



**UNIWERSYTET KARDYNAŁA
STEFANA WYSZYŃSKIEGO
W WARSZAWIE**



USTAWICZNE KSZTAŁCENIE OSÓB 60+

dr hab. Urszula Jeruszka, prof. IPISS

Projekt „Łagodzenie skutków pandemii wśród grup wysokiego ryzyka – osoby 60+”

finansowany ze środków Ministerstwa Edukacji i Nauki na podstawie Decyzji Nr 41/WFSN/2021

WIEK 60+ JAKO CECHA JEDNOLITOŚCI I RÓŻNIC

Wiek, podobnie jak większość cech człowieka (płeć, rasa, narodowość, konstrukcja fizyczna, zawód, wykształcenie) kategoryzuje ludzi. Wiek jest jednak cechą wyjątkową ze względu na jej powszechność. Dla jednych starość to czas teraźniejszy, dla innych przyszły, choć w wielu przypadkach – nieodległy.

W 2021 roku osoby urodzone między rokiem 1946 a 1964 miały od 57 do 75 lat i należały do pokolenia powojennego wyżu demograficznego, tzw. generacji *baby boomers*, zaś osoby urodzone wcześniej, w latach 1922–1945, były z generacji weteranów, tzw. tradycjonalistów – *silent generation*¹. Generacja weteranów ma obecnie przynajmniej 76 lat, co w polskich warunkach oznacza, że w zdecydowanej większości jest już nieaktywna zawodowo.

Kategoryzacja ludzi według lat urodzenia, choć pozwala badaczom na wyróżnienie w miarę jednolitych generacji pracowników, wymaga jednak dużej ostrożności w generalizowaniu cech pokoleniowych (podobieństw, różnic, atutów). Zakładamy, że osoby żyjące w tym samym czasie mają pewne wspólne cechy, odróżniające je od osób urodzonych w innym okresie. Czy tak jest w rzeczywistości? Czy sama przynależność jednostki do danego pokolenia wystarcza, aby określić jej atrybuty i potrzeby, pomijając wagę jej indywidualnych właściwości? Takie podejście grozi stereotypizacją i wynikającymi z niej uprzedzeniami, a stąd już blisko do zachowań dyskryminujących. Jak podkreśla J. Wiktorowicz (2016, s. 71), istotne jest, aby pod uwagę brać również wzorzec zróżnicowania wewnątrzgeneracyjnego jako zmienną kontrolną w prowadzonych badaniach. Badania nie powinny wychodzić jedynie od dat urodzenia określających przynależność do kohorty, ponieważ chodzi o większy wgląd w podobieństwa i różnice w kohorcie, analizę pokolenia jako elementu tożsamości społecznej, a nie tylko kategorii demograficznej oraz uwzględnienie dynamiki relacji między subpopulacjami wewnątrz.

Głównym czynnikiem różnicującym (prze)bieg życia jest wiek. Zbiorowość seniorów, czyli osób w wieku 60+ stanowi bardzo niejednorodną grupę społeczną. Przynależą do niej zarówno osoby 60-letnie, jak i starsze o 10, 20 lub więcej lat². Różnica ponad 20-letnia oznacza, że członkowie wybranych populacji kształtowali swój byt, świadomość i wiedzę w różnych warunkach społeczno-kulturowych, korzystając z odmiennej oferty edukacyjnej dla poszczególnych roczników i osób.

¹ Trzeba pamiętać, że przyjęte granice przedziałów urodzenia (wieku) tych i kolejnych generacji są umowne i mogą różnić się między koncepcjami badawczymi.

² Ważną cechą współczesności jest coraz szybsza identyfikacja pokoleń – wcześniej pokolenia zmieniały się co 25–30 lat, podczas gdy obecnie częstotliwość ta jest znacznie większa i wynosi nawet dekadę.

Oprócz wieku *biografie socjalne* osób 60+ różnicują:

- miejsce zamieszkania – gorsze szanse edukacyjne dzieci mieszkających na wsi w porównaniu do dzieci z miast, różnice między miejskimi i wiejskimi wariantami polityki społecznej,
- status rodzinny i model rodziny – tradycyjny model rodziny, w którym większość obowiązków rodzinnych brała na siebie kobieta, mimo że pracowała zawodowo w pełnym wymiarze czasu pracy lub inny, partnerski model rodziny,
- zagraniczna migracja stała dzieci i wnuków,
- różne doświadczenia życiowe i zawodowe,
- różne indywidualne predyspozycje,
- odmienne umiejętności, talenty, różne walory intelektualne,
- poziom wykształcenia wpływający na aktywność zawodową, styl życia, stan zdrowia,
- miejsce zatrudnienia (branża),
- style uczenia się,
- aspiracje zawodowe i edukacyjne,
- postawy i zachowania na rynku pracy – od wysokiej do śladowej mobilności przestrzennej, międzyzakładowej (związanej ze zmianami miejsc pracy), zawodowej i edukacyjnej.

Warto odnotować, że intensywność przepływów między kategoriami zawodowymi zależy od usytuowania na drabinie stratyfikacyjnej – podstawowe linie podziału przebiegają między pracownikami fizycznymi i umysłowymi, kategoriami rolniczymi i nierolniczymi, wysoko wykwalifikowanymi specjalistami i pozostałymi pracownikami umysłowymi.

W Polsce wiek zdolności do pracy, tzw. wiek produkcyjny mieści się w przedziale 18–64 lata dla mężczyzn i 18–59 lat dla kobiet. Wiek produkcyjny dzieli się na dwie podkategorie: wiek mobilny – od 18 do 44 roku życia bez względu na płeć oraz wiek niemobilny – dla mężczyzn jest to przedział 45–64 lata, a dla kobiet 45–59 lat. Górna granica wieku produkcyjnego jest związana z wiekiem nabywania uprawnień emerytalnych w powszechnym systemie ubezpieczeń społecznych. Wiek emerytalny oznacza zdobycie uprawnień do świadczenia emerytalnego. Obecnie w Polsce wiek emerytalny jest zróżnicowany w zależności od płci. Wynosi 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Wiek ten wprowadzono od 1 października 2017 roku. To powszechny wiek emerytalny dla osób, które urodziły się po 31 grudnia 1948 roku³.

Czynnikiem różnicującym zbiorowość osób w wieku 60+ jest aktywność lub bierność na

³ Dla porównania wiek emerytalny w Niemczech wynosi 67 lat dla obu płci, w Wielkiej Brytanii 66 lat, we Włoszech 67 lat, w USA 66–67 lat, w Rosji 65 dla mężczyzn i 60 lat dla kobiet, w Szwajcarii 65 lat dla mężczyzn i 64 lata dla kobiet.

ryнку pracy. Życie osób w wieku 60+ w fazie późnej dorosłości może przebiegać według trzech podstawowych scenariuszy:

- 1) definitywne odejście z rynku pracy bezpośrednio po zakończeniu zatrudnienia lub (rzadziej) po okresie bezrobocia,
- 2) łączenie emerytury lub renty z pracą zawodową (czasem w szarej strefie),
- 3) kontynuacja pracy zawodowej.

Zbiorowość osób w wieku 60+ różnicuje też aktywność edukacyjną, szczególnie doksztalcanie i doskonalenie zawodowe, ściśle związane z pracą zawodową, a także z przynależnością do kategorii społeczno-zawodowej.

Obserwowane różnice między osobami z populacji 60+ dotyczą też słownictwa i wyglądu zewnętrznego jako formy estetycznego dystansowania się, zachowań oraz wrażliwości na bodźce motywujące i demotywujące, wartości i celów związanych z pracą i edukacją. To zróżnicowanie zachodzi również w odniesieniu do indywidualnych potrzeb rozwojowych, rzutując na wybierane ścieżki edukacyjne i uczestnictwo w kształceniu ustawicznym.

Zbiorowość 60+ nie stanowi i nie będzie stanowiła jednorodnego skupiska, dlatego najczęściej stosuje się podział na następujące grupy wiekowe: 60–69 lat, 70–79 lat oraz 80+ (Walkowska, 2018).

Różnorodność populacji 60+ generuje różne potrzeby edukacyjne, które mogły być inne przed pandemią COVID-19, w trakcie jej trwania, (czyli przed 2020 rokiem) i obecnie⁴.

