

Strategie, innowacje, doświadczenia

Ewa RAINKO

Szkoły dla dorosłych, Łomża

Edukacja dorosłych w szkołach dla dorosłych

Adult education in schools for adults

Słowa kluczowe: edukacja zawodowa, pozaszkolna edukacja zawodowa, edukacja, zadania, funkcje, oczekiwania, aspiracje, rozwój zawodowy.

Key words: vocational education, additional vocational education, education, tasks, functions, expectations, aspirations, professional development.

Abstract. The scope of the work includes issues referring to the meaning of continuing vocational education. The article presents main motives and aspirations of adults in the process of lifelong education, with particular reference to significance of after school vocational education to the professional development of adults. In the research the method of a diagnostic survey, based on the questionnaire form was used. Research were conducted in the group of 40 teachers and 120 listeners, participating in the process of lifelong education.

Wprowadzenie. Współczesne znaczenie edukacji pozaszkolnej zmienia poziom jej intensywności, co zauważalne jest przede wszystkim na przykładzie wzrostu instytucji zajmujących się kształceniem ustawicznym. Analiza instytucji i jednostek odpowiedzialnych za kształcenie ustawiczne w Polsce pozwala na stwierdzenie, iż placówki kształcenia ustawicznego cieszą się coraz większym powodzeniem wśród osób dorosłych, co wynika przede wszystkim z faktu, iż są to jednostki organizacyjne pozwalające na doskonalenie umiejętności i podnoszenie kwalifikacji. Obecnie dorośli mają dość szeroki wybór rodzajów szkół i form kształcenia dostosowanych do ich zapotrzebowań zawodowych i aspiracji osobistych. Potwierdza to obszar moich badań skupiony wokół takich jednostek organizacyjnych jak: Zakład Doskonalenia Zawodowego, Naczelna Organizacja Techniczna oraz Stowarzyszenie Wspierania Edukacji, Ekonomii, Przedsiębiorczości i Rynku Pracy w Łomży i obejmujący doświadczenia 40 nauczycieli i 120 osób uczestniczących w pozaszkolnej edukacji zawodowej. Badania prowadzone były w latach 2010–2014.

1. **Uczenie się w ciągu całego życia – kontekst teoretyczny i metodologiczny.**

Istota procesu pozaszkolnej edukacji zawodowej odnosi się do kształcenia osób aktywnych zawodowo. Celem tego kształcenia ma być poszerzanie wiedzy, umiejętności i kompetencji niezbędnych na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy w warunkach integracji i internacjonalizacji działalności gospodarczej. Funkcją pozaszkolnej oświaty zawodowej jest jednocześnie „organizowanie dla młodzieży pracującej i dorosłych dalszego kształcenia w zakresie wiedzy ogólnej i zawodowej oraz uczestnictwa w kulturze, a także zaspokajanie różnorodnych innych potrzeb związanych z ich aktywnością oraz udziałem w życiu społecznym, politycznym i gospodarczym”¹. Tak postawiony cel wskazuje na niezwykle istotność pozaszkolnej edukacji zawodowej, stawiając ją wysoko w randze edukacji wspierającej rozwój osobisty.

Oświata pozaszkolna kojarzona jest z okresem aktywności zawodowej i związana jest z pojęciem kształcenia ustawicznego. W niniejszym artykule termin „pozaszkolna edukacja zawodowa” utożsamiany jest z edukacją ustawiczną, która najczęściej bywa odnoszona do osób dorosłych i aktywnych zawodowo. Termin „edukacja ustawiczna” w Polsce ma kilka podstawowych znaczeń, z których na uwagę zasługują podejścia traktujące ten dział edukacji zarówno jako proces całościowy, jak i kształcenie pozaszkolne charakterystyczne dla okresu dorosłości człowieka. Analizując zagadnienie edukacji ustawicznej, należy również mieć na uwadze, że jest ona nie tylko ideą pedagogiczną, lecz również zasadą kształcenia, która „organizuje nowy proces aktywnego poznania oraz stałego rozwoju intelektualnego i kulturalnego”². Takie podejście do edukacji ustawicznej podkreśla, iż jest to proces trwający całe życie, a jego głównym celem jest rozwój człowieka.

