

Edukacja i kształcenie ustawiczne – elementy diagnozy

Education and lifelong learning – elements of diagnosis

Słowa klucze: edukacja permanentna, kształcenie ustawiczne, ramy organizacyjne kształcenia ustawicznego, rozwój.

Key words: permanent education, lifelong learning, vocational education, organizational framework of lifelong learning.

Abstract: The aim of this study is a functional approach to the subject and an objective presentation of the essence and directions of lifelong learning and the diversity of its definition. The article deals with lifelong learning and in Poland, the scope and organizational framework in relation to the needs of the labor market and vocational education. Elements of the diagnosis and outline of the description of the functioning of the continuing education system in Poland will be presented.

Wprowadzenie. Edukacja zawsze była kluczowym warunkiem rozwoju społeczeństwa, czynnikiem wzrostu gospodarczego i rozwoju cywilizacyjnego. Jeden z jej elementarnych elementów – kształcenie przyczynia się do rozwoju społecznego i jednostkowego, pozwala jednostkom i grupom zaspokajać potrzeby i aspiracje edukacyjne, podnosić kwalifikacje, doskonalić umiejętności, wykształcać kompetencje, a dzięki temu dostosowywać się do potrzeb rynku pracy i właściwie rozumieć potrzebę zmian i tym samym odpowiadać na wymogi współczesności.

Wiek XXI jest czasem ciągłych przemian społecznych, gospodarczych, rozwoju cywilizacyjnego, tendencji demograficznych i postępu naukowo-technicznego. Na skutek tego ciągle rosną wymagania związane z uczeniem się, pracą. Nowe zadania wymuszają od pracowników umiejętności dostosowania się do nowych technologii i zmieniającej się organizacji pracy, a konkurencyjny rynek oczekuje podejmowania inicjatyw i kreatywności. Konieczne staje się więc ich uzupełnianie, zdobywanie nowej wiedzy, umiejętności, kompetencji, co stanowi szansę na utrzymanie zatrudnienia, podjęcie satysfakcjonującej pracy, budowanie kapitału jednostkowego i społecznego. W społeczeństwie informacyjnym, w którym dominuje gospodarka oparta na wiedzy

istotną kwestią staje się kształcenie ustawiczne i zawodowe. Stałe zdobywanie wiedzy oraz uaktualnianie posiadanych zasobów informacji i kompetencji decyduje o poziomie zarówno kapitału ludzkiego wśród pracowników, jak i społecznego w społecznościach lokalnych i społeczeństwie.

T. Aleksandrowi bliskie jest traktowanie kształcenia ustawicznego jako idei i praktyki, która z jednej strony decyduje o kształcie i rozwoju edukacji, z drugiej zasadniczo zmienia strukturę życia człowieka oraz jego samego poprzez udział kształcenia i wychowania w nim właśnie. Niejednokrotnie podkreśla, że w sytuacji wyobcowana człowieka w świecie współczesnym, burzenia tradycyjnych układów i zależności, tworzenia nowych relacji społeczno-kulturowych, istotą edukacji staje się jej powiązanie z przygotowaniem do życia społecznego, kulturalnego i zawodowego, zarówno poprzez formalne, jak i pozaformalne, zastane i nowe formy kształcenia ustawicznego. Człowiek musi się wzbogacać w wiedzę i uczyć się tego, co trzeba wiedzieć, w środowisku zaś dążyć do wzajemnego zrozumienia, współdziałania i współpracy, celem której jest wartość wspólna – rozwój człowieka dorosłego, jego adaptacja do życia oraz gotowość do zmian.