ISTOTA I ZADANIA KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO DOROSŁYCH

Kształcenie ustawiczne dorosłych to proces systematycznego uczenia się, następujący po zakończeniu obowiązku szkolnego lub wydłużonej edukacji stacjonarnej i trwający przez cały okres aktywności zawodowej, a często także dłużej, w okresie tzw. trzeciego wieku. Ten zespół procesów oświatowo-wychowawczych przebiega we wszelkich możliwych formach organizacyjno-programowych i we wszystkich sytuacjach kontaktów międzyludzkich.

Kształcenie ustawiczne jest ideą edukacyjną o głęboko humanistycznym charakterze, ponieważ w centrum swojego zainteresowania stawia człowieka, któremu w imię jego dobra i pomyślności należy stworzyć optymalne warunki i możliwości całościowego uczenia się i kształcenia, zapewniając mu tym samym jak najpełniejszy rozwój w sferze osobistej, społecznej i

⁴ Pandemia COVID-19 wywołana została przez wirusa SARS-CoV-2. Pierwszy przypadek zakażenia tym wirusem stwierdzono w Polsce 4 marca 2020 roku w szpitalu w Zielonej Górze. Do 20 marca obowiązywał w Polsce stan zagrożenia epidemicznego, a 20 marca 2020 roku ogłoszono w Polsce stan epidemii.

zawodowej (Wiatrowski, 2005, s. 364).

Kształcenie ustawiczne jest jedną z najlepszych odpowiedzi na wyzwania związane z rozwojem technologicznym, informatyzacją, globalizacją czy przeobrażeniami społecznymi i gospodarczymi. Rada Europejska na posiedzeniu w Lizbonie w marcu 2000 roku przyjęła plan rozwoju społeczno-ekonomicznego znany jako Strategia Lizbońska, uznając w nim, że udanemu przejściu do gospodarki i społeczeństw opartych na wiedzy i innowacjach musi towarzyszyć zwiększony nacisk na kształcenie ustawiczne. Strategia Lizbońska wyraźnie kładła akcent na wzmocnienie konkurencyjności gospodarczej Europy i poprawę zatrudnienia, wskazując, że głównym motorem rozwoju jest edukacja ustawiczna. W marcu 2010 roku Komisja Europejska ogłosiła nową strategię Europa 2020. Akcentowano w niej potrzebę stawiania czoła długoterminowym wyzwaniom, związanym m.in. ze starzeniem się europejskich społeczeństw. Do inicjatyw przewodnich włączono rozwój umiejętności i kwalifikacji przez całe życie, co sprzyjać ma zwiększeniu poziomu zatrudnienia. Idea kształcenia ustawicznego jest traktowana priorytetowo w polityce oświatowej wszystkich krajów europejskich.

Do zadań kształcenia ustawicznego należy:

- 1) zapewnienie możliwości kontynuowania nauki i dopełniania wykształcenia po ukończeniu szkoły obowiązkowej;
- 2) umożliwienie każdemu, niezależnie od wieku, uzupełniania, odnawiania, dostosowywania nabytej wiedzy i umiejętności do nowych potrzeb, w tym
 - umożliwianie stałej adaptacji do nowości we wszystkich dziedzinach, a zwłaszcza do zmian w posiadanej specjalności,
 - kształcenie zdolności nadążania za postępem naukowo-technicznym,
 - stwarzanie możliwości doskonalenia kompetencji i przekwalifikowania się;
- 3) ułatwienie rozumienia problemów społecznych w skali lokalnej i globalnej wszystkim obywatelom, niezależnie od zajmowanych stanowisk i zakresu odpowiedzialności, w tym
 - umożliwianie każdemu zrozumienia zachodzących zmian,
 - uświadomienie każdemu własnych możliwości oddziaływania na środowisko;
- 4) tworzenie warunków do stałego i wszechstronnego rozwijania osobowości człowieka, zapewniających
 - pełną identyfikację jednostki z rodziną, środowiskiem pracy zawodowej i grupą społeczną,
 - maksymalną aktywność zawodową i społeczną utrwaloną pozytywnym systemem motywacyjnym.

Kształceniem ustawicznym można nazwać system działalności oświatowo-wychowawczej, służącej ciągłemu rozwojowi człowieka, który chce sprostać zmianom zachodzącym w świecie.

Warto dodać, że z badań prowadzonych wśród pracodawców (Domańska, 2013; *Diagnoza....* 2012; Szmidt, 2012) wynika, iż w większości są oni zgodni co do pożądanych postaw swoich starszych wiekiem pracowników. Atutami seniorów w pracy są nie tylko cechy zawodowe, takie jak wykształcenie, nabyte kwalifikacje, bogate doświadczenie zawodowe, umiejętność wykorzystania wiedzy teoretycznej w praktyce, lecz także cechy osobowościowe: sumienność, lojalność wobec pracodawcy, brak nałogów, uczciwość, pracowitość, rzetelność, odpowiedzialność, samodzielność, łatwość nawiązywania kontaktów, dobra organizacja pracy własnej. W opinii wielu ekspertów cechy osobowościowe zajmują jedno z czołowych miejsc wśród kryteriów wyboru pracownika. Starsi pracownicy posiadają silnie rozwinięte cechy i umiejętności tzw. miękkie. A rozwój cech osobowości ujawniający się w działaniu, postawach i wypowiedziach dokonuje się właśnie w toku kształcenia ustawicznego.

FORMY I FUNKCJE KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO DOROSŁYCH

Kształcenie ustawiczne dorosłych charakteryzuje różnorodność form i płynność struktur organizacyjnych. Podstawowymi formami kształcenia ustawicznego dorosłych są:

- 1) **edukacja formalna (szkolna)** – system instytucji oświatowych zbudowany w sposób hierarchiczny, który poprzez świadectwa i dyplomy szkolne selekcjonuje uczących się do rozlicznych ról społecznych i lokuje ich na różnych poziomach struktury społecznego zróżnicowania;
- 2) **edukacja pozaformalna (pozaszkolna)** – każda zorganizowana aktywność edukacyjna usytuowana poza formalnym systemem oświatowym, niezależnie od tego czy funkcjonuje odrębnie, czy jest ważnym składnikiem jakiejś szerszej aktywności społecznej, służy dającym się zidentyfikować klientom edukacji. Typowymi formami edukacji pozaformalnej są kursy, szkolenia, seminaria, odczyty, różne formy doksztalcania i doskonalenia zawodowego;
- 3) **edukacja nieformalna (codziennosc)** – naturalny proces, przebiegający w życiu codziennym, w którym człowiek przyswaja postawy, wartości, umiejętności i wiedzę z powszedniego doświadczenia oraz zasobów i wpływów środowiska życia: rodziny, sąsiedztwa, zabawy, pracy, biblioteki, kina, teatru, środków masowego przekazu.

Idea kształcenia ustawicznego zakłada właśnie komplementarność tych trzech form

uczenia się, akcentuje potrzebę łącznego urzeczywistniania aktywności edukacyjnej w tych wymiarach, zwraca uwagę na to, że powinien to być proces trwający aż do starości, dostępny dla wszystkich obywateli w równym stopniu. Przestrzenią uczenia się jest rodzina, grupy rówieśnicze, szkoła, praca zawodowa/zarobkowa (środowisko pracy), hobby, media, środki masowej komunikacji, rynek kształtujący konsumpcję. Jak twierdzi M. Malewski (2010, s. 41), praktyki edukacyjne dorosłych są bogate i mniej klarowne aniżeli ich teoretyczne modele.

Formalnej edukacji szkolnej zawsze towarzyszy kontekst nieformalnych sytuacji uczenia się, których źródłem jest społeczno-kulturowe środowisko szkoły. Instytucje oświaty pozaformalnej mogą inkorporować do oferowanych treści kształcenia wiele elementów programu szkolnego. Ponadto zawsze mają one swój własny kontekst uczenia się nieformalnego. Wreszcie wiedza wynoszona z codzienności i budująca powszednie doświadczenia ludzi może ujawniać się w edukacji formalnej i pozaformalnej, wchodzić w interakcje z treściami oficjalnych przekazów edukacyjnych, może je zniekształcać, zakresowo modernizować, a nawet wypierać.

