Kształcenie ustawiczne – czyli o wyzwaniach edukacyjnych wypływających na jakość życia

Barbara Czwartos, doktor
Katedra Stosunków Międzynarodowych
Akademia Techniczno – Humanistyczna

Streszczenie

Celem niniejszego artykułu jest omówienie zasad kształcenia ustawicznego, które w dzisiejszym społeczeństwie są o tyle istotne, iż determinują jakość życia każdej jednostki, jednocześnie stanowiąc istotny czynnik rozwoju gospodarczo - ekonomicznego poszczególnych krajów i regionów Unii Europejskiej. W tym kontekście, w pierwszej części artykułu dokonamy analizy pojęcia „kształcenie ustawiczne", wskazując na dostosowanie celów edukacyjnych do zmieniającego się świata i wyzwań gospodarczo – ekonomicznych. Następnie szczegółowo omówione zostaną zasady kształcenia ustawicznego, jego tzw. filary, wśród których wymienia się jako podstawowe: uczyć się, aby wiedzieć, uczyć się, aby żyć wspólnie z innymi, uczyć się, aby być, uczyć się, aby działać. Szczególna uwaga zostanie poświęcona temu ostatniemu, ponieważ bezpośrednio determinuje on rozwój jednostki poprzez zdobywanie wiedzy o sobie. Ta samowiedza jest zaś czynnikiem pozwalającym pokonać ograniczenia psychiczne każdego człowieka i jednocześnie pozwala mu zaplanować dalszą ścieżkę podejmowanych działań edukacyjnych.

1. Wprowadzenie

Tytułem wstępu należałoby zastanowić się nad rozumieniem terminu „kształcenie ustawiczne", które - jak to wskazują kolejne dokumenty - podlegało zmianom, wraz ze zmieniającym się obrazem gospodarczo – ekonomicznym ówczesnego świata.

Jednym z pierwszych autorów, który wskazał na ideę kształcenia ustawicznego był Kidd[1]. Już w 1960 podczas II Międzynarodowej Konferencji Oświaty Dorosłych zauważył, iż edukacja obejmuje całe życie człowieka, począwszy od wychowania przedszkolnego a skończywszy na oświacie osób starszych. Tak rozumiana edukacja, jego zdaniem, pozwoli zniwelować lub też przynajmniej złagodzić braki, różnice w poziomie wykształcenia a jednocześnie stanowić ona powinna atrakcyjną formę spędzania czasu wolnego. W tym też kontekście ideę kształcenia ustawicznego, zdaniem Kidd'a[2], należy rozumieć jako wielowymiarową, obejmującą wymiar tzw. kształcenia w pionie, w poziomie i w głąb. Ten pierwszy rodzaj traktowany jest jako kolejne szczeble edukacji - aż do studiów wyższych i podyplomowych. W tym kontekście ważne jest, aby edukacja ta była powszechnie dostępna zarówno dla dzieci, młodzieży jak i osób starszych. Natomiast edukację w poziomie należy rozumieć, jako możliwość poznawania różnorodnych dziedzin nauki, życia a przede wszystkim kultury. Z punktu widzenia niniejszego artykułu interesujące jest rozumienie edukacji jako tzw. „kształcenia w głąb". Zdaniem Kidd'a tak pojęta idea kształcenia ustawicznego traktowana jest jako motywacja do rozwijania własnych umiejętności i kompetencji, poszerzanie zainteresowań intelektualnych, celem uzyskania wiedzy o sobie samym (tzw. samowiedzy). Tylko dzięki niej istota ludzka będzie mogła zrozumieć otaczający ją świat, którego jest częścią. Jednakże realizacja tak rozumianej edukacji dorosłych jest możliwa pod warunkiem jej odpowiedniej jakości[3] i efektywności. Reasumując można byłoby stwierdzić, iż zadaniem kształcenia

[1] Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego, w: http://www.e-mentor.edu.pl/artykul_v2.php?numer=13&id=244

[2] Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego, w: http://www.e-mentor.edu.pl/artykul_v2.php?numer=13&id=244

[3] Zagadnienia samowiedzy i jakości kształcenia zostaną szczegółowo omówione w dalszej części artykułu

formalnego (tzw. kształcenie w pionie) jest przygotowanie każdego do podjęcia dodatkowych działań mających na celu samokształcenie i rozwój, doskonalenie.
Kolejnym teoretykiem, którego przedmiotem badań było kształcenie ustawiczne, jest Lengrand[4]. Otóż w 1970 stwierdził on, iż kształcenie ustawiczne nie może być pojmowane jako odrębne kształcenie formalne lub też w okresie życia zawodowego jako doskonalenie. Jego zdaniem ideę tę należy rozumieć jako działania zmierzające do stworzenia spójnego systemu edukacyjnego, który każdego uczącego się powinien wyposażyć w umiejętność oraz potrzebę nabywania wiedzy przez całe życie. System ten powinien nabrać charakteru ciągłości i systematyczności, bowiem tylko w tym przypadku człowiek jako istota społeczna będzie w stanie się rozwijać. Zaletą takiego podejścia do edukacji będzie ochrona przed zdewaluowaniem wiedzy, gwarancja zdobywania najnowszych informacji, które umożliwią skuteczniejsze przystosowanie się np. do wymagań rynku pracy, ekonomicznego. Podjęte przez istotę ludzką działania staną się zatem czynnikiem, który umożliwi mu pełne funkcjonowanie w społeczeństwie, przyczyni się do jego rozwoju, jednocześnie stanie się czynnikiem uniemożliwiającym jego społeczne wykluczenie poprzez niedostosowanie do wymogów rynku.
Przedstawione powyżej podglądy teoretyczne dotyczące idei kształcenia ustawicznego stały się przyczynkiem do powołania w 1971 Międzynarodowej Komisji do Spraw Rozwoju Edukacji, która to pod kierunkiem E. Fauera[5] przygotowała raport pt. „Uczyć się, aby być". W aspekcie kształcenia ustawicznego zwraca on szczególną uwagę na jego trzy zasady:
- zasadę demokratyczności (powszechności) edukacji
- zasadę ciągłości (ustawiczności) kształcenia
- zasadę elastyczności strukturalnej, programowej i metodycznej.