Celem tego opracowania jest funkcjonalne ujęcie tematu i obiektywne ukazanie istoty oraz kierunków rozwoju form aktywności i kształcenia ustawicznego, jego ram organizacyjnych, obecnych w polu zainteresowań badawczych i rozważań teoretycznych T. Aleksandra (Aleksander, 2002)

Edukacja/kształcenie ustawiczne – tendencje rozwoju, istota, definicje. Rozwój międzynarodowej współpracy w dziedzinie rozwoju edukacji i jej modernizacji datuje się na 1971 rok, kiedy powołano Międzynarodową Komisję do spraw Rozwoju Edukacji, której celem było opracowanie raportu o stanie i potrzebach rozwoju edukacji, a głównym oczekiwaniem sformułowanie wytycznych do strategii rozwoju oświaty i wychowania. Raport powstał rok później¹. Uznano w nim, że edukacja spełnia ważne zadania rozwijające społeczeństwo i prowadzące je do demokracji i obywatelskiej aktywności. Dynamiczny rozwój techniki, komunikacji, automatyzacji wymaga od edukacji nowego i lepszego przygotowania kolejnych pokoleń do pracy, życia, aktywności obywatelskiej i kulturalnej. Nastąpiła epoka przemian w życiu, technice, nauce i kulturze, a te wymagają zmian w edukacji, jej treściach, celach, formach kształcenia oraz w procesach wychowania obywatelskiego i środowiskowego. Oświata ma służyć potrzebom społecznym, a edukacja nie tylko spełniać potrzeby rozwoju, ale także go wywoływać. Istotą i głównym zadaniem wychowania jest przygotowanie ludzi do przemian, które stanowią podstawową cechę naszych czasów.

W 1996 roku został opublikowany raport międzynarodowej komisji powołanej przez UNESCO do opracowania kierunków i wskazań rozwoju edukacji w XXI wieku².

¹ E. Faure (red.), *Learning to be. The world of education today and tomorrow*. Paryż 1972. W 1975 roku wydano tekst raportu w języku polskim: E. Faure (red.), *Uczyć się aby być*. PWN, Warszawa 1975.

² J. Delors (red.), *Learning: the treasure within*. Paryż 1996; wydanie polskie: J. Delors (red.), *Edukacja – jest w niej ukryty skarb*. Warszawa 1998.

W raporcie przypisuje się edukacji misję budowania społeczeństwa wychowującego, obejmującego wszystkie aspekty życia człowieka, oraz społeczeństwa opartego na nabywaniu, aktualizowaniu i stosowaniu wiedzy. Zasadnicze znaczenie ma koncepcja edukacji przez całe życie, bo wykracza poza tradycyjny podział na edukację wstępną i edukację ustawiczną. Jest odpowiedzią na wyzwania szybko zmieniającego się świata. Edukacja oparta została na czterech filarach: **Uczyć się, aby wiedzieć**, **uczyć się, aby działać**, **uczyć się, aby żyć wspólnie** i **uczyć się, aby być**.

Uczyć się, aby wiedzieć – edukacja ma pozwolić rozumieć otaczający świat i siebie samego, dostarczać narzędzi do rozumienia i działania w różnych sferach życia: pracy zawodowej, rozwijania życia rodzinnego, nauki, kultury i nawiązywania trwałych więzi społecznych i towarzyskich.

Uczyć się, aby działać – wiedza ma być narzędziem rozumienia złożoności świata i funkcjonowania w nim, służyć nabywaniu kompetencji do działania i oddziaływania na swoje środowisko oraz samego siebie.

Uczyć się, aby żyć wspólnie – wiedza pozwala uczestniczyć i współpracować z innymi na wszystkich płaszczyznach działalności ludzkiej, w optyce wielu kultur i społeczeństw, ich historii, tradycji, duchowości, kształtować tolerancję, poszanowanie i akceptację odmienności.

Uczyć się, aby być – kształcenie, uczenie się przez całe życie jest kluczem do zwiększania zdolności do podmiotowości i autonomii w swoich działaniach, podejmowania decyzji i brania za nie odpowiedzialności, umiejętności przyjmowania do własnej przestrzeni życia innych z pełną akceptacją ich niezależności i samodzielności.

Kształcenie ustawiczne jako idea i uczenie się przez całe życie jako styl życia prowadzić może i często prowadzi nie tylko do rozumienia procesów i zmian społecznych, ale też pozwala na takie zarządzanie własnymi umiejętnościami, zdolnościami, kompetencjami i możliwościami, aby układać swoje życie w optyce i przestrzeni życia innych ludzi. Należy robić to w taki sposób, aby przebiegało ono pomyślnie i pozwoliło na kształtowanie, rozwijanie tego, co dla człowieka najcenniejsze – jego podmiotowości, samodzielności, autonomii, odpowiedzialności i godności.