E. Kryńska i E. Kwiatkowski (2013, s. 149) wskazywali, iż *rozstrzygające w kształtowaniu kapitału ludzkiego są lata formalnej edukacji, a szkoła jest najbardziej znaczącym ogniwem inwestowania w kapitał ludzki. Na tym etapie niezbędne jest niwelowanie barier dostępu do edukacji na wszystkich poziomach kształcenia.* Cytowani autorzy podkreślali potrzebę dostosowania przekazywanej wiedzy i umiejętności zawodowych do jakościowych charakterystyk popytu na pracę. Edukacja szkolna, stwierdzili, uwzględniać powinna również wykształcanie u ludzi takich cech, jak kreatywność i zmysł inicjatywy, niezbędnych dla promowania przedsiębiorczości. Wymaga to uwzględnienia w treściach nauczania zagadnień dotyczących życia gospodarczego i aktywnego wchodzenia na rynek pracy. W kształceniu szkolnym (wyjściowym), mimo następującej modernizacji, nadal można zaobserwować tendencję do przeładowywania programów nauczania zbędnymi i zbyt trudnymi dla wielu uczących się treściami, dążenie do wydłużania okresu kształcenia obowiązkowego. Absolwenci w momencie ukończenia szkoły posiadają wiedzę i umiejętności przestarzałe, bo określone przez podstawy programowe⁵ stworzone 4–5 lat wcześniej. Na szczęście coraz bardziej ustępuje przekonanie, jakoby obowiązkowa szkoła gwarantowała przygotowanie do życia w ponowoczesnym społeczeństwie i do coraz bardziej skomplikowanej, zmiennej, niepewnej pracy zawodowej. Wzrasta zainteresowanie tematyką edukacji pozaszkolnej oraz znaczenie zdobywania w miejscu pracy kompetencji do wykonywania konkretnych zadań. Wobec dużej dynamiki zmian w każdej

⁵ Podstawa programowa to obowiązkowy na danym etapie edukacyjnym zestaw treści nauczania oraz umiejętności, umożliwiających ustalenie kryteriów ocen szkolnych i wymagań egzaminacyjnych, które muszą być uwzględnione w programie nauczania.

branży oraz niedostosowania do potrzeb współczesnego rynku pracy modelu kształcenia szkolnego akcentuje się konieczność rozszerzania działań edukacyjnych w miejscu pracy (Jeruszka, 2016). Dopasowanie: edukacja szkolna – rynek/stanowisko pracy, jest raczej niewykonalne w praktyce. Kompetencje absolwentów szkół mogą być nieaktualne już w chwili ukończenia szkoły i mało przydatne w przedsiębiorstwie. Kluczową rolę w zwiększaniu atrakcyjności zatrudnieniowej pełni edukacja pozaformalna, w ramach której pracownicy uzyskują niezbędne kwalifikacje i kompetencje do pracy w danej branży gospodarki. Zdobywają je w ramach kursów/szkoleń już w czasie pracy zawodowej (Wojtczuk-Turek, 2014). G.S. Becker, współtwórca rozwoju teorii kapitału ludzkiego, choć dostrzegał istotną rolę formalnego wykształcenia szkolnego w kształtowaniu zasobu kapitału ludzkiego, to jednak szczególną uwagę poświęcił szkoleniom. Wprowadzając podział na szkolenia ogólne i szczegółowe (specyficzne), Becker podkreślał znaczenie tych pierwszych dla wzrostu zatrudnienia. Szkolenia ogólne powiększają bowiem zasób kapitału ludzkiego przydatnego w różnych przedsiębiorstwach.

Edukacja ustawiczna dorosłych, z akcentem na edukację zawodową, spełnia pięć funkcji (Nowacki, Jeruszka, 2004; Wiatrowski, 2005; Karney, 2007).

1. **Funkcja adaptacyjna** – umożliwia ludziom dorosłym przystosowywanie się do ciągle zmieniających się warunków życia i pracy. Przez adaptację rozumie się tu procesy przystosowania człowieka do określonych rodzajów działania, odpowiednio do czynności innych osób. Jest to opanowanie nowej sytuacji przez wykonywanie działań rozwiązujących zadania charakterystyczne dla danego mikrośrodowiska. Adaptacja może zachodzić w sferze socjalnej, moralnej, towarzyskiej, organizacyjnej itd. Funkcja adaptacyjna ma zastosowanie wszędzie tam, gdzie ogólne umiejętności pracownika wystarczają do realizacji powierzonych mu zadań, ale trzeba je przeorganizować i dostosować do nowych wyzwań. Chodzi też o przystosowanie się pracownika do nowych stanowisk pracy. Wraz z rozwojem ekonomicznym świata powstają nowe organizacje, nowe stanowiska pracy, nowe zawody. Rozwój nauki i postęp techniczny wymuszają kształcenie się ludzi podejmujących nowe zadania na nowych stanowiskach pracy. Przykładem jest komputeryzacja wielu procesów oraz rozwój telekomunikacji. Zakłady pracy, wprowadzające innowacje produkcyjne lub innowacje w sferze usług, muszą przystosować pracowników do pracy w zmienionych warunkach. Również przemiany polityczne i gospodarcze świata zmieniają stanowiska pracy. Unia Europejska wymaga przyuczania urzędników administracji państwowej do nowych form pracy, a produkty przemysłowe i usługi muszą odpowiadać międzynarodowym normom jakości ISO.

2. **Funkcja wyrównawcza** – ma zastosowanie wówczas, gdy ujawnia się różnica między

wiedzą posiadaną przez pracownika, a wiedzą pożądaną, czyli wtedy gdy poziom wymagań na stanowisku pracy przewyższa poziom przygotowania pracownika. Dotyczy w szczególności przypadków:

- kompletowania zespołu pracowniczego z osób niemających dostatecznego przygotowania ogólnego ani zawodowego,
- zmian w wymaganiach kwalifikacyjnych w związku z nową organizacją procesu wytwarzania lub usług, jak również z nowymi zarządzeniami władz,
- zmian w wyposażeniu parku maszynowo-narzędziowego, względnie w organizacji procesu produkcyjnego, jak również zmian w technologii i obsłudze w wyniku rewolucji naukowo-technicznej i informatycznej lub w następstwie restrukturyzacji przedsiębiorstwa,
- zmian w układzie życia społeczno-ekonomicznego i kulturalnego zarówno w skali środowiska pracy, jak i kraju, wymagających znacznej modyfikacji dotychczasowych przyzwyczajzeń i nastawień pracowniczych, a także podnoszenia kultury ogólnej pracowników.

Funkcja wyrównawcza polega na podnoszeniu wiedzy i umiejętności pracownika do poziomu wymaganego przez przepisy prawne lub normy obowiązujące w danej grupie zawodowej. I tak menedżer powinien uczyć się lepiej zarządzać, lekarz poznawać nowe sposoby leczenia, nauczyciel poszerzać swoją wiedzę, bankowiec stosować nowe produkty bankowe. Także operatorzy maszyn muszą uczyć się obsługiwać nowe typy koparek, wózków widłowych, obrabiarek CNC czy kamer przemysłowych. W wielu zawodach funkcja wyrównawcza implikuje kształcenie ustawiczne.

3. **Funkcja renowacyjna** – polega na poznawaniu osiągnięć nauki i techniki oraz innowacji w organizacji procesów zarządzania i produkcji, jak również zdobywaniu umiejętności we wdrażaniu nowych rozwiązań technologicznych, ekonomicznych i organizacyjnych. Funkcja renowacyjna jest związana z tendencjami modernizacyjnymi, wynika z szybkiego postępu naukowo-technicznego wymagającego doksztalcania się w zakresie nowych rozwiązań naukowych i technicznych.

Osoby, które po przerwie podejmują ponownie pracę w swoim zawodzie powinny uzupełnić oraz zaktualizować swoją wiedzę i umiejętności.

Funkcja ta jest realizowana poprzez studia podyplomowe, okresowe przeszkolenia, kursy, konferencje, wymianę doświadczeń oraz procesy samokształcenia prowadzone indywidualnie lub grupowo.

4. **Funkcja rekonstrukcyjna** – ujawnia się w dążeniu do doskonalenia otoczenia, wprowadzania innowacji i racjonalizatorstwa przez profesjonalnych pracowników. Inaczej

mówiąc, jest to ujawnianie się dyspozycji pracownika do bycia twórczym i otwartym poznawczo, czego wyrazem są dążenia racjonalizatorskie i wynalazcze próby ulepszeń pracy, na przykład w zakresie oprzyrządowania maszyn.

Współczesny świat wymaga od ludzi mobilności edukacyjnej i zawodowej. Po ukończeniu szkoły wiele osób zmienia zainteresowania, miejsce pracy, przekształca swoje stanowisko pracy. Sprzedawcy stają się właścicielami sklepów, wykonawcy – organizatorami. Takie osoby muszą dokonać rekonstrukcji swoich możliwości i nawyków.

