



Zmiana podejścia do uczenia się dorosłych w dobie pandemii

Z ostatniej Noty Informacyjnej CEDEFOP¹ dowiadujemy się, że trwająca fala pandemii COVID-19 coraz bardziej wpływa na organizację pracy w wielu europejskich przedsiębiorstwach, na stosunki między pracodawcami a pracownikami oraz na reguły pracy i metody uczenia się. Jednocześnie ograniczenie kontaktów personalnych zbiega się z dynamicznymi zmianami strukturalnymi spowodowanymi czwartą rewolucją przemysłową. Rozwijane w ramach tej rewolucji technologie, takie jak Internet Rzeczy, robotyka, rzeczywistość wirtualna i sztuczna inteligencja, radykalnie zmieniają życie i pracę ludzi. I choć zaspokojenie zapotrzebowania na umiejętności od dawna znajduje się w planach pracodawców i programach decydentów, to kompleksowe inwestowanie w ludzi staje się obecnie coraz pilniejsze. Wraz z przyspieszaniem europejskich gospodarek trwa poszukiwanie utalentowanych pracowników. Coraz większe znaczenie mają telepraca, szybka cyfryzacja procesów pracy i zatrudnienie wysoko wykwalifikowanych pracowników. Ten ostatni czynnik wynika nie tylko z rosnącego udziału zawodów wymagających wysokich kwalifikacji, ale również z podnoszenia kwalifikacji przez pracowników, czyli wzrostu poziomu kwalifikacji w ramach poszczególnych stanowisk pracy. Megatrendy technologiczne, społeczne, demograficzne i środowiskowe, a także dostosowania w firmach spowodowane pandemią uwiadcniają kluczowe znaczenie rozwoju umiejętności w miejscu pracy dla zdolności europejskich przedsiębiorstw do radzenia sobie z szybkimi lub nieprzewidywalnymi zmianami. Aby uwolnić potencjał miejsc pracy jako środowiska uczenia się, musimy zrozumieć, w jaki sposób ludzie się uczą i co składa się na otoczenie pracy sprzyjające nauce. W szerszej perspektywie proces uczenia się wymaga uwzględnienia osobistych celów, motywacji, zainteresowań, postaw i preferencji pracowników. Wzajemne oddziaływanie tych czynników oraz środowiska pracy danej osoby wpływa na jej naukę i wyniki. Nie tylko stanowiska pracy kształtują uczenie się, ale również uczenie się wpływa na stanowiska pracy. Gdy pracownicy rozwijają się, pogłębiając i poszerzając swoją

¹ CEDEFOP – Nota Informacyjna, wrzesień 2021, ISSN 1977-8007.

wiedzę, często wykonują więcej zadań, co z kolei sprawia, że ich praca staje się bardziej interesująca i motywująca. Uczenie się w pracy i poprzez pracę ma kluczowe znaczenie dla zwiększenia wydajności i zdolności innowacyjnych pracowników i przedsiębiorstw.

Powyższe uwarunkowania są również przedmiotem badań prezentowanych w wielu artykułach publikowanych w niniejszym tomie czasopisma. W szczególności polecam czytelnikom dział „Wpływ epidemii koronawirusa na edukację dorosłych” (artykuły: K. Nowak, B. Karcza, O. Gogolin i E. Szymika) oraz artykuły związane z edukacją dla przyszłości w kontekście czwartej rewolucji przemysłowej (autorzy: D. Wieczorek, B. Kuźmińska-Sołśnia).

Młodych pedagogów pracy zachęcam do zapoznania się z artykułem wspomnieniowym prof. Barbary Baraniak o profesorze Tadeuszu W. Nowackim, twórcy polskiej pedagogiki pracy, w 108. rocznicę urodzin i 10. rocznicę jego śmierci.

Pod koniec sierpnia z ogromnym smutkiem i bólem przyjęliśmy wiadomość o śmierci wielkiego pedagoga i andragoga Prof. Józefa Półturzyckiego (1934–2021), badacza teorii kształcenia oraz edukacji dorosłych w Polsce i innych krajach. Tym samym składamy w tym miejscu wyrazy współczucia i żalu całej Rodzinie oraz Bliskim (nota wspomnieniowa o Profesorze zamieszczona jest w dziale „Konferencje, recenzje, informacje”).

Changing approach to adult learning in the pandemic era

The latest CEDEFOP news release notes that the ongoing COVID-19 pandemic is increasingly affecting work organization in many European companies as well as the relations between employers and workers. At the same time, the limitation of personal contacts coincides with the dynamic structural changes caused by the fourth industrial revolution. Technologies developed as part of this revolution, such as the Internet of Things, robotics, virtual reality and artificial intelligence, radically change people's lives and work. And while meeting the demand for skills has long been on the agenda of employers and policy makers, investing in people is now becoming very urgent. As European economies accelerate, the search for talents continues.

To unlock the potential of workplaces as a learning environment, we need to understand how people learn and what constitutes a work environment conducive to learning. The learning process requires taking into account the personal goals, motivations, interests, attitudes and preferences of employees. The interplay of

these factors and an individual's working environment affects their development and performance. Not only jobs shape learning, but also learning influences jobs. As employees develop, they often complete more tasks, which in turn makes their work more interesting and motivating. Learning on the job and through work is central to increasing the productivity and innovative capacity of workers and enterprises.

The above conditions are also the subject of many articles published in this volume of the journal. In particular, I recommend to readers the section „The impact of the coronavirus epidemic on adult education” (articles: K. Nowak, B. Karcz, O. Gogolin and E. Szymik) and articles related to education for the future in the context of the fourth industrial revaluation (authors: D. Wieczorek, B. Kuźmińska-Sołśnia).