Z punktu widzenia rozumienia terminu „kształcenie ustawiczne" najważniejszą wydaje się być zasada druga, ponieważ implikuje ona potrzebę uczenia się, zdobywania nowych umiejętności przez całe życie. Szczególna uwaga została zwrócona na kształcenie dorosłych, ponieważ pociąga ono za sobą kształcenie odpowiedzialności za los swój i całego społeczeństwa. Według wspomnianego raportu zasadę tę należy rozumieć zatem nie tylko jako konieczność i moralny obowiązek rozwijania swoich umiejętności, lecz także jako nakaz dalszego kształcenia, ponieważ determinuje ono rozwój całej społeczności. Zdaniem Delors'a[6] takie ujęcie zasad kształcenia ustawicznego odwołuje się do idei utopijnego funkcjonowania społeczeństw, których zadaniem jest dążenie do aktualizowania wiedzy oraz rozwijania umiejętności jej zastosowania. Takie podejście zawiera w sobie element wychowujący (do dalszego kształcenia).
Kolejnym dokumentem podejmującym próbę zdefiniowania pojęcia „kształcenie ustawiczne" jest Rekomendacja w sprawie Rozwoju Edukacji Dorosłych, która została przyjęta na Konferencji Generalnej UNESCO w Nairobii w 1976. Według wspomnianej rekomendacji edukację dorosłych należy rozumieć jako *„cały kompleks organizowanych procesów oświatowych, formalnych lub innych, niezależnie od treści, poziomu i metod, kontynuujących lub uzupełniających kształcenie w szkołach, uczelniach i uniwersytetach, a także naukę praktyczną".*[7]

---

[4] Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego, w: http://www.e-mentor.edu.pl/artykul_v2.php?numer=13&id=244
[5] D. Korzan, *Edukacja permanentna w świetle dokumentów UNESCO,* w: *http://www.e-mentor.edu.pl/artykul_v2.php?numer=10&id=179*
[6] Raport dla UNESCO Międzynarodowej Komisji do spraw Edukacji dla XXI wieku pod przewodnictwem Jacqes'a Delorsa, *Edukacja w niej ukryty jest skarb,* Stowarzyszenie Oświatowców Polskich Wydawnictwa UNESCO, 1998, s. 19
[7] D. Korzan, *Edukacja permanentna w świetle dokumentów UNESCO,* w: *http://www.e-mentor.edu.pl/artykul_v2.php?numer=10&id=179*

Definicja ta implikuje, iż obowiązkiem osób uznanych w świetle przepisów prawnych za dorosłe jest kształcenie w ujęciu formalnym i nieformalnym. Przede wszystkim powinno być ono zorientowanie na zdobywanie nowych umiejętności praktycznych lub też na umiejętność wykorzystania wiedzy teoretycznej w praktyce. Widzimy zatem, że ten rodzaj edukacji koncentruje się przede wszystkim za wzbogacaniu wiedzy oraz doskonaleniu umiejętności i kwalifikacji zawodowych. Może to być również podejmowanie działań mających na celu zdobycie nowego zawodu. Szczególnie to ostatnie zadanie edukacji dorosłych koreluje z celami kształcenia, które również zostały przestawione w omawianej rekomendacji. Mamy tu na myśli rozwój współpracy i porozumienia pomiędzy członkami społeczeństwa, pomiędzy poszczególnymi grupami społecznymi. W konsekwencji człowiek powinien świadomie dążyć do poznania siebie oraz otaczającego go świata, co pozwoli mu umiejętnie przystosować się do zmian zachodzących w społecznościach. W świetle omawianej rekomendacji wydaje się, iż nadrzędnym celem edukacji dorosłych jest kształcenie postawy poszanowania dla innych kultur, narodowości a także solidarności, co powinno stać się gwarantem pokoju na całym świecie. Podsumowując ten dokument, możemy zatem stwierdzić, że idea kształcenia dorosłych jest elementem sprawnego funkcjonowania poszczególnych społeczeństw, gospodarek, co przyczyni się do rozwoju społeczno – ekonomicznego w świecie bez wojen, konfliktów zbrojnych. Zauważalny jest tutaj nowy element kształcenia dorosłych. Kolejnym novum we wspomnianym dokumencie jest traktowanie edukacji dorosłych jako elementu przyczyniającego się do rozwijania umiejętności korzystania z informacji docierających do człowieka za pośrednictwem radia, telewizji, co zdaniem autorki niniejszego artykułu należy rozumieć jako umiejętność selekcji informacji a także ich odpowiedniej interpretacji, co - jak wiemy - w naszym stuleciu odgrywa niezwykle istotną rolę w zalewie informacyjnym. Reasumując Półturzycki[8] stwierdza, że edukacja dorosłych powinna obejmować m.in. następujące zasady:

- uwzględnianie potrzeb dorosłych, ich doświadczeń
- rozwijanie czytelnictwa, zainteresowania kulturą
- rozbudzanie zainteresowań
- aktywny udział w rozwijaniu umiejętności i kompetencji
- uwzględnianie statusu uczącego się (np. jego pozycji społecznej, miejsca pracy)
- uwzględnianie warunków społeczno – ekonomiczno – instytucjonalnych danego państwa, regionu.

Podsumowując dotychczasowe rozważania, można byłoby stwierdzić, iż w ramach kształcenia ustawicznego każda istota ludzka jest niejako zobowiązana do permanentnego rozwoju w sensie doskonalenia swoich umiejętności, zdobywania nowych wiadomości. Człowieka powinna zatem charakteryzować postawa ujęta w słowa Wergiliusza: „Człowieka nuży wszystko z wyjątkiem nauki”. Zastanówmy się jednak, w jakim celu każdy z nas powinien dążyć do ciągłego doskonalenia swoich umiejętności. Otóż Delors twierdzi, iż edukacja w sensie kształcenia ustawicznego jest szansą ludzkości w dążeniu do ogólnych wartości, jakimi są pokój, wolność, sprawiedliwość społeczna. Powinna ona służyć harmonijnemu rozwoju, którego nadrzędnym celem stanie się m.in. likwidacja bezrobocia, ubóstwa, wykluczenia społecznego. Tak rozumianej idei kształcenia ustawicznego należy zatem przypisać pewien rodzaj misji. Jest nią przede wszystkim rozwój jednostek i społeczeństw, a także stworzenie warunków do ujawnia talentów, zasobów intelektualnych, możliwości twórczych zarówno każdej istoty ludzkiej jak i społeczeństw. W dalszej kolejności kształcenie ustawiczne powinno przyczynić się do zintegrowania, według koncepcji Delorsa, do tzw. zwartości jednostek i grup społecznych, zachowując jednocześnie poszanowanie i tolerancję dla różnorodności i odmienności, co m.in. rozumiane jest jako

[8] J., Półturzycki, *Dydaktyka dorosłych*, WSiP, Warszawa 1991.

eliminacja wszystkich standaryzowanych form kształcenia, jeśli przyczyniają się one do ograniczenia pełnego rozwoju osobowego. Ponadto formalne kształcenie, jeśli nie tworzy warunków do rozwoju postaw autonomicznych oraz nie stwarza możliwości zdobywania wiedzy o sobie samym (tzw. samowiedzy), powinno zostać wyłączone z form kształcenia ustawicznego.
Zastanówmy się zatem, jakie powinno być kształcenie?