Podstawowymi ogniwami problemowo-strukturalnymi kształcenia ustawicznego i jego charakterystycznymi procesami są: samokształcenie, doksztalcenie, doskonalenie i kształcenie bezinteresowne. Termin „samokształcenie” traktowany jest jako osiągnięcie wykształcenia przez działalność, której treść, cele, warunki i środki ustala sam podmiot³. Złożoność procesu samokształcenia wskazuje na jego wielkie znaczenie w szeroko pojmowanym rozwoju człowieka, który nie odnosi się wyłącznie do sfery intelektualnej, gdyż samokształcenie często bywa utożsamiane ze stylem życia, nie zaś jedynie z formą edukacji pozaszkolnej. Drugim ogniwem kształcenia ustawicznego jest doksztalcenie. To proces podwyższania kwalifikacji formalnych, szczególnie zawodowych, kończący się uzyskaniem odpowiedniego świadectwa lub dyplomu. Doksztalcenie prowadzone jest zazwyczaj przez odpowiednie szkoły dla pracujących (zasadnicze, średnie, policealne i wyższe), a zatem odbywa się na zasadzie łączenia nauki z pracą zawodową⁴. Natomiast doskonalenie jest „procesem systematycznego aktualizowania i pogłębiania wiadomości i umiejętności ogólnych i zawodowych”⁵. Gdy mamy na myśli doskonalenie zawodowe, wtedy jest to proces ściśle związany z wykonywanym zawodem, umożliwiający stopniowe dochodzenie do mistrzostwa

¹ T. Wujek, *Wprowadzenie do andragogiki*, Warszawa 1994, s. 342.

² J. Półturzycki, *Źródła i tendencje rozwojowe edukacji ustawicznej*, „E-mentor” nr 5(7)/2004, s. 1–3.

³ Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 1994, s. 268–269.

⁴ Tamże, s. 270.

⁵ Tamże, s. 271.

w zawodzie. Potrzeba doskonalenia zawodowego wyniku z rozwoju nauki i techniki, z technologicznych zmian wytwarzania, a także z dążenia każdego człowieka do stania się doskonalszym. Czwartym ogniwem kształcenia ustawicznego jest kształcenie bezinteresowne rozumiane jako „proces dochodzenia przez jednostkę do dobrowolnie założonego stanu wiedzy i umiejętności, proces doskonalenia własnej osobowości podejmowany z własnej inicjatywy i dla własnej przyjemności”⁶.

Z zadań stawianych pozaszkolnej oświacie zawodowej wynika, że zależą one od wielu czynników, np. od form i organizatorów pozaszkolnej oświaty zawodowej. Ustawa o systemie oświaty definiuje kształcenie ustawiczne 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”⁷. Zgodnie natomiast z treścią Rozporządzenia MEN z 11 stycznia 2012 r. kształcenie ustawiczne prowadzone jest w Polsce w następujących formach⁸: kwalifikacje na kurs zawodowy, kurs umiejętności zawodowych, kurs kompetencji ogólnych, turnus dokształcania teoretycznego młodocianych pracowników oraz kurs inny niż wymienione umożliwiający uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

Teoretyczno-praktyczne ujęcie kształcenia ustawicznego natomiast wskazuje, iż jest to forma kształcenia pozwalająca na: wykorzystanie posiadanych i zdobycie nowych umiejętności, zwiększenie pewności siebie, dostęp do wiedzy i technologii, poczucie spełnienia i samorealizacji, poznanie ludzi o podobnych zainteresowaniach, integrację i wdrażanie do współpracy czy przełamywanie barier⁹. W rzeczywistości całość procesu kształcenia ustawicznego nigdy nie ma końca, ponieważ naczelnym założeniem tej edukacji jest kształcenie przez całe życie oparte na ciągłym podnoszeniu kwalifikacji, wiedzy i umiejętności. Jest to priorytetowe działanie obecne we wszystkich państwach członkowskich UE, a przygotowywane i opracowywane strategie służące mają do podkreślenia znaczenia kształcenia ustawicznego jako procesu odpowiedzialnego za rozwój nowoczesnego społeczeństwa opartego na wiedzy i zdobyczach technologicznych.