Wskazania i kierunki rozwoju edukacji ustawicznej mają też swoje odzwierciedlenie w sposobach ich definiowania.

Edukacja ustawiczna – jak twierdzi T. Aleksander – jest jednym z podstawowych terminów współczesnej teorii i praktyki kształcenia, a pomimo swej popularności ciągle rozumianym na wiele sposobów i utożsamianym z różnymi wymiarami życia człowieka. Używano go na oznaczenie wszystkich czynności edukacyjnych ukierunkowanych na człowieka dorosłego, utożsamiano więc z edukacją dorosłych albo „kształceniem poszkolnym”. Najczęściej edukacja ustawiczna utożsamiana była i jest z czynnościami edukacyjnymi skierowanymi na aktualizację i uwspółcześnienie kwalifikacji człowieka dorosłego, wymuszonymi przez postęp technologiczny, cywilizacyjny. T. Aleksander odwołując się do leksykalnego znaczenia terminu „ustawiczny”, edukację ustawiczną rozumie zarówno jako ciągłą, nieustanną, bez przerwy, całożyciową edukację człowieka, jak i ideę, normę, zasadę i właściwość tej edukacji, jej atrybut. Cechę, bez której

edukacja nie jest dzisiaj, w dobie szybkich zmian, do pomyslenia (Aleksander, 2002, s. 321). Istotą edukacji permanentnej, kształcenia ustawicznego jest „ciągłe, nieprzerwanie trwające, stale realizowane, planowe i racjonalne oddziaływanie na rozwój człowieka w każdym etapie jego życia. Jest procesem, który dla człowieka nigdy się nie kończy, bo skończyć się nie może. Oznacza ona, że po upływie jednej fazy kształcenia przedłuża się ono na następne, stojące na wyższym merytorycznym poziomie. Wskazuje ona na to, że edukacja jest całościowym aktem, nieprzerwanym i zintegrowanym procesem, nie dającym się zamknąć tylko w jednym okresie ludzkiego życia” (tamże, s. 322). Podstawową zasadą kształcenia ustawicznego jest zachowanie ciągłości i systematyczności uczenia się, co zapewnia z jednej strony stały rozwój, a z drugiej chroni przed zdezaktualizowaniem zdobytej wiedzy (Pólturzycki, 2016, 51–52).

W definicjach kształcenia ustawicznego najczęściej odwołuje się do jego instrumentalnego charakteru i tłumaczy w relacji do praktyki kształcenia i uczenia się. W Ustawie o systemie oświaty definiowane jest jako „kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny” (Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, Dz.U.z 1991 r. Nr 95, poz. 425).

Ustawa o promocji zatrudnienia podaje, że jest to „kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w odniesieniu do bezrobotnych, poszukujących pracy, pracowników i pracodawców” (Ustawa z dnia 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2017 r., poz. 1543). Szersze podejście odnajdujemy w propozycji OECD³, w której kształcenie ustawiczne definiuje się jako rozwój indywidualny i rozwój cech społecznych we wszystkich formach i wszystkich kontekstach – w systemie formalnym i nieformalnym, tj. w szkołach, placówkach kształcenia zawodowego, uczelniach i placówkach kształcenia dorosłych oraz w ramach kształcenia incydentalnego, a więc w domu, w pracy, społeczeństwie. (Kształcenie ustawiczne i jego rola w rozwoju zawodowym człowieka 2011, s. 28) Szeroką interpretację kształcenia ustawicznego odnaleźć można w Strategii Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010, w której utożsamia się je z kształceniem ogólnym, kształceniem i szkoleniem zawodowym, kształceniem nieoficjalnym i kształceniem nieformalnym, prowadzonymi przez całe życie, dzięki czemu ulega polepszeniu poziom wiedzy, umiejętności i kompetencji, z perspektywy osobistej, obywatelskiej, społecznej i/lub zawodowej. W tym ujęciu kształcenie ustawiczne obejmuje usługi z zakresu poradnictwa. To potrzebny i ważny dokument, który uwypukla rolę i funkcje edukacji ustawicznej („Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, 2003, s. 7–28).