Funkcja ta przejawia się w pomysłowych i nowatorskich rozwiązaniach i projektach. Wymaga pogłębienia wiedzy dla rozwiązywania problemów poprzez analizę literatury i inne formy samokształcenia oraz kontakty ze znawcami zagadnienia.

5. **Funkcja kreująca** – rozwiązywanie nowych problemów, reagowanie na zmiany, współuczestnictwo w zarządzaniu wymaga kształtowania myślenia dywergencyjnego, twórczego, uczenia się konceptualizacji przemian, podejmowania decyzji, a więc pełnego rozwoju człowieka, a nie tylko pracownika, który wykonuje polecenia.

Myślenie dywergencyjne oznacza tworzenie kilku kreatywnych rozwiązań tego samego problemu. To spontaniczne, płynne, nielinearne podejście oparte na ciekawości i nonkonformizmie.

Chociaż myślenie konwergencyjne jest przydatne i niezbędne w wielu sytuacjach, jednak nie można zaniedbywać spontaniczności, dowcipu i urzekającej wolności. Myślenie dywergencyjne jest bardzo ważne we współczesnym świecie. W społeczeństwie przyzwyczajonym do wzajemnego naśladowania umiejętności, stosowania określonych zasad i ustrukturyzowanych procesów, przyszedł czas na cenie innych zdolności – do tworzenia wielu pomysłów łączących różne dziedziny wiedzy, zdolności do tworzenia innowacyjnych rozwiązań, udoskonalania koncepcji i czynienia ich bardziej złożonymi, zdolności do poszukiwania związków i relacji między obiektami i ideami, które zdają się na pierwszy rzut oka nie mieć ze sobą nic wspólnego. Bo prawdziwe życie jest zbyt skomplikowane, dynamiczne i nieprecyzyjne, aby uważać, że istnieje tylko jedno rozwiązanie.

Funkcję tę realizują kursy skierowane na rozwijanie myślenia dywergencyjnego, które ćwiczy się poprzez zadawanie uczestnikom nietypowych pytań i oczekiwanie równie nietypowych, twórczych odpowiedzi.

Form organizacyjno-programowych kształcenia ustawicznego dla osób 60+ jest wyjątkowo dużo. Należą do nich:

- **kształcenie szkolne** – realizowane w różnych typach szkół dla dorosłych, począwszy od szkół podstawowych poprzez szkoły średnie do szkół wyższych.

Zgodnie z ustawą z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. 2017 poz. 59) oraz ustawą z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2019 poz. 1668), wyróżnia się w Polsce następujące poziomy/rodzaje wykształcenia: podstawowe, gimnazjalne, zasadnicze zawodowe, zasadnicze branżowe, średnie branżowe, średnie, wyższe.

- **dokształcanie** – uzupełnianie lub poszerzanie wykształcenia. Proces podwyższania kwalifikacji, szczególnie w zakresie wiedzy i teoretycznego dopełniania kwalifikacji zawodowych, kończący się uzyskaniem odpowiedniego świadectwa lub dyplomu. Dokształcanie prowadzone jest zazwyczaj przez odpowiednie szkoły dla dorosłych, w procesie łączenia nauki z pracą zawodową. W sytuacji ludzi niepracujących dokształcanie stwarza szanse dojścia do nowego zawodu, uzyskania zatrudnienia;
- **doskonalenie** – ulepszanie, poprawianie, zdobywanie coraz większych umiejętności w jakiejś dziedzinie. Proces systematycznego aktualizowania, poszerzania i pogłębiania wiedzy i umiejętności oraz sprawności ogólnych i zawodowych. Jest to proces ściśle związany z pracą zawodową – z zawodem wykonywanym. Umożliwia on dochodzenie do mistrzostwa w zawodzie oraz uzyskiwanie coraz wyższego statusu społecznego i zawodowego bez konieczności opuszczania grupy zawodowej.

Potrzeba doskonalenia zawodowego wynika z rozwoju nauki i techniki, ze zmian w technologiach wytwarzania oraz z dążenia do samodzielności w działaniu. W wielu zawodach uwzględnia się zasadę szczeblowości doskonalenia zawodowego.

- **przekwalifikowanie** – proces edukacyjny lub prawny prowadzący do zmiany zawodu lub specjalności, na przykład w związku z brakiem propozycji odpowiedniego zatrudnienia. Decyzję o przekwalifikowaniu lub przebranżowieniu podejmują coraz starsze osoby, które nie są zadowolone z wykonywanej pracy. Zawód wybiera się zwykle w wieku ok. 19 lat lub wcześniej, ale przecież ludzkie preferencje oraz rynek pracy (zarobki, możliwości zatrudnienia itd.) ewoluują.

Oto 15 sygnałów, które mogą świadczyć o konieczności przebranżowienia lub przekwalifikowania zawodowego (Spadło, 2021):

1. Czujesz się stale zmęczony i codziennie zastanawiasz się, jak nie zasnąć w pracy, ale z badań wynika, że nic Ci nie dolega.
2. Masz wrażenie, że marnujesz swój talent.
3. Odczuwasz brak motywacji do pracy.
4. Nie jesteś zadowolony ze swojego wynagrodzenia, ale nie masz perspektyw na podwyżkę.

5. Twoje codzienne obowiązki są Ci obojętne.
 6. W obecnej pracy odczuwasz „kryzys sumienia”.
 7. Nie jesteś zaangażowany w pracę.
 8. Zazdrościsz innym sposobu życia, perspektyw, firmy, szefa lub zarobków.
 9. Zadania, które wykonujesz irytują Cię.
 10. Uważasz, że stać Cię na więcej, ale w obecnym zawodzie nie możesz się wykazać.
 11. W pracy czujesz się ciągle zestresowany i tracisz pewność siebie.
 12. Nie lubisz rozmawiać o swojej pracy.
 13. Czujesz, że w innej branży pensje są wyższe i bardziej adekwatne do wkładanego wysiłku.
 14. Kiedy wyobrażasz sobie swoje idealne życie, nie ma w nim miejsca na Twoją obecną pracę.
 15. Przestałeś planować swoją przyszłość zawodową i masz poczucie, że nic dobrego już Cię nie spotka.
- **samokształcenie** – *system uczenia się wynikający z ustalenia własnych celów kształceniowych jednostki obejmujący zespół czynności i środków podmiotowo ukierunkowanych i zorganizowanych, opartych na procesach orientacji, wyciągania wniosków (lub podejmowania decyzji) oraz procesach wykonawczych, które współprzyczyniają się do rozwoju własnej jednostki. Czynnikiem pobudzającym jednostkę do samokształcenia są potrzeby, których realizacja prowadzi do osiągnięcia celów użytecznych (awans, uznanie, nagroda, zarobek) oraz realizacji aspiracji i dążeń do realizacji wartości duchowych. Samokształcenie w połączeniu z kształceniem szkolnym i pozaszkolnym staje się formą kształcenia ustawicznego i wpływa na ciągłe doskonalenie osobowości (Nowacki, 2004, s. 220).*

Samokształcenie jest zarówno procesem oświatowym, jak i stylem życia związanym z aktywnym poznawaniem świata i samego siebie, z rozwojem i doskonaleniem swojej osobowości we wszystkich obszarach kształcenia i wychowania, nie tylko w sferze umysłowej, ale także społeczno-moralnej, estetycznej i fizyczno-zdrowotnej (Pólturzycki, 2019, s. 67).

Prowadzenie aktywności samokształceniowej wymaga dwóch wyraźnych elementów przygotowujących: rozbudzenia motywacji do aktywności poznawczej oraz zapewnienia odpowiedniego przygotowania merytorycznego do samodzielnych działań edukacyjnych, wymaga też autonomii i świadomego wyboru wraz z wartościowaniem edukacyjnym (Jeruszka, 2021).

Samokształcenie może być realizowane indywidualnie lub zespołowo, a także w formie

łączonej. Ze względu na sposób realizacji samokształcenie może być swobodne i dowolne (niezorganizowane przez osoby z zewnątrz) lub kierowane (zorganizowane) i z kontrolą zewnętrzną. Ze względu na czas pracy może to być samokształcenie doraźne i krótko trwające oraz wieloletnie i ciągłe, zależnie od treści, celu i upodobań realizatora.