2. Charakterystyka środowiska lokalnego. Łomża, która otrzymała prawa miejskie ok. 600 lat temu (1418 r.), ma bogatą historię, w tym również może poszczycić się dużym wkładem w rozwój szkolnictwa, który następował sukcesywnie już od XV wieku. Współcześnie w tym ponad 60-tysięcznym mieście jest dość dobrze rozwinięta sieć szkół publicznych i niepublicznych na wszystkich poziomach. Podstawy do rozwoju znajdują również szkoły dla dorosłych oferujące zainteresowanym osobom różnorodne formy i metody kształcenia, w tym także zawodowego. Zapotrzebowanie takie wynika w głównej mierze ze specyfiki rynku pracy, który nie oferuje mieszkańcom zbyt dużego wyboru w sektorze zatrudnienia ze względu na słabo rozwinięty przemysł w regionie. Dorośli często zatem podejmują decyzje o dokształcaniu się i doskonaleniu, by zwiększyć swoją konkurencyjność na rynku, ustabilizować po-

⁶ Tamże, s. 272.

⁷ Dz. U. 2004.256.2572.

⁸ Dz. U. 2014.622.

⁹ A. Lato, *Kształcenie ustawiczne i jego rola w rozwoju zawodowym człowieka*, Katowice 2013, s. 31.

zycję zawodową lub przekwalifikować się dzięki zdobyciu nowych umiejętności i kwalifikacji zawodowych. W tym zakresie edukacja dorosłych spełnia w dużym stopniu zapotrzebowanie rozwoju zawodowego i osobistego mieszkańców Łomży i okolic.

3. Motywacje uczenia się dorosłych. Motywy podejmowania decyzji o uczestniczeniu w procesie kształcenia ustawicznego są dość zróżnicowane, niemniej jedną z głównych przyczyn w tej materii jest chęć rozwoju osobistego lub zawodowego, szczególnie w kontekście podniesienia poziomu umiejętności, wiedzy i kwalifikacji na gruncie zawodowym. Dość częstym motywem do podejmowania decyzji o kształceniu ustawicznym staje się chęć osiągnięcia wyższej i bardziej odpowiedzialnej funkcji zawodowej. Efektem tych motywacji i pobudek kierujących działaniami badanych słuchaczy jest uczestnictwo w zróżnicowanych formach kształcenia ustawicznego, co prezentuje tabela poniżej.

Tabela 1. Uczestnictwo słuchaczy w pozaszkolnych formach edukacji zawodowej

Forma edukacji zawodowej	Uczestnictwo aktualne		W ciągu ostatnich 5 lat	
	Liczba	%	Liczba	%
Szkolenie przywarsztatowe	5	4,2	10	8,3
Indywidualne	5	4,2	15	12,5
Brygadowe	2	1,6	3	2,5
Kurs	88	73,3	73	60,8
Kursokonferencja	4	3,3	4	3,3
Seminaria	6	5	4	3,3
Staż	3	2,5	1	1,0
Praktyka	4	3,3	5	4,2
Samokształcenie	2	1,6	3	2,5
Inne	1	1	2	1,6
Razem	120	100	120	100

Źródło: opracowanie własne.