Strategia Kształcenia Ustawicznego do roku 2010. opiera się na holistycznej koncepcji uczenia się przez całe życie OECD, a kształcenie ustawiczne postrzega z jednej strony w kontekście rozwoju osobistego i budowania społeczeństwa opartego na

³ Organizacja Współpracy Ekonomicznej i Rozwoju (OECD) aktywnie włączyła się do problemu edukacji ustawicznej. Najważniejsze propozycje na ten temat odnajdujemy w *Lifelong Learning for All. Meeting of the Education Committee at Ministerial Level*, Paryż 1996.

wiedzy, z drugiej zaś – w kontekście społeczno-gospodarczego rozwoju kraju i polepszania swojej sytuacji na rynku pracy. Głównym celem działań państwa polskiego w myśl strategii jest upowszechnienie idei kształcenia ustawicznego (lepszy dostęp, działania informacyjne w społeczeństwie) oraz podniesienie jego jakości. W związku z tym w Strategii przyjęto 6 działań priorytetowych:

1. Zwiększanie dostępności do kształcenia ustawicznego.
2. Podnoszenie jakości kształcenia ustawicznego.
3. Współdziałanie i partnerstwo.
4. Wzrost inwestycji w zasoby ludzkie.
5. Tworzenie zasobów informacyjnych w zakresie kształcenia ustawicznego i rozwój usług doradczych.
6. Uświadamianie roli i znaczenia kształcenia ustawicznego.

W związku z przyjętą strategią rozwoju kształcenia ustawicznego i również ze względu na zmiany gospodarcze i zmieniającą się sytuację na rynku pracy Ministerstwo Edukacji Narodowej wprowadziło modernizację kształcenia ustawicznego połączoną z modernizacją kształcenia zawodowego, zmierzającą do jak najlepszego dostosowania oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Ramy organizacyjne kształcenia ustawicznego. Kształcenie ustawiczne wpisuje się w koncepcję kształcenia przez całe życie – *life long learning*, zgodnie z którą do kwalifikacji i umiejętności wymaganych na rynku pracy można dochodzić różnymi drogami poprzez kształcenie w trybie formalnym (szkolnym), pozaformalnym (doksztalcenie, doskonalenie i szkolenie) oraz nieformalnym (samouczenie się oraz doświadczenie uzyskane w pracy („Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, 2003, s. 7–8).

W systemie oświaty funkcjonują szkoły dla dorosłych na trzech poziomach edukacji – podstawowym, gimnazjalnym i ponadgimnazjalnym (zasadnicza szkoła zawodowa, technikum, technikum uzupełniające, liceum ogólnokształcące, uzupełniające liceum ogólnokształcące oraz szkoła policealna). Szczegółowe programy nauczania oraz zasady funkcjonowania tego typu placówek określa Minister Edukacji Narodowej. Szkoły dla dorosłych najczęściej prowadzą kształcenie w trybie zaocznym (zjazdy odbywające się co drugi weekend) lub w trybie wieczorowym (w godzinach popołudniowych w wybrane trzy dni w ciągu tygodnia).

Przez pozaszkolne formy kształcenia ustawicznego w myśl ustawy o systemie oświaty należy rozumieć formy uzyskiwania i uzupełniania wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w placówkach i ośrodkach, takich jak:

- Centra Kształcenia Ustawicznego (CKU) są publicznymi placówkami edukacji dorosłych powoływanymi i prowadzonymi przez samorządy powiatów. Od 1991 roku CKU przechodziły znaczne przekształcenia, dostosowując swoją działalność do zmian społeczno-gospodarczych. CKU są wielofunkcyjnymi placówkami edukacji, które mają na celu kształcenie, doksztalcenie i doskonalenie osób dorosłych w formach szkolnych i pozaszkolnych. Do ich głównych zadań należą: realizacja zadań związanych z przyznawaniem tytułów kwalifikacyjnych, organizacja egzaminów

eksternistycznych, opracowywanie i wydawanie skryptów oraz materiałów metodycznych dla potrzeb słuchaczy, doskonalenie metod pracy dydaktyczno-wychowawczych w zakresie kształcenia dorosłych, udzielanie organizatorom oświaty dorosłych pomocy organizacyjnej, metodycznej i dydaktycznej, współpraca z organizacjami oświaty dorosłych w kraju i za granicą, współpraca z urzędami pracy i pracodawcami w zakresie rekwalifikacji kadr.