INSTYTUCJE KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO DOROSŁYCH

Zadania kształcenia ustawicznego dorosłych realizowane są w różnego typu instytucjach.

1. Szkoły dla dorosłych

- szkoły podstawowe – przeznaczone dla osób, które ukończyły 18 lat lub ukończą ten wiek w roku kalendarzowym, w którym podejmują naukę;
- szkoły ponadpodstawowe: czteroletnie licea ogólnokształcące, branżowe szkoły I i II stopnia, w których kształcenie zawodowe prowadzone jest w formie kwalifikacyjnych kursów zawodowych, szkoły policealne o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku przeznaczone dla osób, które posiadają wykształcenie średnie lub średnie branżowe.

2. Publiczne i niepubliczne placówki prowadzące kształcenie ustawiczne dla dorosłych⁶, w tym prowadzące: kwalifikacyjne kursy zawodowe, kursy umiejętności zawodowych, kursy kompetencji ogólnych i inne kursy i/lub zajęcia praktyczne dla uczniów szkół zawodowych i/lub zajęcia uzupełniające dla młodocianych pracowników, współpracujące z placówkami doskonalenia nauczycieli w zakresie wspierania nauczycieli kształcenia zawodowego:

- centra kształcenia zawodowego,
- centra kształcenia praktycznego,
- placówki kształcenia ustawicznego i praktycznego ze szkołami,
- placówki kształcenia ustawicznego bez szkół.

3. Instytucje szkoleniowe oferujące szkolenia dla osób dorosłych i/lub usługi doradcze.

4. Instytucje szkoleniowe oferujące szkolenia dla bezrobotnych i poszukujących pracy – wpisane do Rejestru Instytucji Szkoleniowych (RIS).

4. Szkolnictwo wyższe – oferujące studia I i II stopnia, studia magisterskie, studia

⁶ Działania publicznych placówek prowadzących kształcenie ustawiczne dorosłych regulują m.in.: ustawa Prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 r. (Dz.U. 2017 poz. 59, tekst ujednolicony Dz.U. 2019 poz. 1148), przepisy wprowadzające tę ustawę (Dz.U. 2017 poz. 60), Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 marca 2019 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz.U. 2019 poz. 652), Obwieszczenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 lutego 2014 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz.U. 2014 poz. 622 z późn. zm.), Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 lutego 2019 r. w sprawie ramowych statutów: publicznej placówki kształcenia ustawicznego oraz publicznego centrum kształcenia ustawicznego (Dz.U. 2019 poz. 320).

podyplomowe.

5. Uniwersytety otwarte i uniwersytety trzeciego wieku (UTW) – podmioty (nie tylko o charakterze edukacyjnym), których podstawowym celem jest działalność edukacyjna, ale także integracja oraz aktywizacja osób starszych, mająca na celu poprawę jakości życia oraz zwiększenie uczestnictwa tych osób w życiu społecznym. Formami organizacyjno-prawnymi UTW są:

- stowarzyszenia i fundacje, dla których UTW są główną formą działalności,
- organizacje pozarządowe (np. stowarzyszenia i fundacje), dla których UTW są jedną z wielu form działalności,
- szkoły wyższe,
- centra kształcenia ustawicznego,
- domy/ośrodki kultury, biblioteki,
- instytucje pomocy społecznej,
- inne jednostki powołane przez urząd gminy/miasta.

Formy organizacyjno-programowe kształcenia ustawicznego były i są nadal bardzo różnorodne i realizowane w warunkach niemal pełnej dowolności, dlatego określenie liczby uczestników jest niewykonalne. Dla potrzeb niniejszego opracowania ograniczymy się do dostępnych danych statystycznych.

JAK KSZTAŁCIĆ OSOBY W WIEKU 60+, CZYLI JAKIE SĄ POTRZEBY OSÓB DOROSŁYCH W PROCESIE UCZENIA SIĘ?

Edukacja osób starszych ma swoją specyfikę i jest istotną częścią wdrażania w życie założeń idei kształcenia ustawicznego.

Motywowanie uczących się jest trudnym, ale nieodzownym warunkiem dobrze zorganizowanego procesu edukacji. Co więc można zrobić, aby osobom starszym *chciało się chcieć uczyć*? Trzeba ku temu spełnić szereg warunków. Przede wszystkim uczący się muszą widzieć realne i praktyczne korzyści z nauki dla swojego życia prywatnego i zawodowego, zaś sam proces edukacji powinien mieć atrakcyjną formę, różnorodne metody i środki dydaktyczne oraz odbywać się w dogodnych warunkach. Osoby dorosłe uczą się wtedy, kiedy naprawdę tego chcą i potrzebują, przy tym są wrażliwe na krytykę i niechętnie poddają się ocenie. Podstawą efektywnej edukacji musi więc być relacja oparta na partnerstwie ucznia i nauczyciela oraz aktywność i zaangażowanie w cały proces kształcenia.

Problem motywacji w nauce często pojawia się w przestrzeni społeczno-edukacyjnej (blogi, vlogi, poradniki, podręczniki). Najczęściej przywoływany jest w tym kontekście Malcolm

S. Knowles – jeden z najbardziej znanych andragogów na świecie. Uważa on, że motywacja dorosłych do podejmowania nauki zależy od czterech czynników: sukcesu, woli, wartości i przyjemności. W świetle tej koncepcji dorosły uczeń będzie najbardziej zmotywowany, gdy z jednej strony będzie wierzył, że przyswajane treści pomogą mu w codziennej egzystencji, zwłaszcza w rozwiązywaniu problemów, z drugiej zaś – forma przekazu wiedzy będzie przyjemna, a także będzie dawała szansę na osiągnięcie sukcesu (Knowles, Holton III, Swanson, 2009).

Warto odnotować, że jednym z pierwszych badaczy zajmujących się tematyką motywacji edukacyjnej osób dorosłych był Franciszek Urbańczyk, który wyróżnił trzy grupy motywatorów wpływających na decyzję o uczestnictwie w edukacji (Urbańczyk, 1977). Pierwszą grupą, najmocniej wpływającą na partycypację w edukacji, są motywy praktyczne (użyteczne), między innymi szansa uzyskania lepszej pracy lub/i wyższego wynagrodzenia, czyli wszystkie motywy, dotyczące korzyści materialnych płynących z edukacji. Drugą grupę tworzą motywy społeczne. Można do nich zaliczyć: konieczność utrzymania korzystnej pozycji społecznej, uzyskanie awansu społecznego, uznania czy szacunku jakiejś grupy. Ostatnia grupa to motywy intelektualne, czyli chęć zaspokojenia potrzeby wiedzy, pasja, realizacja nawyku uczenia się, rozwijanie zainteresowań itp. Urbańczyk doszedł do wniosku, że na decyzję o partycypacji w edukacji wpływa zazwyczaj kilka motywów, które mogą jednocześnie działać na jednostkę. Wydaje się, że te grupy motywatorów są wciąż aktualne, także podczas pandemii COVID-19.

Najczęstsze demotywatory, czyli czynniki ograniczające proces uczenia się osób dorosłych to: negatywne, wcześniejsze doświadczenia szkolne, opór wobec zmian, strach przed porażką, brak wiary w siebie, brak motywacji, brak potrzeby rozwoju i doskonalenia się, wysoki koszt szkoleń. Warto dodać, iż wkroczenie technologii informatycznych w sferę edukacji stało się wyzwaniem dla osób starszych, które – pomimo obaw – dobrze radzą sobie w środowisku uczenia się *online*.

Dlaczego osoba dorosła chce się uczyć? Andragodzy wyróżniają dziesięć powodów podejmowania nauki przez dorosłych (Pólturzycki, 2016; Gromadzka, 2018; Solarczyk-Ambrozik, 2018):

- 1) uczę się dla zrozumienia otaczającego świata,
- 2) uczę się, aby funkcjonować jako obywatel,
- 3) uczę się być gotowym do wyzwań i zmian,
- 4) uczę się, aby być mobilnym na rynku pracy,
- 5) uczę się, bo chcę zdobyć pracę, utrzymać ją i awansować,

- 6) uczę się, aby doskonalić posiadane umiejętności i rozwijać zainteresowania,
- 7) uczę się, aby realizować swoje marzenia i cele,
- 8) uczę się dla samej przyjemności poznawania i rozwoju,
- 9) pomagam innym w uczeniu się, rozwoju i samorealizacji,
- 10) uczę się, bo chcę, potrzebuję i dostrzegam taką powinność.

