województwa podkarpackiego

*Poddziałanie 8.1.1. „Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw”*

#### 6. „Wiedza to potęga – przygotowanie kadr dla innowacyjnej gospodarki”

- Okres realizacji: sierpień 2009 – lipiec 2011
- 1 699 miejsc szkoleniowych dla pracowników PZL Mielec oraz Kirchhoff Polska

*Poddziałanie 9.1.2. „Wyrównanie szans edukacyjnych uczniów z grup o utrudnionym dostępie do edukacji oraz zmniejszenie różnic w jakości usług edukacyjnych”*

#### 7. „Kreatywna szkoła to twórczy uczeń – technologie informacyjne i internet w nauczaniu przedmiotowym”

- Okres realizacji listopad 2009 – sierpień 2012
- 1200 uczniów oraz 150 nauczycieli z 15 szkół powiatu mieleckiego (6 szkół podstawowych, 6 gimnazjów, 3 szkoły ponadgimnazjalne)



Pracownicy CKPiDN realizujący projekt "Akademia Umiejętności 2":  
**Lucyna Guła** - koordynator projektu, **Karolina Mokrzyś** - kierownik kursów,  
**Dorota Kurgan** - referent ds. księgowych, **Elwira Angrocka** - sekretarz projektu,  
**Paweł Kulaga** - administrator strony projektu

**CKPiDN**  
*Mielec*

Centrum Kształcenia Praktycznego i Doskonalenia Nauczycieli  
w Mielcu

39-300 Mielec, ul. Wyspiańskiego 6  
tel.: + 48 17 7885194  
www.ckp.edu.pl e-mail: ckp@ckp.edu.pl