1. Filary kształcenia ustawicznego

Odpowiedzi na pytanie, jakie powinno być kształcenie ustawiczne, dostarcza nam Raport dla UNESCO pod przewodnictwem J. Delorsa pt. „Edukacja jest w niej ukryty skarb". Ważkim stwierdzeniem, które odnajdujemy we wspomnianym raporcie, jest teza, iż kształcenie ustawiczne powinno być ukierunkowane zarówno na rozwój osobisty natomiast w aspekcie pracy zawodowej na zdobywanie nowych kwalifikacji, które zdecydują o pozycji zawodowej danej jednostki w firmie, przedsiębiorstwie. Powinno to znaleźć przełożenie na wzrost konkurencyjności firm na rynku a w szerszym aspekcie na podniesienie atrakcyjności pod względem gospodarczym konkretnego regionu. W tym kontekście Międzynarodowa Komisja do spraw Rozwoju Edukacji zwraca uwagę, iż pierwszą podstawową zasadą kształcenia ustawicznego powinna być tzw. zasada ciągłości kształcenia i należy ją realizować przez cztery kolejne etapy, określane jako tzw. filary wiedzy. A są to:
- uczyć się, aby wiedzieć
- uczyć się, aby działać
- uczyć się, aby żyć wspólnie z innymi
- uczyć się, aby być.

Zastanówmy się, jak należy je interpretować, przy czym dokładniej omówione zostaną te zasady, które w dużej mierze determinują jakość życia.
Pierwsza ze wskazanych zasad „uczyć się, aby wiedzieć" zakłada zdobywanie wiedzy. Nadrzędnym celem tego procesu powinno być dążenie do lepszego poznania, zrozumienia otaczającego jednostkę ludzką świata. Przyjęcie takiej postawy umożliwi człowiekowi godne życie, poprzez to, iż będzie on w stanie ustawicznie rozwijać swoje umiejętności zawodowe, ale także komunikować się. Szczególnie ten ostatni aspekt jest istotny ze społecznego punktu widzenia, ponieważ umiejętność komunikowania się umożliwi człowiekowi jako jednostce ludzkiej realizację jednej z podstawowych potrzeb, czyli bycie we wspólnocie. Poza tym zasadę tę należy rozumieć również jako rozbudzanie zainteresowań intelektualnych, kształcenie umiejętności krytycznej analizy, wydawania niezależnych sądów i opinii. Dlatego tak ważne jest kształcenie opisanej postawy już od najmłodszych lat. Każdy powinien mieć szansę poznania naukowych form opisu świata i otaczającej nas rzeczywistości. Należy zatem dążyć do sytuacji, w której dziecko stanie się „przyjacielem wiedzy"[9]. Z dotychczasowych rozważań wynika, że zdobywanie tego rodzaju wiedzy i umiejętności powinno być celem samym w sobie, dawać radość, zadowolenie i satysfakcję. Nie jest to jedyne rozumienie tej zasady. Międzynarodowa Komisja do spraw Edukacji XXI wieku podkreśla, że wiedza ciągle ewoluuje, a zatem niemożliwe jest jej absolutne opanowanie. W związku z powyższym zasadę „uczyć się, aby wiedzieć" należy również interpretować jako opanowanie narzędzi, technik, strategii, które umożliwią podjęcie skutecznych działań mających na celu poszerzanie zdobytej wiedzy. Podejście to dotyczy zarówno wiedzy ogólnej jak i specjalistycznej. Ponownie zagadnienie to musimy rozpatrywać w dwu aspektach. W odniesieniu do wiedzy ogólnej istotne jest bowiem stwierdzenie, że *„prawdziwie światły*

[9] Raport dla UNESCO Międzynarodowej Komisji do spraw Edukacji dla XXI wieku pod przewodnictwem Jacqes'a Delorsa, *Edukacja w niej ukryty jest skarb*, Stowarzyszenie Oświatowców Polskich Wydawnictwa UNESCO, 1998, s. 87.

umysł potrzebuje obecnie rozległej kultury ogólnej i możliwości dogłębnej pracy w niewielkim obszarze dyscyplin."[10]

Zacytowane powyżej słowa należy rozumieć jako dążenie do integracji wiedzy z wielu dyscyplin. Specjalista nie może się ograniczyć jedynie do swojej dziedziny zainteresowań, powinien pogłębiać wiedzę specjalistyczną, analizując jej zdobycze w aspekcie kultury i wiedzy ogólnej, bowiem tylko wtedy możliwa będzie synergia między dyscyplinami. Natomiast w drugim aspekcie przyjęcie takiej postawy przez specjalistów zapobiegnie ich wyizolowaniu się z otaczającego świata i umożliwi jednocześnie podjęcie działań pragmatycznych mających na celu dobro i rozwój ludzkości.

Zastanówmy się teraz, jak praktycznie należy realizować zsadzę „uczyć się, aby wiedzieć". Otóż zdaniem Międzynarodowej Komisji do spraw Edukacji XXI wieku ważne jest zarówno opanowanie i rozwój wiedzy, ale także zapoznanie się z technikami, strategiami umożliwiającymi ten rozwój. I tak proponuje się, aby w szkołach już od najmłodszych lat rozwijać pamięć i koncentrację uczniów. Szczególnie powinno to dotyczyć społeczeństw, które żyją w natłoku informacyjnym, bowiem informacje przekazywane w szybkim tempie, czyli tzw. zapping, powodują zakłócenia w ich percepcji, uniemożliwiają właściwe odkrywanie świata, analizę zachodzących zjawisk. Taka tendencja sprzyja powierzchowności, braku pogłębionego zrozumienia, właściwego wnioskowania, nie wspominając już o rozwoju kreatywności. A zatem tylko ćwiczenia pamięci i nauka koncentracji są w stanie przeciwdziałać tym negatywnym zjawiskom postępu technicznego. Poza tym, aby skutecznie realizować opisywaną zasadę edukacji, należy w szkołach stosować metodę indukcyjną, tak aby kształcić umiejętność myślenia abstrakcyjnego.