Mając na uwadze potrzeby osób 60+ w obszarze kształcenia ustawicznego przed i w trakcie pandemii warto te motywacje uwzględniać w strategiach edukacyjnych i ofertach instytucji kształcenia ustawicznego.

Osoby dorosłe są w stanie uczyć się efektywnie i skutecznie. Mimo postępującego procesu starzenia się biologicznego, człowiek przez całe życie dysponuje znacznym potencjałem rozwoju i możliwościami. Badania przeprowadzone przez J. E. Karney (2007) dotyczące przyswajania nowych treści przez młodzież i osoby starsze wykazały, że ludzie zachowują zdolność uczenia się do późnego wieku, pod warunkiem, że metody edukacji są dostosowane do ich poziomu i sprawności intelektualnych. Za procesy uczenia się dorosłych odpowiada tzw. inteligencja skryształizowana, wykorzystująca nabyte doświadczenia i nawyki umysłowe, wzrost płynności słownej, nowe strategie myślenia i organizacji wiedzy. Ten typ inteligencji – w przeciwieństwie do tzw. inteligencji płynnej, wrodzonej, bazującej przede wszystkim na procesach pamięci mechanicznej – może rozwijać się przez niemal całe życie człowieka, o ile będzie on aktywny umysłowo. Ludzie, których życie było stałym, intensywnym procesem edukacji, uczą się przez całe życie i są w stanie uzyskiwać znaczące efekty. Najszybciej i najsprawniej dorośli uczą się tego, co jest związane z ich działaniem celowym, a więc z pracą zawodową, szczególnie taką, która stawia wysokie wymagania. Taka praca zapewnia człowiekowi, – nawet w zaawansowanym wieku – wysoki poziom kompetencji w dziedzinach, w których specjalizował się przez lata. Często wiedza i umiejętności tworzą nową jakość nazywaną mądrością, wynikającą z operacji intelektualnych wykonywanych na nagromadzonym, bogatym doświadczeniu. Pedagodzy zwracają uwagę na to, iż uczenie się osób dorosłych jest efektywniejsze wówczas, gdy elementy wiedzy deklaratywnej (*jak jest*) łączą się z wiedzą proceduralną (*co należy zrobić*) i wyjaśniającą (*dlaczego*).

Istotnymi czynnikami wzrostu efektywności uczenia się osób dorosłych są stosowane metody edukacji. W powiązaniu z nimi można wyróżnić trzy typy uczenia się dorosłych.

1. Uczenie się sztuczne – pamięciowe. Dorośli lepiej zapamiętują to, co kojarzy im się z już posiadanymi wiadomościami i co wydaje się ważne i potrzebne, co mogą wykorzystać w pracy.

2. Uczenie naturalne – rozpatrywanie konkretnych rozwiązań na przykładach, analiza i synteza przypadków (*case study*). Ten typ uczenia się, szczególnie w grupach jednorodnych zawodowo lub stanowisk pracy, okazuje się bardzo skuteczny i dobrze przyjmowany przez uczestników.

3. Uczenie racjonalne – poznawanie w działaniu, pod warunkiem rozumienia i wykorzystywania uogólnień, wnioskowania i poszukiwania nowych rozwiązań.

Kształcenie ustawiczne osób 60+ wykorzystuje i powinno wykorzystywać wszystkie możliwości wynikające z typów uczenia się dorosłych, zależnie od treści nauczania, formy organizacyjno-programowej i rodzaju uczestników. Przykładowo: przepisów uczymy się zapamiętując ich treść, stosując w praktyce i wyjaśniając procedury stosowania w różnych sytuacjach. Kompetencje społeczne kształtujemy przede wszystkim w działaniu, poprzedzając prezentacje i ćwiczenia wyjaśnieniami i przykładami. W kształceniu kompetencji zawodowych, tzw. twardych należy wykorzystywać ćwiczenia praktyczne i potrzebę aktywności w zdobywaniu umiejętności. Metody aktywizujące są o 70% skuteczniejsze niż metody przekazu informacji w postaci wykładu. W działaniu czy rozwiązywaniu problemów bezpośrednio związanych z pracą stopień zapamiętywania wyraźnie wzrasta.

Kształcenie profesjonalne musi nawiązywać do praktyki zadań codziennych, tak aby ogniwa edukacji łączyły się z ogniwami pracy, a więc nowe treści wiązały się z doświadczeniami.

Osoby starsze potrzebują więcej powtórzeń treści zadań, mniejszych jednorazowych porcji materiału i częstszych przerw między jednostkami dydaktycznymi. Osoby sześćdziesięcioletnie i starsze znacznie szybciej i skuteczniej uczą się tego, co uznają za ważne i potrzebne, a także wówczas, gdy akceptują stosowane zasady i metody uczenia się.

Zasady uczenia się osób dorosłych przedstawić można w postaci następujących reguł:

- od łatwego do trudnego
- od prostego do złożonego
- od ogółu do szczegółu
- od znanego do nieznanego
- od przykładów konkretnych do abstrakcji

Najmniej skuteczne w uczeniu się osób starszych są metody podające, czyli zajęcia o charakterze wykładu. Znacznie lepsze rezultaty osiąga się stosując nauczanie bezpośrednie i takie metody, jak trening, obserwacja, demonstracja, inscenizacja. Dorosli uczą się efektywnie poprzez samodzielne rozwiązywanie problemów, analizowanie sytuacji, uogólnienie i wyciągnięcie wniosków. Nauczanie poszukujące i metody takie jak, dyskusja, ćwiczenia umiejętności, grupy

problemowe, burza mózgów przynoszą szybsze i lepsze efekty, trwale pozostające w pamięci.

Wpływ na proces uczenia się ludzi dorosłych mają wiek, zdolności i doświadczenia edukacyjne. Ze względu na te uwarunkowania, organizując szkolenie zawodowe należy pamiętać o starannym doborze grup. Pominięcie tego kroku jest często źródłem klęski organizatorów szkoleń. Przykładowo, łączenie w grupie na kursach języków obcych osób różniących się poziomem doświadczenia językowego (np. umiejętności na poziomie zaledwie podstawowym z poziomem co najmniej średnim), wiekiem, motywacją na pewno skończy się niepowodzeniem. Bo jedni się nudzą, inni nie nadążają za programem, jeszcze inni milczą, bo mają kłopoty ze swobodną komunikacją interpersonalną i boją się ośmieszenia. Szczególnie, jeśli kurs odbywa się w miejscu pracy, a w jednej grupie uczą się kierownik i podwładny. Podobnie, starannego doboru uczestników wymaga kurs komputerowy.

Warunkiem efektywnego nauczania dorosłych w wieku 60+ jest atmosfera pobudzająca ich aktywność. Stymulatorem będzie oczekiwanie na sukces i następnie odczucie satysfakcji z jego osiągnięcia. Jedną z form stymulacji jest wychwytywanie przez nauczyciela *odkryć* dorosłego ucznia i ich upowszechnienie – publiczna pochwała, uznanie.

Zachętą do uczestnictwa w kształceniu ustawicznym osób 60+ jest upowszechnienie i promowanie sukcesów osób starszych, które z powodzeniem realizują *drugą karierę*, osiągając satysfakcję i spełnienie w starszym wieku. Owocnym rozwiązaniem może być dostosowanie organizacji programów kursów czy szkoleń do oczekiwań i potrzeb osób 60+, na przykład zajęcia w godzinach porannych, krótsze bloki programowe.

Warto też zadbać o stworzenie na wyższych uczelniach możliwości wymiany doświadczeń i wiedzy między studentami a osobami starszymi, przykładem może być mentoring czy programy pod hasłem podzieli się doświadczeniem.

Można wnioskować, że potrzeby dorosłych w wymiarze rozwiązań metodycznych były takie same przed pandemią i w trakcie pandemii.

UCZESTNICTWO OSÓB 60+ W EDUKACJI – PRZED PANDEMIA

Liczba uczniów szkół dla dorosłych systematycznie maleje. Wedle danych GUS (*Rocznik Statystyczny RP 2020*, tab. 1(239), s. 344) w szkołach dla dorosłych w roku szkolnym 2010/2011 uczyło się 289,2 tys. uczniów, w 2015/2016 – 179,6 tys., w 2018/2019 – 138,9 tys., w 2019/2020 – 118,3 tys. uczniów. Zdecydowana większość, bo 95,1% kształciła się w trybie zaocznym.