- Centra Kształcenia Praktycznego (CKP) realizują zadania z zakresu praktycznej nauki zawodu, wynikające z programu nauczania dla danego zawodu oraz prowadzą kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych i podobnie jak CKU prowadzone są przez władze lokalne. Duża ich część współpracuje z lokalnymi urzędami pracy, z wyższymi uczelniami i instytucjami naukowymi. Do ich podstawowych zadań należą: organizacja i prowadzenie egzaminów kwalifikacyjnych dla słuchaczy pozaszkolnych form kształcenia, organizacja i realizacja kursów doskonalących dla pracowników i bezrobotnych, prowadzenie poradnictwa zawodowego, realizacja zadań edukacyjnych związanych z kształceniem i doskonaleniem zawodowym zlecanych przez organ zamawiający.
- Związek Zakładów Doskonalenia Zawodowego (ZZDZ) jest stowarzyszeniem oświatowym działającym na podstawie ustawy Prawo o stowarzyszeniach jako związek stowarzyszeń i osób prawnych. Zarówno związek, jak i zrzeszone w nim Zakłady Doskonalenia Zawodowego (ZDZ) są organizacjami pozarządowymi działającymi na zasadzie „non profit”. Podstawowym celem statutowym ZZDZ jest udział w realizacji programu edukacji w zakresie kształcenia młodzieży oraz kształcenia, doksztalcenia i doskonalenia osób dorosłych. Zakłady, które są bezpośrednimi organizatorami szkoleń, dbając o zapewnienie jakości, same uruchamiają procedury zapewnienia jakości, wykorzystując do tego celu normy JSO 9001 (brak jest mechanizmów zapewnienia jakości wśród organizacji edukacji pozaszkolnej).
- Ośrodki doksztalcenia i doskonalenia zawodowego prowadzą doksztalcenie teoretyczne młodocianych pracowników oraz kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych.
- Niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego i praktycznego prowadzą kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych.

Jakość kształcenia w tych placówkach potwierdza akredytacja przyznawana przez właściwe Kuratorium Oświaty.

Ustawa wyróżnia następujące formy kształcenia pozaszkolnego:

- Kurs – pozaszkolna forma kształcenia o czasie trwania nie krótszym niż 30 godzin zajęć edukacyjnych, której ukończenie umożliwia uzyskanie lub uzupełnienie wiedzy ogólnej, umiejętności lub kwalifikacji zawodowych, realizowana zgodnie z programem nauczania przyjętym przez organizatora kształcenia.
- Kurs zawodowy – kurs, którego program nauczania obejmuje usystematyzowane treści nauczania wybrane z programu nauczania dla zawodu dopuszczonego do użytku szkolnego przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania.

Wyniki kursu zawodowego są zaliczane przy podejmowaniu nauki w szkole dla dorosłych prowadzącej kształcenie zawodowe.

- Seminarium – pozaszkolna forma kształcenia o czasie trwania nie krótszym niż 5 godzin zajęć edukacyjnych, której ukończenie umożliwia uzyskanie lub uzupełnienie wiedzy na określony temat, realizowana zgodnie z programem nauczania przyjętym przez organizatora kształcenia.
- Praktyka zawodowa – pozaszkolna forma kształcenia o czasie trwania uzależnionym od złożoności umiejętności niezbędnych do wykonywania zadań zawodowych, nie krótszym jednak niż 80 godzin zajęć, której ukończenie umożliwia uzyskanie lub uzupełnienie praktycznych umiejętności zawodowych z wykorzystaniem wiedzy i doświadczenia zawodowego uczestników.

Kształcenie ustawiczne – elementy diagnozy. Praktyka pokazuje, że kształcenie ustawiczne to nie odległa idea, a realizowana rzeczywistość edukacyjna, co znajduje swoje odzwierciedlenie w badaniach.