Podsumowując tę zasadę widzimy, iż istnieje wiele technik strategii nauczania, niektóre dość proste i oczywiste, którą zapobiegną dewaluacji raz zdobytej wiedzy i przyczynią się do rozwoju intelektualnego, kształcenia kompetencji wiedzy ogólnej i specjalistycznej.

Nie są to jedyne wyzwania, przed jakimi stoi edukacja XXI wieku. Kolejne formułuje zasada „uczyć się, aby żyć wspólnie", czyli uczyć się współżycia z innymi. Założenie to należy rozumieć w dwóch wymiarach: jako „odkrywanie innego" oraz „dążenie do wspólnych celów". Pierwszy z nich zawsze dokonuje się przez pryzmat własnych doświadczeń, przez poznanie siebie i polega na odkrywaniu innych ludzi, kultur, tradycji, wartości. A zatem zadaniem edukacji jest ukazywanie różnorodności gatunku ludzkiego, uświadamianie różnic i podobieństw otaczającego nas świata, prowadzące do akceptacji tzw. inności, odmienności. W związku z powyższym nauczyciele powinni skoncentrować się na kształceniu postawy empatii, tolerancji, które przyczynią się do zniwelowania nieporozumień, nienawiści, przemocy, konfliktów. Jednocześnie wykształcenie takiej postawy będzie skutkowało pozytywami w aspekcie życia społecznego, ponieważ tylko empatyczny i tolerancyjny człowiek będzie w stanie zrozumieć innych, np. biedniejszych, nie potrafiących odnaleźć się w życiu, a przede wszystkim będzie umiał udzielić osobom wykluczonym niezbędnej, ale i właściwej formy pomocy. Oczywiście wykształcenie takich postaw nie zapobiegnie wszystkim konfliktom na całym świecie, które - jak donoszą media – mają miejsce niezwykle często. Z tego też względu edukacja XXI wieku powinna skupić swoją uwagę na drugim wymiarze zasady „uczyć się, aby wspólnie żyć". Jest nim, wspomniane już wcześniej, dążenie do wspólnych celów. Zaleca się, aby szeroko pojęta edukacja ćwiczyła techniki i strategie rozwiązywania konfliktów i nieporozumień. Raport komisji zachęca, aby na poziomie kształcenia formalnego wprowadzać projekty, pracę grupową, akcje charytatywne, humanitarne, którym towarzyszą wspólne cele. Dążenie do ich realizacji kształci postawę

[10] Raport dla UNESCO Międzynarodowej Komisji do spraw Edukacji dla XXI wieku pod przewodnictwem Jacqes'a Delorsa, *Edukacja w niej ukryty jest skarb*, Stowarzyszenie Oświatowców Polskich Wydawnictwa UNESCO, 1998, s. 87.

wspólnoty, umiejętności zawierania kompromisów, przełamuje koncentrację na potrzebach własnych, eliminuje postawy egoistyczne, które w dobie walki gospodarczej, szeroko pojętej konkrecji prowadzą do zaogniania konfliktów, napięć pomiędzy światem rozwiniętym a krajami biednymi. Podsumowując tę zasadę, należałoby zatem jednoznacznie stwierdzić, iż edukacja powinna się skoncentrować na dążeniach, które będą miały wspólny cel. Działania te staną się jednocześnie przyczynkiem do realizacji kolejnego filaru edukacji, który brzmi „uczyć się, aby być". Zasada ta traktuje m.in. o takim kształtowaniu procesu edukacji, aby jednostka ludzka potrafiła podejmować słuszne działania we wszystkich aspektach życia, począwszy od wymiaru społecznego, poprzez gospodarczy, aż do zawodowego. Ponadto edukacja powinna się przyczyniać do pełnego rozwoju każdego człowieka, uwzględniając przy tym jego ciało, umysł, inteligencję, wrażliwość. Ma to za zdanie kształtowanie samodzielnego i krytycznego myślenia, wypracowanie niezależności sądów i opinii. A zatem *„rozwój ma na celu pełny rozkwit człowieka, w całym bogactwie osobowości i różnorodnych formach ekspresji i zaangażowania jako jednostki, członka rodziny i społeczeństwa, obywatela i producenta, wynalazcy techniki i twórcy marzeń"*[11]. Jak podaje raport Delorsa, jest to rozwój od narodzin do śmierci, który przyczynia się do poznania siebie samego, zdobywania wiedzy o samym sobie, czyli samowiedzy, która determinuje jakość życia i jest kluczowa dla zrozumienia ostatniej z zasad Lifelong Learning, czyli „uczyć się, aby działać". Oznacza ona umiejętność zastosowania zdobytych wiadomości w praktyce i wiąże się nierozerwalnie z życiem zawodowym. Ponadto jest ona istotna z punktu widzenia rozwoju gospodarczego, który zależy m.in. od wiedzy do innowacji i szeroko pojętego rozwoju. A zatem zasadę tę cechuje nabycie niezbędnych kwalifikacji[12] oraz umiejętność ich doskonalenia. Ponadto nabyte kompetencje powinny zostać umiejętnie połączone z postawą zaangażowania pracownika, umiejętnością działania, porozumiewania się, współpracy. Tylko w tym przypadku będzie możliwe pełne wykorzystanie swoich umiejętności, kompetencji, kwalifikacji, co jednocześnie przyczyni się do wzrostu gospodarczego, postępu technologicznego, a w aspekcie społecznym będzie umożliwiać umiejętne przystosowanie się do stale zmieniającego się świata, co w konsekwencji będzie przeciwdziałać wykluczeniu zawodowemu i społecznemu.

Podsumowując dotychczasowe rozważania dotyczące zasad kształcenia ustawicznego należy podkreślić, iż powinno ono być zorientowane na rozwój jednostki ludzkiej. Powinien to być tzw. rozwój pełny, obejmujący m.in. kształcenie pożądanych postaw społecznych, jak tolerancja, akceptacja empatia, poprzez rozwój umiejętności współdziałania aż po rozwój własnych kwalifikacji i kompetencji oraz ich efektywne wykorzystanie w życiu zawodowym.