Niepokojąco niska jest przystępowalność do egzaminu maturalnego – w roku szkolnym

2017/2018 tylko 30,5% absolwentów liceów dla dorosłych zdecydowało się zdawać maturę. Nieco lepszy wynik był w następnym roku, gdy do egzaminu przystąpiło 31,8% absolwentów.

Maleje też liczba uczestników studiów podyplomowych. Wedle danych GUS (*Rocznik Statystyczny RP 2020*, tab. 28(266), s. 367) w studiach podyplomowych w roku akademickim 2010/2011 uczestniczyło 185,4 tys. osób, w 2015/2016 – 151,5 tys., w 2018/2019 – 161,2 tys., w roku 2019/2020 – 152,1 tys. osób.

Wedle informacji RSPO SIO (stan na 9 lipca 2019 roku) w Polsce działały 502 centra kształcenia zawodowego, 1270 niepublicznych placówek kształcenia ustawicznego i praktycznego, 22 niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego i praktycznego ze szkołami, 1963 placówek kształcenia ustawicznego bez szkół, 125 placówek kształcenia ustawicznego ze szkołami, 7 centrów kształcenia praktycznego. Wymienione podmioty mogą organizować kwalifikacyjne kursy zawodowe, kursy umiejętności zawodowych, kursy kompetencji ogólnych i inne.

Najszerszym rejestrem instytucji oferujących szkolenia dla osób dorosłych jest, prowadzony na podstawie przepisów Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 99, poz. 1001), Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS), które prowadzą szkolenia dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Każda instytucja, zainteresowana tego typu działalnością we współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia (tj. w ramach zlecenia finansowanego ze środków publicznych) musi ubiegać się o wpis do RIS we właściwym wojewódzkim urzędzie pracy. Obowiązek prowadzenia i aktualizowania wpisów w RIS sprawia, iż rejestr ten jest najpełniejszym i najbardziej rzetelnym źródłem informacji o instytucjach szkoleniowych kierujących ofertę do osób bezrobotnych i poszukujących pracy. W lipcu 2020 roku w RIS zarejestrowanych było 12 041 instytucji szkoleniowych, które w 34 obszarach kształcenia oferowały 139 654 szkolenia.

Według danych opublikowanych przez GUS, w Polsce w 2018 roku działało 640 uniwersytetów trzeciego wieku. Studiowało w nich łącznie 113,2 tys. słuchaczy, w tym zdecydowaną większość stanowiły kobiety (95,4%). Prawie 72% słuchaczy było w wieku 61–75 lat.

Urząd Statystyczny w Gdańsku podał, że w 2017 roku 30,7% Polaków w wieku 18–69 lat deklarowało udział w samokształceniu. Odsetek ten jest wyższy wśród pracujących z wykształceniem akademickim i sięga 50%. Najmniejszą aktywność w samokształceniu wykazywały osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym i niższym (mniej niż 10%). Aktywność edukacyjna spada również wraz z wiekiem respondentów: od ponad 40% w wieku 18–24 lata do niepełnych 20% w wieku 65–69 lat (*Kształcenie dorosłych...*, 2019, s. 3–5).

Odsetek samokształcących się mocno spada po sześćdziesiątym roku życia, czyli w momencie przejścia na emeryturę. Oznacza to, że samokształcenie jest silnie związane z pracą zawodową. Z badań firm i instytucji szkoleniowych wynika, że najczęściej doksztalały się osoby pracujące na stanowiskach specjalistycznych, a także kierownicy wyższych szczebli. Byli to informatycy, lekarze, pracownicy służby zdrowia, prawnicy, dyrektorzy. Osoby podejmujące samokształcenie najczęściej korzystają z wypożyczalni profesjonalnych książek naukowych i popularnonaukowych, i innych materiałów drukowanych. Na drugim miejscu stawiają metody multimedialne (Szczucka, Turek, Worek, 2014, s. 30).

Niejednorodny jest poziom kompetencji informatycznych osób w wieku 60+. Według raportu *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce* część pracowników (36%), szczególnie w najstarszych grupach wiekowych, wykazuje opór przed zmianami w sposobie wykonywania pracy, na przykład przed wprowadzeniem komputeryzacji oraz nie przejawia chęci do działań na rzecz własnego rozwoju. Dotyczy to w szczególności pracowników, którzy od wielu lat nie byli szkoleni przez pracodawcę w zakresie nowych technologii czy korzystania z komputera i w efekcie nie mają nawyku doksztalania się. Jednocześnie coraz większa część starszych pracowników dobrze radzi sobie z obsługą technologii informatycznych. Prawie co trzecia osoba (niezależnie od płci) ocenia swoje umiejętności związane z pracą z komputerem jako wysokie. Posiadanie takich kompetencji, nawet jeśli nie są one na wysokim poziomie, pozwala relatywnie łatwo i w naturalny sposób uzupełnić braki.

Wbrew stereotypowym przekonaniom starsi pracownicy zdają sobie sprawę z wpływu cyfryzacji na życie zawodowe. Według danych z raportu *Pokolenia o pracy w Polsce. Pracuj.pl* aż 56% *baby boomers* zgadza się ze stwierdzeniem, że w przyszłości znajomość nowych technologii będzie ważniejsza na rynku pracy niż pozostała wiedza i umiejętności. To właśnie najstarsi *baby boomers* spodziewają się, że kompetencje cyfrowe będą zyskiwać na znaczeniu w najbliższej przyszłości – kosztem innej wiedzy. Być może w przypadku części z nich wynika to z obserwacji rynku i obaw o znaczenie własnych, wypracowanych przez lata kompetencji. Badani ze starszych pokoleń częściej niż młodzi uważają, że znajomość technologii teleinformatycznych będzie miała rosnący wpływ na decyzje o awansach pracowników. Przekonanych jest o tym 64% ogółu badanych, w tym 71% *baby boomers*. Zdaniem większości (69%) badanych z tej populacji automatyzacja i rozwój technologii sprawią, że w przyszłości w wielu dziedzinach maszyny zastąpią człowieka. Warto uwolnić się od myślowych schematów i wspierać edukację technologiczną doświadczonych pracowników. Technologie to nie tylko domena młodych.

Ważnym źródłem motywacji do podejmowania aktywności edukacyjnej jest wydłużanie okresu pracy zawodowej. Odsetek osób uczących się w systemie pozaszkolnym obniża się wraz z wiekiem. Spadek ów ulega nasileniu po sześćdziesiątym roku życia, czyli w wieku nabywania uprawnień emerytalnych lub zbliżania się do ich nabycia. Po sześćdziesiątym roku życia obserwuje się także silny spadek uczestnictwa w kształceniu nieformalnym (MGPiPS, 2003). Oznacza to, że doksztalcenie, doskonalenie i samokształcenie są silnie związane z pracą zawodową. Można zauważyć sprzężenie zwrotne: praca zawodowa stymuluje ustawiczne uczenie się, a aktywność edukacyjna sprzyja zatrudnieniu.

Ze względu na postępujący proces cyfryzacji i upowszechnianie się internetu coraz częściej wykorzystywaną formą zatrudnienia jest telepraca. Z tej formy korzysta się również ze względu na pandemię COVID-19. Synonimami telepracy są takie określenia jak praca zdalna czy praca na odległość. Efektem procesu instytucjonalizacji telepracy w obrębie firmy są: programy telepracy dla pracowników, wewnętrzne regulacje obejmujące prawa i obowiązki telepracowników, wewnętrzne poradniki dla potencjalnych pracowników zdalnych i ich menedżerów. Telepraca charakteryzuje się dwiema podstawowymi cechami. Są to: lokalizacja miejsca wykonywania pracy poza siedzibą przedsiębiorstwa i wykorzystanie technik telekomunikacyjnych oraz systemów informatycznych do komunikowania się w procesach pracy (Pocztowski, 2003, s. 134). W podobnym duchu telepracę definiuje polski ustawodawca. W znowelizowanym w 2007 roku Kodeksie pracy w art. 67 §1 praca na odległość jest opisana jako praca, która *może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną*⁷. Świadczenie telepracy wymaga używania technologii teleinformatycznych, wykorzystywania w procesie komunikacji takich urządzeń i technologii, jak: internet, komputer, telefon, oprogramowane służące komunikacji i przesyłowi danych cyfrowych. W większości przypadków nowoczesna technologia umożliwia przesyłanie efektów pracy w postaci informacji lub produktów cyfrowych. A zatem świadczenie telepracy wymaga kompetencji informatycznych. Aby uniknąć wykluczenia cyfrowego, ograniczyć zagrożenie wykluczeniem zawodowym czy społecznym należy zadbać o potrzeby osób w wieku 60+ w zakresie szkoleń kształcących i/lub rozwijających kompetencje informatyczne, cyfrowe.