Badanie „Kształcenie dorosłych” (GUS, „Kształcenie dorosłych”, 2016) zostało przeprowadzone w 2017 roku przy zastosowaniu metody reprezentacyjnej na wylosowanej próbie 25 tys. mieszkańców.

W 2016 r. w Polsce 45,1% osób w wieku 18–69 lat deklaroowało udział w szeroko rozumianym kształceniu, w tym 30,7% (około 8,3 mln. osób) w edukacji nieformalnej (samokształceniu), która była najbardziej popularną formą nauki. Edukacja w systemie szkolnym (kształcenie formalne) obejmowała około 3 mln. osób, tj. 11,2% badanej populacji, natomiast co piąta osoba z tej grupy wiekowej (około 5,6 mln. osób) dokształcała się na kursach i szkoleniach oraz w innych formach kształcenia pozaformalnego. W badanych formach aktywności edukacyjnej, z wyjątkiem kształcenia pozaformalnego, uczestniczyło stosunkowo więcej kobiet niż mężczyzn oraz osób zamieszkałych w miastach w porównaniu do mieszkańców wsi.

Badanie ujawniło, że spośród osób w wieku 18–69 lat 11,2% uczestniczyło w edukacji formalnej. Większy odsetek kobiet (12,0%) niż mężczyzn (10,2%) oraz mieszkańców miast (12,2%) niż osób mieszkających na wsi (9,9%) podjął naukę w tej formie kształcenia. Zdecydowaną większość spośród uczestników edukacji formalnej w badanej populacji stanowiły osoby najmłodsze – w wieku 18–24 lat (69,6%) oraz respondenci w wieku 25–29 lat (13,9%). W grupie osób w wieku 18–69 lat w tej formie kształcenia najczęściej brały udział osoby z wykształceniem wyższym licencjackim, które kontynuowały naukę na wyższym poziomie studiów (studiów magisterskich jednolitych lub drugiego stopnia) – 53,6% uczestników kształcenia formalnego z wykształceniem wyższym, bądź uzupełniały wiedzę na studiach podyplomowych (23,4% tej grupy respondentów).

W kształceniu pozaformalnym uczestniczyło 20,9% osób w wieku 18–69 lat. Większy odsetek mężczyzn (21,2%) niż kobiet (20,6%) oraz mieszkańców miast (25,3%) niż osób mieszkających na wsi (15,1%) podjął naukę w tej formie kształcenia. Stosunkowo największą aktywność edukacyjną w zakresie kształcenia pozaformalnego wykazywały osoby w wieku od 25 do 44 lat. W kształceniu pozaformalnym najczęściej brały udział

osoby z wykształceniem wyższym (ponad 40%) i policealnym (ponad 20%), natomiast najmniejszą aktywność w dokończaniu się wykazały osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym (mniej niż 10% z nich uczestniczyło w tej formie edukacji).

W kształceniu nieformalnym uczestniczyło 30,7% osób w wieku 18–69 lat. Stosunkowo więcej kobiet (31,3%) niż mężczyzn (30,1%) oraz mieszkańców miast (34,0%) niż osób mieszkających na wsi (26,4%) uzupełniało wiedzę w formie samokształcenia. Najwyższą aktywność edukacyjną w systemie nieformalnym wykazywały osoby młode. Ponad 40% osób w wieku 18–24 lat uczestniczyło w tej formie kształcenia. W kształceniu nieformalnym najczęściej brały udział osoby z wykształceniem wyższym (prawie połowa z nich) i policealnym (ponad jedna trzecia), natomiast najmniejszą aktywność dotyczącą samokształcenia wykazały osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym (mniej niż jedna piąta).

15,2% badanych osób – poszukiwało informacji dotyczących możliwości uczenia się bądź kształcenia, zarówno w zakresie edukacji formalnej, jak i pozaformalnej. Więcej osób, bo 16,3%, deklaroowało, że otrzymało informacje, porady lub pomoc dotyczące możliwości uczenia się od jakiejś instytucji lub organizacji.