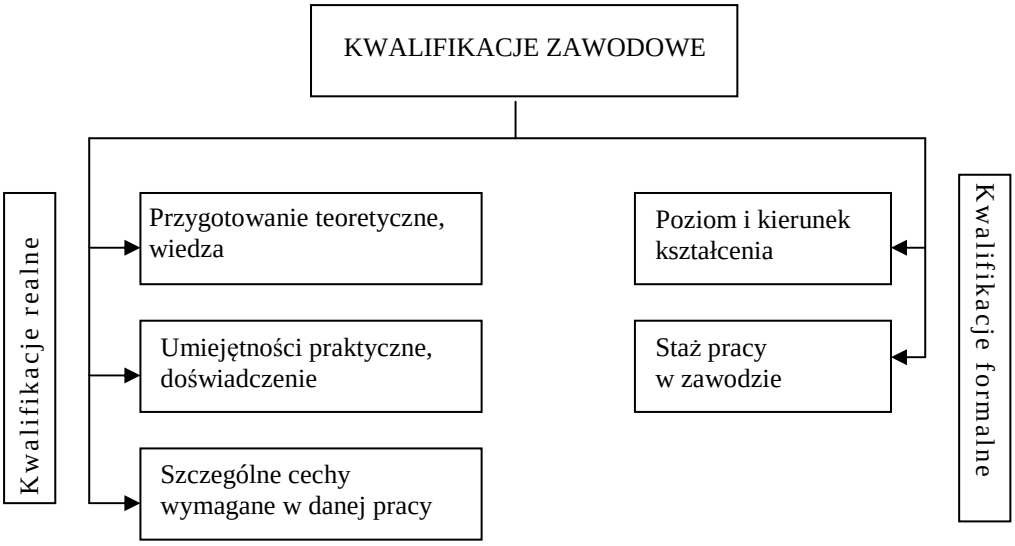
Zastanówmy się zatem teraz, jakie umiejętności i kompetencje powinny być kształcone z punktu widzenia rozwijającej się gospodarki

2. Rozwijanie kompetencji według zasad kształcenia ustawicznego

Dla efektywnego rozwoju gospodarczego, ekonomicznego poszczególnych państw, społeczeństw, regionów niezwykle istotne jest, aby pracownik ustawicznie doskonalił swoje kompetencje i kwalifikacje, których podział został przedstawiony na poniższym schemacie:

[11] Raport dla UNESCO Międzynarodowej Komisji do spraw Edukacji dla XXI wieku pod przewodnictwem Jacqes'a Delorsa, *Edukacja w niej ukryty jest skarb,* Stowarzyszenie Oświatowców Polskich Wydawnictwa UNESCO, 1998, s. 97.

[12] Literatura przedmiotu coraz częściej posługuje się terminem kompetencji zamiast kwalifikacji, ponieważ ten ostatni sugeruje nabycie określonych umiejętności w sensie manualnym natomiast kompetencje obejmują również procesy mentalne towarzyszące rozwijaniu wspomnianych kompetencji, co implikuje m.in. innowacyjność, kreatywność w wykonywaniu obowiązków zawodowych.



Rysunek nr 1. Składniki kwalifikacji zawodowych.
Źródło*:* J. Ulnot: *Ekonomiczne problemy rynku pracy*. Katowice 1999, s. 13

Na podstawie załączonego schematu widzimy, iż kwalifikacje zawodowe rozumieć należy jako realne oraz formalne. Te ostatnie potwierdzone są odpowiednimi dokumentami. Natomiast kwalifikacje realne powiązane są z innymi umiejętnościami, którymi dysponuje człowiek. Zdaniem Ulota[13] mogą to być m.in. poziom wykształcenia ogólnego, umiejętność organizowania i usprawniania pracy, uzdolnienia i zainteresowania zawodowe czy też umiejętność komunikowania się, współpracy itp. Tych dodatkowych czynników stanowiących o kwalifikacjach zawodowych jest bardzo dużo, a ich waga uzależniona jest od wykonywanego zawodu. Należy jednak podkreślić, że kwalifikacje ogółem nie są stałe, niezmienne. Stanowią one układ dynamiczny, który podlega ewolucji w kontekście zmieniającej się gospodarki a w związku z tym również zmieniających się warunków zatrudnienia, a zatem powinny one być ustawicznie doskonalone. Z tego też względu przyjmuje się, że podlegają one ustawicznemu doskonaleniu zawodowemu, którego celem jest:

- odnawianie wiedzy oraz umiejętności zawodowych pracowników;
- aktualizacja wiedzy oraz umiejętności pracowników i ich rozszerzanie;
- dostosowanie posiadanych wiadomości i umiejętności do zmienionych wymagań określonych grup stanowisk pracy i zawodów;
- zwiększenie stopnia zadowolenia pracowników z wykonywanej pracy.

Zdaniem Kopertyńskiej[14] należy podjąć opisane powyżej doskonalenie, jeżeli wykonywana praca wymaga od pracownika umiejętności, wiedzy lub poglądów innych albo dodatkowych w stosunku do tych, które posiada obecnie lub też, jeśli postęp w firmie wymaga od pracownika innych lub nowych umiejętności, wiedzy lub poglądów. Szczególnie ta ostatnia sytuacja jest ważna z gospodarczego punktu widzenia, gdyż firmę, przedsiębiorstwo czynni bardziej efektywnym, konkurencyjnym oraz stabilizuje je na rynku gospodarczym. Podobne założenie przyświeca założeniom sformułowanym w Zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady z 23 kwietnia 2008. W dokumencie tym odnajdujemy przeświadczenie, że poszerzanie wiedzy, umiejętności i kompetencji jest istotne zarówno z punktu rozwoju osobistego oraz rozwoju gospodarczego. Wynika to z faktu, iż porównywalne ramy kwalifikacji zwiększą mobilność pracowników, którzy pracować będą efektywniej. W związku z powyższym

[13] J., Ulot, *Ekonomiczne problemy rynku pracy*. Wydawnictwo Naukowe Śląsk, Katowice 1999, s. 13
[14] Kopertyńska, W., *Kształcenie ustawiczne w procesie przemian rynku pracy*, Prace naukowe Akademii Ekonomicznej, Katowice 2001, s. 69