Badania wskazują, że Polska na tle innych krajów Unii Europejskiej ma jeden z najniższych wskaźników kształcenia ustawicznego. Wynikać to może z faktu, że osoby dorosłe w wieku 60+ w naszym kraju jeszcze nie do końca doceniają korzyści płynące ze stałego

⁷ Ustawa z dnia 24 sierpnia 2007 r. (Dz.U. nr 181, poz. 1288).

uzupełniania wykształcenia i kompetencji. Tymczasem starzejące się społeczeństwa w sytuacji niżu demograficznego potrzebują stałego podnoszenia kompetencji i kwalifikacji. Już teraz można zaobserwować rozbieżność pomiędzy poziomem wykształcenia i umiejętnościami młodszych i starszych osób dorosłych, co poważnie ogranicza możliwości pozostania na rynku pracy starszych pracowników. Dziś nie sposób efektywnie zarządzać swoją karierą zawodową bez uwzględnienia konieczności kształcenia ustawicznego. Ciągłe uczenie się, rozwijanie zainteresowań, uzdolnień i talentów jest już nie tylko koniecznością, ale ma też wpływ na jakość życia osób starszych.

Dlaczego mamy niski poziom aktywności edukacyjnej osób w wieku 60+? Dlaczego starsi ludzie się poddają? Osoby starsze nie podejmują aktywności edukacyjnej głównie dlatego, że:

- brakuje im czasu,
- brakuje im odpowiednich środków finansowych,
- przestają w siebie wierzyć, nie doceniają swoich możliwości,
- boją się porażki,
- mają złe doświadczenia edukacyjne,
- traktują trudności jako sygnał, aby zawrócić,
- mają subiektywne przekonanie o niskiej wartości edukacji,
- nie myślą o przyszłości,
- nie uczą się na błędach,
- nie chcą żadnych zmian,
- koncentrują się na słabościach,
- myślą, że sukces im się należy,
- wciąż przeliczają co mają do stracenia,
- przepracowują się,
- myślą, że dany problem dotyczy tylko ich.

Źródłem niepowodzeń organizatorów szkoleń, oraz niechęci do aktywności edukacyjnej ze strony starszych osób jest niedostosowanie szkoleń do specyficznych potrzeb i możliwości edukacyjnych osób w wieku 60+.

Wartość edukacji jako sposobu zaspokajania potrzeb zależy od czynników indywidualnych (na przykład doświadczeń jednostki), ale i środowiskowych (na przykład aprobaty własnej grupy społecznej dla edukacji jako sposobu na zaspokajanie różnorodnych potrzeb). Jednostki ze środowisk z niską aprobatą społeczną dla edukacji uczą się mniej chętnie.

Aktywność edukacyjna wiąże się ze statusem zawodowym i materialnym. Zgodnie z Teorią Sił Pola aktywność edukacyjna człowieka (samo jej podejmowanie czy wybór rodzaju) zależy bezpośrednio od usytuowania danej osoby na drabinie społecznej. Głównym założeniem Teorii Sił Pola jest występowanie pozytywnych i negatywnych sił, które działają na człowieka i warunkują jego aktywność edukacyjną. Im wyżej na drabinie społecznej znajduje się jednostka, tym mniej sił negatywnych w porównaniu z pozytywnymi (Solarczyk-Ambrozik, 2018). Treść sił zmienia się w zależności od poziomu zajmowanego w hierarchii społecznej. W niższych klasach, czyli tam, gdzie aktywność edukacyjną kształtują przede wszystkim siły negatywne (Malewski, 2010) motorem napędowym jest niezaspokojenie podstawowych potrzeb. Fakt ten niejako zmusza jednostkę do rozpoczęcia edukacji. W klasach wyższych natomiast aktywność edukacyjna jest warunkowana przede wszystkim przez siły pozytywne, ponieważ potrzeby podstawowe są zaspokojone, dzięki czemu jednostka może podejmować dalsze działania edukacyjne.

BIBLIOGRAFIA

- Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce* (2012). *Synteza wyników badań empirycznych zrealizowanych w ramach projektu systemowego „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+”*. <http://zielonalinia.gov.pl,CRZL>. Warszawa – Łódź: CRZL-UŁ (dostęp: 15.10. 2021).
- Domańska L. (2013). Dyskryminacja ze względu na wiek. Ageizm na rynku pracy. W: A. Organiściak-Krzykowska, M. Janusz (red.), *Dylematy rynku pracy*. Warszawa – Olsztyn: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych – Uniwersytet Warmińsko-Mazurski.
- Gromadzka M. (2018). *Przestrzenie i miejsce edukacji dorosłych w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo Wydziału Pedagogicznego Uniwersytetu Warszawskiego.
- GUS. (2019). *Kształcenie dorosłych*. Gdańsk.
- GUS. (2020). *Rocznik Statystyczny RP*.
- Jeruszka U. (2016). Kształcenie zawodowe w przedsiębiorstwach – realia czy iluzje? *Polityka Społeczna*, nr 9.
- Jeruszka U. (2021). Samokształcenie pracowników – wyzwania związane z technologiami informacyjno-komunikacyjnymi. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, nr 4 (141).
- Instytucje kształcenia dorosłych* (2020). Eurydice, http://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content-main-providers-S3_pl (dostęp: 03.11.2021).
- Karney J.E. (2007). *Psychopedagogika pracy. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Żak.

- Knowles M.S., Holton III E.F., Swanson R.A. (2009). *Edukacja dorosłych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kryńska E., Kwiatkowski E. (2013). *Podstawy wiedzy o rynku pracy*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Kryńska E., Krzyszkowski J., Urbaniak B., Wiktorowicz J. (red.). (2013). *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport końcowy*, https://www.CD_raport-diagnoza.pdf-AdobeAcrobatreader (dostęp:30.10.2021).
- Malewski M. (2010). *Od nauczania do uczenia się. O paradygmatycznej zmianie w andragogice*. Wrocław: Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej.
- MGPiPS. (2003). *Badanie ustawiczne szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwach. Raport Końcowy z realizacji zadania 1.4*. Warszawa: PFSL.
- Nowacki T., Jeruszka U. (2004). *Podstawy dydaktyki pracy*. Warszawa: Wydawnictwo WSP TWP.
- Nowacki T. (2004). *Leksykon pedagogiki pracy*. Radom – Warszawa: Instytut Technologii Eksploatacji – WSP TWP – WSP ZNP.
- Pocztowski A. (2003). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Półturzycki J. (2016). *Spór o kształcenie ustawiczne. Polemiki i analizy*. Radom: Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB.
- Półturzycki J. (2019). Wokół definicji samokształcenia. W: A. Frąckowiak, M. Gromadzka, J. Półturzycki (red.), *Samokształcenie w edukacji całościowej*. Warszawa – Radom: Uniwersytet Warszawski – Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB.
- Spadło Ż. (2021). *Przebranżowienie i zmiana zawodu: jak się przekwalifikować?* <http://www.livecareer.pl/porady-zawodowe/przebranżowienie> (dostęp: 04.11.2021).
- Solarczyk-Ambrozik E. (2018). Całozyciowe uczenie się jako idea edukacyjna, polityka, strategie działań i zmieniający się krajobraz edukacyjny rzeczywistości. *Studia Edukacyjne*, nr 51.
- Szmidt Cz. (red.). (2012). *Kompleksowy program aktywizacji osób starszych 50+*. Raport końcowy. Warszawa: Akademia Leona Koźmińskiego.
- Szucka A., Turek K., Worek B. (2014). *Rozwijanie kompetencji przez dorosłych Polaków*. Warszawa: PARP
- Urbańczyk F. (1977). *Problemy oświaty dorosłych*. Warszawa: PWN.
- Walkowska W. (2018). Pokolenie „sandwich generation” w obliczu współczesnych przemian demograficznych. *Polityka Społeczna*, nr 9.
- Wiatrowski Z. (2005). *Podstawy pedagogiki pracy*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego.
- Wojtczuk-Turek A. (2014). Podaż i popyt na kwalifikacje i kompetencje w ujęciu sektorowym – w świetle badań jakościowych branży IT. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, nr 2 (32).