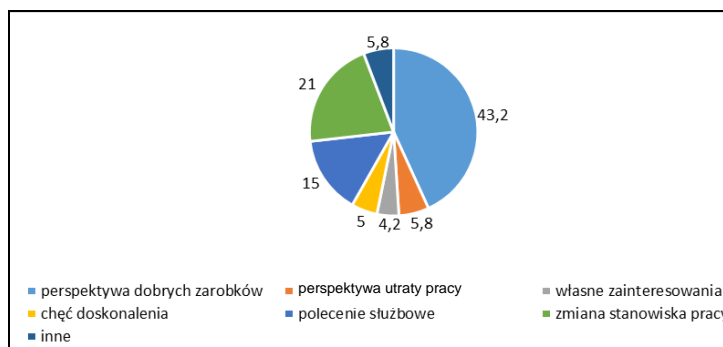
Badania przeprowadzone wśród 120 osób reprezentujących pozaszkolną edukację zawodową pozwalają na stwierdzenie, iż największą popularnością wśród osób aktywnych zawodowo cieszą się różnego rodzaju kursy podnoszące poziom wiedzy i kwalifikacji, na co wpływa sama specyfika kursu, umożliwiającą rozwijanie umiejętności w ściśle określonym zakresie. Z badań wynika także, iż taka forma jak samokształcenie nie jest popularna wśród słuchaczy takich jednostek organizacyjnych jak: Zakład Doskonalenia Zawodowego, Naczelna Organizacja Techniczna oraz Stowarzyszenie Wspierania Edukacji, Ekonomii, Przedsiębiorczości i Rynku Pracy. Ciekawa jest również struktura badanych według głównego motywu podejmowania działań rozwojowych na gruncie kształcenia pozaszkolnego, co przedstawia tabela.

Tabela 2. Motywacja podjęcia nauki przez uczestników pozaszkolnej edukacji zawodowej

Motywacja podjęcia nauki	Liczba osób	%
Z wolnego naboru	17	14,2
Na zlecenie zakładu pracy	56	46,7
Na zlecenie urzędu pracy	42	35
Na potrzeby własne	3	2,5
Inne	2	1,6
Razem	120	100

Źródło: opracowanie własne.

Powyższe badania potwierdziły niewątpliwie wysokie znaczenie organizacji w promowaniu edukacji zawodowej, bowiem najczęściej badanych to osoby uczestniczące w kształceniu ustawicznym na zlecenie zakładu pracy (46,7%) bądź urzędu pracy (35%). Dowodzi to faktu, że w większości przypadków odpowiedzialność za rozwój pracowników ponoszą pracodawcy, którzy, wymagając od pracowników odpowiednich umiejętności i kwalifikacji, kierują osoby aktywne zawodowo na różnego rodzaju szkolenia i kursy wspierające podnoszenie kwalifikacji i przyczyniające się do utrzymania pracownika na danym stanowisku. Należy tu jednocześnie podkreślić, iż samodzielne decyzje związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych nie są zbyt często spotykane wśród uczestników doskonalenia zawodowego. Jedynie 14,2% wśród badanych słuchaczy to osoby, które świadomie podjęły decyzję o uczestniczeniu w różnych formach edukacji pozaszkolnej. Można zatem stwierdzić, że podejście do znaczenia pozaszkolnej edukacji zawodowej jest dość zróżnicowane – wciąż najbardziej jest ona doceniana przez pracodawców oraz instytucje wspierające działania rynku pracy, natomiast w przypadku samych słuchaczy motywacja do podejmowania działań w tym zakresie jest różnorodna i zazwyczaj skupia się wokół służbowych lub zawodowych poleceń. Badania w zakresie poziomu, formy i jakości kształcenia ustawicznego w różnych regionach w Polsce wskazują, iż to właśnie pracodawcy mają największe znaczenie i wkład w rozwój kształcenia ustawicznego. Szczegółowe motywy doskonalenia zawodowego obrazuje poniższy diagram.

**Rys. 1. Główne motywy doskonalenia zawodowego wśród badanych**

Źródło: opracowanie własne.