Parlament Europejski zaleca, aby państwa członkowskie promowały ideę kształcenia ustawicznego przyczyniającą się do podnoszenia własnych kompetencji i kwalifikacji. Aby idea ta została urzeczywistniona, wprowadzono europejskie ramy kwalifikacji zawodowych dla kształcenia osobistego. Obejmują one wiedzę, umiejętności i kompetencje na ośmiu poziomach[15], przy czym wiedza, jaką dysponują pracownicy, podzielona jest w kategoriach wiedzy ogólnej, faktograficznej i wąskospecjalistycznej. Natomiast umiejętności definiowane są od tych niezbędnych do wykonywania, tzw. prostych zadań (poziom pierwszy), poprzez umiejętności kognitywne służące poszukiwaniu rozwiązań, stosowaniu prostych narzędzi w przypadku pojawiających się problemów (poziom trzeci), aż do umiejętności bazujących na ocenianiu syntezie i analizie niezbędnych do podejmowania działań twórczych, innowacyjnych (poziom ósmy). W obrębie kompetencji wyróżnia się m.in. pracę pod nadzorem, zorganizowaną (poziom pierwszy), nadzorowanie rutynowych działań wykonywanych przez podwładnych (poziom czwarty), i wreszcie zarządzanie, koordynowanie działań innowacyjnych (poziom siódmy). Znamienny jest fakt, iż omawiany dokument w obszarze kompetencji zwraca uwagę na rozwój osobisty pracowników, akcentując m.in. konieczność dostosowania zachowania, opanowania nowych wzorców, doskonalenie umiejętności personalnych kluczowych do wykonywania powierzonych zadań czy też analizę pracy własnej (tzw. samoocenę).

2.1. Samoocena vs. samowiedza jako czynnik determinujący efektywność kształcenia ustawicznego

Zwróćmy uwagę na wspomnianą samoocenę, która ściśle powiązana jest z tzw. szczególnymi umiejętnościami przedstawionymi na schemacie „Składniki kwalifikacji zawodowych". Wymagają one szczegółowej analizy, ponieważ predestynują do wykonywania określonego zawodu oraz determinują jakość podejmowanych działań zawodowych. Szczególną rolę odgrywają one w takich sektorach gospodarki jak: usługi w zakresie finansowym, socjalnym, zdrowotnym, a więc w obszarach wymagających określonych relacji interpersonalnych, a także umiejętności komunikowania się, nawiązywania kontaktów, działania intuicyjnego czy też wydawania sądów.
Uogólniając należałoby stwierdzić, że każda jednostka powinna w życiu czy to zawodowym, czy prywatnym podejmować działania, być aktywną, ale jednocześnie powinna oceniać podejmowane decyzje dotyczące kształcenia, rozwoju, umiejętności zastosowania nabytych kwalifikacji i kompetencji w praktyce. Opisany proces ewaluacji jest jedną z teorii psychologicznych koncentrujących się na tzw. samowiedzy, która decyduje o jakości życia, bowiem jest ona rozumiana jako: *„układ czy nawet system autoschematów, tj. dobrze zorganizowanych struktur wiedzy o* Ja, *swoistych generalizacji o sobie w danym zakresie"*[16]. Oznacza to, że samowiedza jest mniej lub bardziej uporządkowaną wiedzą o sobie, stanowi zbiór ewaluatywnych i deskryptywnych sądów. Ponadto zawiera ona specyficzne antycypacje, zgeneralizowane oczekiwania, które wyznaczają ocenę i kontrolę zachowania oraz wskazują kierunek prawdopodobnych działań. Proces ten, nazwany w psychologii procesem samopoznania może mieć zamierzony lub niezamierzony charakter. Zwróćmy uwagę na ten pierwszy. W tym przypadku człowiek świadomie obserwuje siebie i swoje działania, niejako gromadzi informacje o sobie, np. o swoich porażkach, sukcesach, ewentualnych brakach kompetencyjnych. Postępowanie to jednak nie powinno kończyć się na

[15] Ze względu na objętość niniejszej publikacji autorka rezygnuje ze szczegółowego omawiania wskazanego dokumentu, który jest dostępny na następującej stronie internetowej: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:PL:PDF
[16] I., Pawłowska, *Samowiedza jako element poczucia tożsamości*, http://www.psychologia.net.pl/artykul.php?level=371

poznaniu własnej osoby. Z punktu widzenia kształcenia ustawicznego ważnym jest, co człowiek z tą wiedzą o sobie samym w dalszej kolejności zrobi, czyli znaczenia nabiera ewaluacja nagromadzonych doświadczeń. Przykładowo, jeśli ktoś zauważy, że jest zbyt mało komunikatywny a pracuje np. w banku czy jako przedstawiciel handlowy, powinien podjąć decyzję o udziale w treningu interpersonalnym. Na tym dość banalnym przykładzie możemy stwierdzić, że samowiedza jest czynnikiem motywującym do podejmowania nowych działań. Szczególnie pobudzająco działają te motywy, które JA angażują emocjonalnie, gdyż mogą wywoływać gwałtowną reakcję emocjonalną, niekiedy nawet zakłócającą proces poznania własnej osoby lub też spowodować ukształtowanie niewłaściwego obrazu JA. Powróćmy jednak do niezamierzonego charakteru samopoznania, który występuje najczęściej. Proces ten charakteryzuje samopoznanie, w którym rezultaty podejmowanych działań oceniane są przez otoczenie. Również one są podstawą do formułowania sądów o własnej osobie. Tak powstający obraz własnej osoby ma wpływ na różne podejmowane czynności. Ten niezamierzony charakter poznania również determinuje ścieżkę kształcenia ustawicznego, gdyż na podstawie np. oceny pracodawcy pracownik może podjąć decyzję o doskonaleniu lub też - jeśli będzie ona negatywna albo jako taka postrzegana - o rezygnacji z wykonywanego zawodu.