Ponad 90% odbiorców, którzy otrzymali taką ofertę w zakresie kształcenia, twierdziło, że wszystkie informacje bądź część z nich była bezpłatna. Respondenci najczęściej wskazywali na instytucje edukacyjne, takie jak szkoły, uczelnie, ośrodki szkolenia zawodowego, instytucje kształcące osoby dorosłe czy centra egzaminacyjne jako źródło takiej informacji (68,8%). Ważnym źródłem bezpłatnej informacji o możliwości kształcenia się byli również pracodawcy lub organizacje pracodawców (wymieniani przez 21,6% osób, które otrzymały informację o ofercie edukacyjnej) oraz organizacje lub firmy prowadzące usługi rozwoju kariery zawodowej, w tym urzędy pracy (21,5% respondentów). Informacja edukacyjna dotyczyła głównie możliwości nauki (u 77,9% respondentów), a najczęściej uzyskiwana była przez Internet, telefon, e-mail lub inne media od przedstawiciela danej instytucji bądź organizacji (u 61,6% respondentów).

Wyniki badania „Kształcenie dorosłych” umożliwiają podział respondentów na cztery grupy biorąc pod uwagę ich udział w kształceniu formalnym i pozaformalnym oraz chęć uczestnictwa w nauce:

- osoby uczestniczące w edukacji i chcące w niej uczestniczyć;
- nieuczestniczące w edukacji, ale chcące się uczyć;
- uczestniczące w kształceniu, lecz nie chcące w nim uczestniczyć w szerszym zakresie;
- osoby nie kształcące się i nie chcące się kształcić;

W przypadku dwóch ostatnich grup respondentów brak potrzeby (dalszego) kształcenia okazał się główną przyczyną deklarowanego braku chęci do zdobywania wiedzy (u blisko 66% respondentów w trzeciej grupie i prawie 79% w czwartej grupie).

Pośród innych trudności w dalszym kształceniu znalazły się:

- Brak czasu z powodów rodzinnych – dla osób, które nie uczestniczyły w kształceniu, ale chciałyby zdobywać wiedzę był główną przeszkodą (wskazało na nią 36,8% respondentów).

- Niedogodny czas kolidujący z obowiązkami zawodowymi – tak wskazywały osoby uczestniczące w edukacji i chcące uczestniczyć w szerszym zakresie (30,6%).
- Brak czasu z powodów zawodowych (22,1%) i rodzinnych (19,7%) – dla respondentów uczestniczących w edukacji, lecz nie mających chęci kształcić się w szerszym zakresie.
- Powody rodzinne (22,0%), osobiste (10,3%) i powiązane z wiekiem (10,1%) dla osób nie wykazujących aktywności edukacyjnej ani chęci podjęcia nauki.

Pomimo niewątpliwego wzrostu poziomowi dorosłych osób uczących się w Polsce ciągle ten rynek jest nie do końca zagospodarowany i wykorzystany. Ciągłe pozostaje duża liczba osób nie podejmujących edukacji ustawicznej, permanentnej. Przyczyny takiego stanu rzeczy są wielowymiarowe i złożone, ale można je ująć w dwóch najważniejszych grupach: czynnikach indywidualnych i czynnikach systemowych.

W przypadku czynników indywidualnych wpływających na niski obecnie udział w kształceniu ustawicznym, a zwłaszcza w kształceniu formalnym, należy zwrócić uwagę z jednej strony na cechy socjo-demograficzne różnicujące w sposób istotny uczestnictwo w uczeniu się osób dorosłych, z drugiej zaś – na nastawienie psychiczne i zakorzenione stereotypowe myślenie na temat kontynuacji nauki, dokształcania się i doskonalenia. W pierwszym przypadku, o czym wspomniano już powyżej, kształceniu ustawicznemu nie sprzyja przede wszystkim niskie wykształcenie, starszy wiek, nieposiadanie zatrudnienia oraz mieszkanie na terenach wiejskich (GUS, „Kształcenie Dorosłych”, 2016). Paradoksalnie, w kształceniu ustawicznym chętniej i częściej uczestniczą więc osoby obecnie pracujące i z większymi możliwościami na rynku pracy niż osoby bezrobotne czy też trwale nieobecne na rynku pracy (bierni zawodowo).