Raport na temat stanu kształcenia ustawicznego w Polsce dowodzi, iż nie jest ono zbyt powszechną praktyką – w 2006 roku z różnych form kształcenia ustawicznego korzystała co trzecia osoba aktywna zawodowo w wieku 15 lat i więcej (35,8%), przy czym do najczęstszych form kształcenia ustawicznego zaliczono kształcenie nieformalne, czyli samokształcenie (25,4%), natomiast w przypadku pozostałych form – korzystanie z nich było zjawiskiem znacznie rzadszym¹⁰. Z danych GUS za 2009 rok wynika natomiast, że kształcenie ustawiczne nie tylko jest mało powszechną formą edukacji zawodowej, lecz również wykorzystywaną w sposób, który nie oddaje rzeczywistych możliwości tej formy kształcenia. Ponadto badania te (tabela 3) pozwoliły również na wskazanie, iż uczestniczenie w różnych formach edukacji ustawicznej uzależnione jest z jednej strony od wieku (znacznie częściej z edukacji ustawicznej korzystają osoby w wieku 25–29 lat niż osoby w wieku 55–59 lat), z drugiej zaś zależy od posiadanego wykształcenia (73,7% badanych z wykształceniem wyższym uczestniczy w jakiegokolwiek formie edukacji, w tym 55,5% zajmuje się samokształceniem). Na wybór formy i metody kształcenia wpływa zatem wiele zmiennych – z jednej strony rynek pracy i wymagania pracodawcy, zaś z drugiej – pewne zmienne subiektywne, jak: płeć, wiek, poziom wykształcenia, a także sytuacja społeczna i styl życia, co przedstawione zostało w poniższej tabeli.

Tabela 3. Zainteresowanie edukacją ustawiczną w Polsce w 2009 roku

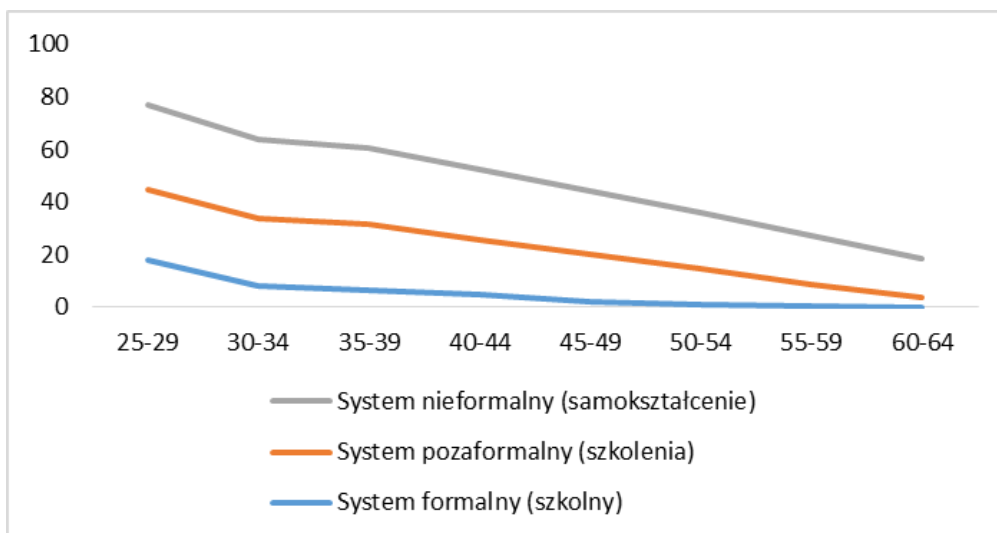
Czynnik różnicujący badanych	Osoby uczestniczące w edukacji ustawicznej (%)				Osoby, które nie uczestniczą w edukacji ustawicznej (%)
	Jakakolwiek forma kształcenia	System formalny (szkolny)	System pozaformalny (szkolenia)	System nieformalny (samokształcenie)	
Ogółem	35,8	5,5	18,6	25,4	64,2
Płeć					
Mężczyźni	35,4	4,8	18,2	24,8	64,6
Kobiety	36,2	6,2	18,9	26	63,8
Miejsce zamieszkania					
Miasto	41,8	6,7	22,6	29,6	58,2
Wieś	25,3	3,5	11,4	18	74,7
Wiek					
25–29	50,3	18,1	26,6	32,2	49,7
30–34	44,4	8,1	25,4	30,4	55,6
35–39	42,7	6,4	24,9	29,5	57,3
40–44	38,3	4,6	20,8	26,8	61,7
45–49	33,9	2	18	24,3	66,1