Podsumowując dotychczasowe rozważania, należałoby stwierdzić, że poznawanie samego siebie jest czynnikiem determinującym kształcenie ustawiczne, a tym samym decyduje o jakości życia. Poza tym równie istotne jest stwierdzenie psychologów, iż *„nieświadomość własnych cech i nieadekwatny obraz własnej osoby stanowią jedną z najdotkliwszych barier psychologicznych ograniczających jednostkę."*[17]. Literatura przedmiotu wskazuje nawet, że człowiek pozbawiony samoświadomości i samowiedzy, byłby człowiekiem niepełnym. Nie potrafiłby świadomie kierować własnym życiem i nie byłby zdolny do kształtowania swojej osobowości. Podejście to implikuje zatem, że posiadanie wiedzy o sobie samym umożliwia podejmowanie działań, dostosowanie się do zmian wynikających z przeobrażeń na rynku pracy, ekonomicznym. Widza ta zatem kształtuje pozycję każdej jednostki w społeczeństwie, grupie zawodowej. Jednocześnie determinuje ona motywację do nabywania umiejętności, kompetencji, co przyczynia się do podejmowania nowych wyzwań, ról, zarówno w życiu zawodowym jak i prywatnym. W tym miejscu należy jednak podkreślić, że obraz własnego JA jest właściwy (w przypadku zamierzonego poznania) lub też ocena pracodawcy wyrażająca się w premiach, nagrodach etc. (poznanie niezamierzone) jest sprawiedliwa i adekwatna do umiejętności, kompetencji i podejmowanych działań w ramach kształcenia ustawicznego. Jeżeli w ocenie pracownika traktowane są jako nieadekwatne, niesprawiedliwe, mogą doprowadzić nawet do wykształcenia syndromu wypalenia zawodowego. Aby tego uniknąć pracodawca powinien jasno sformułować zadania, nakreślić pracownikowi perspektywy rozwoju. Tylko w tej sytuacji będzie on w stanie wypracować własne strategie działania, dokładnie zaplanować wykonywanie powierzonych zadań, podejmować odpowiednie kroki celem doskonalenia swoich umiejętności. Równie ważne jest zapobieganie rutynowemu wykonywaniu powierzonych obowiązków, co zgodnie z tezą Fenglera[18] przyczynia się do wypalenia zawodowego. Zjawisku temu mogą przeciwdziałać szkolenia doskonalące, podczas których pracownik nabywa nowe i kształci już istniejące umiejętności. Niezwykle ważne jest jednak podejście obydwu stron do oferty semiranrów, kursów dokształcających. Pracodawca powinien zachęcać swoich podwładnych do udziału w nich, np. udzielając im płatnego urlopu szkoleniowego (zgodnie z obowiązującym kodeksem

[17] I., Pawłowska, *Samowiedza jako element poczucia tożsamości*, http://www.psychologia.net.pl/artykul.php?level=371

[18] J., Fengler, *Pomaganie męczy. Wypalenie zawodowe w pracy zawodowej*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk, 2001.

pracy). Nie powinien też traktować tego czasu jako straconego. Zaznaczyć przy tym należy, iż możliwości oddelegowania powinny być omawiane wspólnie, pracownik powinien zostać o nich poinformowany odpowiednio wcześniej, gdyż pracodawca powinien pamiętać o zobowiązaniach prywatnych swoich współpracowników (np. rodzinnych). W tym momencie należy też wskazać na jakość oferowanych szkoleń, która jest czynnikiem determinującym ich dobór. Jak jednak stwierdzić, czy szkolenie, seminarium posiadają odpowiednią jakość, gwarantują nabycie nowych komptenencji. Z pomocą przychodzi nam nowy model certyfikacji, tzw. LQW „Lernerorientiete Qualitaetstesiertung in der Weiterbildung", który zorientowany jest właśnie testowanie jakości w kształceniu ustawicznym.

3. Model LQW[19] – jako forma certyfikacji kształcenia ustawicznego

Kluczowym pojęciem w aspekcie oceny jakości kształcenia, doskonalenia jest termin „gelungenes Lernen". Pojęcie to oznacza według definicji słownikowych uczenie takie, które się udało/ powiodło, czyli takie, które uczyniło człowieka szczęśliwym, dało mu satysfakcję. Poza tym termin ten oznacza również realizację celu a poprzez to spełnienie, wewnętrzne zadowolenie człowieka. A zatem udane uczenie się będzie - według założeń modelu LQW - rozumiane jako takie, które jednostka wysoko ceni, które jest dla niej cenne, nie w sensie materialnym, lecz w sensie odczuć mu towarzyszących, ocenianych według Zecha[20] przez tzw. „sejsmograf ewaluacyjny", który jest rodzajem intuicji podpowiadającej człowiekowi, czy podejmowane przez niego działania są dla niego dobre. W praktyce oznacza to, że człowiek w procesie kształcenia ustawicznego nabywa umiejętności do działania. Jest to proces intencjonalny, zorientowany na subiektywnie postrzegane potrzeby. Takie rozumienie tego terminu implikuje, że uczenie się jest procesem aktywnym, w którym podmiot poprzez realizację potrzeb kształtuje sam siebie i swoje środowisko. Poza tym uczenie się jest w tym momencie procesem zależnym jedynie od osoby podejmującej ten trud, sterowanym jedynie poprzez kontekst sytuacyjny. Nikt bowiem nie może nikogo zmusić do udziału w szkoleniu, czy seminarium. Kursant przekonany o słuszności podejmowanych działań sam powinien zdecydować się na udział w doskonaleniu. Musi on jednak być przekonany o celowości i sensowności takiego kursu, który pozwoli mu przyswoić wiedzę istotną zarówno z punktu widzenia z jego jak i pracodawcy. Działania te mają podwójny wymiar. Z jednej strony są one gwarantem ustabilizowania pozycji firmy na rynku, ewentualnie podniesienia jej konkurencyjności. Natomiast w drugim aspekcie uczestnictwo w „udanym" szkoleniu jest czynnikiem przyczyniającym się do poprawy sytuacji społecznej i jakości życia uczestniczącego w nim kursanta. W związku z powyższym udane uczenie się należy rozumieć jako poszerzenie własnych umiejętności, wiedzy i kompetencji, tak aby stworzyć sobie w przyszłości warunki do lepszej jakości funkcjonowania w społeczeństwie. W praktyce powinno to funkcjonować w następujący sposób: pracodawca powinien sporządzić opis zajmowanego stanowiska, wymaganych kompetencji i umiejętności, a także stworzyć listę ewentualnych kursów, szkoleń dokształcających. Pracownik, znając stawiane mu wymagania oraz możliwości doskonalenia, będzie w stanie podjąć stosowane działania gwarantujące mu np. awans, lepszą pracę, pozycję w firmie itp.

Z punktu widzenia systemu certyfikacji LQW równie istotny jest czynnik ewaluacji już przedsięwziętych działań w ramach doskonalenia. Oznacza to, że pracownik powinien mieć szansę ich oceny, np. poprzez praktyczne wykorzystanie zdobytych umiejętności.