Są to czynniki systemowe związane z polityką edukacyjną państwa, systemem prawnym, a także nastawieniem samych placówek kształcenia ustawicznego.

Podsumowanie. T. Aleksander trafnie zauważa, „Zdaje się, że na razie jedynym, względnie skutecznym sposobem jaki ludzkość wypracowała, by poradzić sobie ze zmiennością współczesnego świata i jego zjawiskami, staje się edukacja, w tym także dorosłych. [...] Edukacja – często wymuszana przez warunki – staje się jedną z głównych recept na przygotowanie człowieka do poradzenia sobie w życiu toczącym się w zmiennej i stale rozwijającej się cywilizacji, sposobem na rozszerzenie kompetencji cywilizacyjnych i zakresu zdolności adaptacyjnych człowieka do nowych warunków, receptą na masowe ucześnieanie człowieka, na uczynienie go zdolnym do kierowania nową cywilizacją i korzystne dla ludzkości rozwiązanie problemów jakie jej rozwój niesie z sobą” (Aleksander, 2002, s. 290–291).

Edukacja dorosłych jest zjawiskiem społecznym integralnie związanym ze strukturą gospodarczą, społeczną i kulturalną każdego kraju. Z jednej strony to właśnie te struktury wyznaczają potrzeby, decydują o treści edukacji dorosłych. Z drugiej – edukacja dorosłych wpływa na kształt każdego z tych elementów, co w sferze teoretycznej analizowane bywa w kategoriach funkcji społecznych.

Kształcenie ustawiczne i zawodowe jest obecnie jednym z najistotniejszych elementów strategii rozwoju gospodarek. Wysokie i stale uzupełniane kwalifikacje przyczyniają się do większej produktywności pracy, konkurencyjności gospodarki, umożliwiają elastyczne dopasowywanie się ciągle zmieniających się potrzeb rynku pracy, a także przeciwdziałają bezrobociu, ubóstwu, wykluczeniu społecznemu.

Bibliografia

1. Aleksander T. (2002), *Andragogika*. Ostrowiec Świętokrzyski: WSBiP.
2. Chabior A. (red.) (2018), *Uczący się dorosły – inspiracje, wyzwania, trendy. Księga Jubileuszowa poświęcona Profesorowi Tadeuszowi Aleksandrowi w 80. rocznicę urodzin i 55. Rocznicę pracy naukowej*. Ostrowiec Świętokrzyski: WSBiP.
3. Delors J. (1996) (red.), *Learning: the treasure within*. Paryż:
4. Delors J. (1998) (red.), *Edukacja – jest w niej ukryty skarb*. Warszawa: Wydawnictwo UNESCO.
5. „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2003 nr 3.
6. Faure E. (red.) (1972), *Learning to be. The world of education today and tomorrow*. Paryż:
7. Faure E. (red.) (1975), *Uczyć się aby być*. Warszawa: PWN.
8. *Kształcenie dorosłych w 2016 r.* Gdańsk: Urząd Statystyczny <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne.pl> (z 12.10.2018).
9. *Kształcenie ustawiczne i jego rola w rozwoju zawodowym człowieka*, (2011) Kielce: WUP.
10. *Lifelong learning for all. Meeting of the Education Committee at Ministerial Level*. Paryż 1996.
11. Muszyński M. (2014), *Edukacja i uczenie się – wokół pojęć*. Toruń, „Rocznik Andragogiczny”:
12. Półturzycki J. (2016), *Spór o kształcenie ustawiczne. Polemiki i analizy*. Warszawa: Wydział Pedagogiczny UW.
13. Ustawa z dnia 20 lipca 2017 r. o zmianie Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2017 r., poz. 1543.
14. Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty, Dz.U. z 1991 r. Nr 95, poz. 425.
15. www.men.gov.pl/ksztaw/startegia/Edukacja_ustawiczna_2005_Raport.pdf (z 12.03.2017).

dr hab. Agata CHABIOR – Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach, Wydział Pedagogiczny i Artystyczny, Instytut Pedagogiki i Psychologii, e-mail: a.chabior@ujk.edu.pl