¹⁰ A. Morysińska, *Badania efektywności kształcenia ustawicznego i zapotrzebowania na kształcenie ustawiczne*, Warszawa 2013, s. 31–32.

Czynnik różnicujący badanych	Osoby uczestniczące w edukacji ustawicznej (%)				Osoby, które nie uczestniczą w edukacji ustawicznej (%)
	Jakakolwiek forma kształcenia	System formalny (szkolny)	System pozaformalny (szkolenia)	System nieformalny (samokształcenie)	
50–54	28,3	0,9	13,4	21,8	71,7
55–59	22,3	0,2	8,6	18,5	77,7
60–64	16	–	3,5	14,7	84
Wykształcenie					
Wyższe	73,7	16,1	46,4	55,5	26,3
Policealne	50,9	7,3	23,9	35,3	49,1
Średnie zawodowe	37,8	4,2	18	25,9	62,2
Średnie ogólne	37,8	9,8	16,6	26,3	62,2
Zasadnicze zawodowe i gimnazjalne	20,2	1	8,4	13,4	79,8
Podstawowe i niższe	11,1	0,8	4	7,7	88,9
Status na rynku pracy					
Pracujący	45,3	6,9	26,3	31	54,7
Bezrobotni	27	6,2	8,8	19,5	73
Bierni zawodowo	16	2,1	3	14	84

Źródło: GUS.

Zauważyć należy, iż uczestniczący w edukacji ustawicznej oraz w innych formach to głównie osoby młode w wieku do 39 lat i przede wszystkim osoby z wykształceniem wyższym, które, doceniając znaczenie wysokich kwalifikacji i ciągłej aktualizacji poziomu wiedzy, dbają o podnoszenie poziomu własnych kompetencji i umiejętności, zajmując się głównie samokształceniem – jedną z najbardziej powszechnych form edukacji ustawicznej wśród osób wykształconych, uzupełnianą poprzez różne formy edukacji pozaformalnej, jak kursy czy szkolenia. Oznacza to, że poziom wykształcenia odgrywa jedną z ważniejszych ról w podejmowanej decyzji o rozwoju własnym – im jest on wyższy, tym większa dbałość o własny rozwój z naciskiem na podnoszenie poziomu wiedzy i umiejętności. Kwestia zróżnicowania pod kątem płci natomiast nie odgrywa zbyt istotnej roli, jeśli chodzi o czynnik różnicujący badanych, którzy biorą udział w edukacji ustawicznej. Liczne badania GUS w zakresie zainteresowania edukacją ustawiczną w Polsce podkreślają natomiast, że poziom zainteresowania słuchaczy edukacją ustawiczną spada wraz z wiekiem. Oznacza to, że uczestnikami edukacji ustawicznej i różnych jej form znacznie częściej są osoby w wieku 25–29 lat niż osoby starsze, co przedstawiono na poniższych wykresach.



Rys. 2. Zainteresowanie różnymi formami edukacji ustawicznej a wiek badanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Poziom zainteresowania edukacją ustawiczną jest ujemnie skorelowany z wiekiem – zainteresowanie edukacją spada wraz ze wzrostem wieku, natomiast liczba osób, które nie uczestniczą w edukacji, wzrasta wraz z wiekiem. Podejście do znaczenia edukacji ustawicznej zależy zatem zarówno od czynników indywidualnych, jak poziom wykształcenia czy wiek, jak i zewnętrznych, które w pewnym stopniu można utożsamiać z przymusem poszerzenia wiedzy i umiejętności.