[19] Model został opracowany w Niemczech, jego nazwa brzmi: Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung, czyli w tłumaczeniu: Zorientowane na uczącego się testowanie jakości w kształceniu ustawicznym

[20] R., Zech, *Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung*, Expressum Verlag, Hannover, 2006, s. 32

Wynika to z faktu, że nic nie działa bardziej demotywująco, doprowadzając do wypalenia zawodowego, niż poczucie bezsensowności podejmowanego dokształcania. Ważna jest również np. rozmowa z pracownikiem, który dokonuje oceny ukończonych kursów, szkoleń. W tym aspekcie pracodawca ostrożnie powinien formułować oceny, sądy, tak aby zachęcić do dalszego rozwoju. Zgodnie z teoriami warunkowania powinien np. pokazać dalszą drogę rozwoju, formułując ocenę w sposób następujący, np. jeśli tak dalej będziesz pracować, to …, jeśli zdobędziesz takie kwalifikacje, to np. otrzymasz nagrodę, awans. Opisywane działania z perspektywy idei kształcenia ustawicznego spełniają dwie ważne funkcje, tzn. instrumentalną i motywacyjną. Pierwsza z nich pozwoli wykorzystać wiedzę o sobie i swoich umiejętnościach do osiągnięcia postawionych celów, podnoszenia własnych umiejętności, które ułatwią zdobycie pracy lub też efektywniejsze wykonywanie już posiadanej. Funkcja motywująca polega na tym, że uczymy się coraz więcej o samym sobie, poznajemy lepiej siebie, co pozwoli głębiej zrozumieć własną osobę, zaplanować skuteczniej swoje działania, zgodnie ze znanym powiedzeniem „mierz siły na zamiary". Podejście takie pozwoli zatem zapobiec wypaleniu zawodowemu. W podobny sposób należy odnieść się do wykonywanych zadań; jeśli realizuje się je pod presją, jeśli są zbyt dużym obciążeniem, to należy przeanalizować przyczyny tego zjawiska oraz podjąć decyzję np. o ewentualnej rezygnacji z nich lub też wprowadzeniu zmian w ich wykonaniu. Jak zatem widzimy, ponownie mamy tutaj do czynienia ze zdobywaniem wiedzy o sobie samym, co Kidd słusznie nazwał „kształceniem w głąb". Jest to natomiast ściśle związane z jakością edukacji i wyraża się w bogatej motywacji kształcenia, w umiejętnościach samokształceniowych, zainteresowaniach intelektualnych, w stylu życia zgodnym z ideą ustawicznego kształcenia. Teza Kidd'a przekłada się również bezpośrednio na zasadę kształcenia „uczyć się, aby wiedzieć", czyli poszerzać własne umiejętności, kompetencje, rozwijać własne zainteresowania, gdyż jak to już zostało zasygnalizowane w pierwszej części artykułu - nie jest możliwe posiadanie wiedzy w każdej dziedzinie.

4. Zakończenie

Podsumowując należy zatem podkreślić, że każdy człowiek, aby poprawić jakość swojego życia, powinien podejmować nowe wyzwania zgodnie ze zmieniającymi się wymaganiami ekonomiczno – społecznymi, powinien kształcić się przez całe życie. W procesie nabywania nowych umiejętności winny mu przyświecać zasady kształcenia ustawicznego, tzn. uczyć się, aby wiedzieć oraz aby żyć wspólnie z innymi, aby być, aby działać. Zaznaczyć jednak należy, że zasady te można realizować, jeśli każda jednostka kierować się będzie własną wiedzą, wiedzą o sobie, jeśli zajrzy niejako w głąb siebie. Tylko w tym przypadku możliwe jest przezwyciężenie barier ograniczających własne JA, tylko w ten sposób każdy z nas będzie mógł dokonać ewaluacji podjętych działań, aby mieć poczucie, że były one dla nas ważne, przyniosły nam wewnętrzne zadowolenie i satysfakcję. Tak skonstruowany proces uczenia się przez całe życie pozwoli nam osiągnąć właściwy status społeczny, pozycję zawodową, co przyczyni się do poprawy warunków bytowych, socjalnych, a w szerszym aspekcie do wzrostu gospodarczego.

Literatura

1. Fengler, J. *Pomaganie męczy. Wypalenie zawodowe w pracy zawodowej,* Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk, 2001.
2. Fengler, J., *Pomaganie męczy. Wypalenie zawodowe w pracy zawodowej,* Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk, 2001.
3. Kopertyńska, W., *Kształcenie ustawiczne w procesie przemian rynku pracy,* Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej, Wrocław, 2001.

4. Korzan, D., *Edukacja permanentna w świetle dokumentów UNESCO,* w: *http://www.e-mentor.edu.pl/artykul_v2.php?numer=10&id=179*
5. Pawłowska, I., *Samowiedza jako element poczucia tożsamości,* http://www.psychologia.net.pl/artykul.php?level=371
6. Półturzycki, J., *Dydaktyka dorosłych*, WSiP, Warszawa, 1991.
7. Raport dla UNESCO Międzynarodowej Komisji do spraw Edukacji dla XXI wieku pod przewodnictwem Jacqes'a Delorsa, *Edukacja w niej ukryty jest skarb,* Stowarzyszenie Oświatowców Polskich Wydawnictwa UNESCO, 1998.
8. *Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego,* http://www.e-mentor.edu.pl/artykul_v2.php?numer=13&id=244
9. Ulot, J., *Ekonomiczne problemy rynku pracy*. Wydawnictwo Naukowe Śląsk, Katowice 1999.
10. *Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z 23 kwietnia 2008 w sprawie ustanowienie europejskich Am kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie*. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:PL:PDF
11. Zech, R., *Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung,* Expressum Verlag, Hannover, 2006.

LIFELONG LEARNING: EDUCATIONAL CHALLEGES INFLUENCING QUALITY OF LIFE

Summary

The aim of this article is to discuss the principles of lifelong learning. Nowadays lifelong learning has become of great import_ance as it not only determines quality of life of each individual, but also it constituates a key factor in economic development of EU's regions and member states. Bearing this in mind, in the first part of the article we will analyse the terms such as *lifelong learning* and we will concentrate on correlating educational goals with the challenges of the changing economic reality of today's world. Next we will discuss in detail the principles of lifelong learning, its so called *pillars* based on the following rules: to learn in order to know, to learn in order to live in a community, to learn in order to be, to learn in order to take action. Special attention will be paid to this latter rule, as it directly influences the development of an individual through gaining knowledge of oneself. Such knowledge acquired in the process of learning constitutes an essential factor that helps overcome psychological limits of each individual and at the same time, it helps him or her plan further educational actions.