4. Efekty kształcenia ustawicznego. Dodatkowo podejście badanych jak i innych uczestników edukacji zawodowej w Polsce do możliwości kształcenia ustawicznego jest wciąż ograniczone, ponieważ przez pojęcie kształcenia zawodowego rozumie się na ogół wszelkie formalne formy kształcenia jak kursy i szkolenia, nie przywiązując uwagi do istoty i znaczenia samokształcenia. Efektem takiej sytuacji jest brak zaangażowania w doskonalenie zawodowe na poziomie samorozwoju niestymulowanego zewnętrznie. Głównym uwarunkowaniem podejmowania działań ukierunkowanych na edukację ustawiczną wciąż jest przymus wynikający z zapotrzebowania pracodawcy – zmiana nastawienia natomiast i chęć samodoskonalenia sprzyjałyby rozwojowi edukacji ustawicznej w Polsce. Wiele badań prowadzonych nad edukacją ustawiczną w Polsce pozwala na wskazanie, iż jest to najbardziej niedoceniana forma rozwoju, szczególnie przez pracowników, co owocuje mało stabilną sytuacją na rynku pracy. Niemniej jest to jednocześnie najbardziej przydatna forma kształcenia, pozwalająca na ciągły rozwój i doskonalenie umiejętności oraz podnoszenie poziomu kompetencji i aktualizację informacji.

Podsumowanie i rekomendacje. Głównym celem i jednocześnie funkcją nadrzędną kształcenia ustawicznego czy też pozaszkolnego kształcenia zawodowego jest ciągłe podnoszenie kwalifikacji, wiedzy i umiejętności w celu przystosowania podmiotu do warunków funkcjonowania na rynku pracy. Wiąże się to również z aktywnym uczestnictwem w życiu społecznym, politycznym, gospodarczym i kulturalnym poprzez spełnianie przez edukację ustawiczną funkcje, polegające na zapewnieniu jednostce dostępu do możliwości samorozwoju i doskonalenia własnych umiejętności i kwalifikacji. Warto podkreślić, że w XXI wieku podejście do pozaszkolnej edukacji zawodowej dorosłych wyrażane przez Unię Europejską pozwala na traktowanie tej dziedziny jako niezbędnego elementu wyposażenia i przygotowania młodych ludzi do pracy w nowoczesnej gospodarce. Instytucja UE przykłada dużą wagę do pozaszkolnej edukacji zawodowej, widząc w tym procesie nadzieję na nowatorskie podejście do zarządzania kapitałem ludzkim¹¹ umożliwiające wykształcenie kompetentnego społeczeństwa informacyjnego. W powyższym aspekcie należy szczególnie docenić kształcenie dorosłych w szkołach dla dorosłych.

Bibliografia

1. *Attitudes towards vocational education and training. Report*, European Union 2011.
2. Dz. U. 2004.256.2572.
3. Dz. U. 2014.622.
4. Gerlach R., *Nauczyciel w pozaszkolnych formach*, Bydgoszcz 1997.
5. Lato A., *Kształcenie ustawiczne i jego rola w rozwoju zawodowym człowieka*, Katowice 2013.
6. Morysińska A., *Badania efektywności kształcenia ustawicznego i zapotrzebowania na kształcenie ustawiczne*, Warszawa 2013.
7. Pólturzycki J., *Źródła i tendencje rozwojowe edukacji ustawicznej*, „E-mentor” nr 5(7)/2004.
8. Wiatrowski Z., *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 1994.
9. Wujek T., *Wprowadzenie do andragogiki*, Warszawa 1994.

mgr Ewa RAINKO

Dyrektor szkół dla dorosłych, Łomża
ewarainko@wp.pl

¹¹ *Attitudes towards vocational education and training. Report*, European Union 2011, s. 4.