

Wstęp

O ile edukacja młodego pokolenia jest zjawiskiem naturalnym i niezmiennym od wielu lat, o tyle problematyka kształcenia ludzi dorosłych jawi się jako znak nowych czasów. Dynamicznie zmieniająca się rzeczywistość, postęp dokonujący się w nauce, technice i technologiach informacyjnych powodują, że ludzie dorośli muszą się kształcić ustawicznie, głównie po to, aby nie dopuścić do zaburzeń w rozwoju i aktywności własnej oraz nie stać się mniej skutecznymi w podejmowanych przedsięwzięciach w różnych dziedzinach życia, a szczególnie w obszarze działalności zawodowej¹.

Polska weszła w drugą dekadę członkostwa w Unii Europejskiej. Jest to o tyle istotne, że nasza polityka w sferze edukacji nie może być w pełni autonomiczna, ale musi współgrać z ogólnymi założeniami wspólnej polityki państw europejskich. Kluczowe są tu dokumenty, które powstały jeszcze przed naszą akcesją do Unii, związane z tzw. Procesem Bolońskim. Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej uznały, że „[...] poszerzanie i uznanie wiedzy, umiejętności i kompetencji obywateli ma kluczowe znaczenie dla ich rozwoju osobistego, konkurencyjności, zatrudnienia i spójności społecznej Wspólnoty. Takie poszerzanie i uznawanie wiedzy powinno ułatwić międzynarodową mobilność pracowników i osób uczących się oraz sprzyjać w spełnianiu wymogów w zakresie podaży i popytu na europejskim rynku pracy. Należy zatem promować i zwiększać na szczeblu krajowym i wspólnotowym dostęp do uczenia się przez całe życie i uczestnictwa w nim wszystkich osób, w tym osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, a także korzystanie z kwalifikacji”².

Zmiany w polityce edukacyjnej, dotyczącej zarówno różnych etapów edukacji szkolnej, jak i edukacji ustawicznej, zostały niejako „wymuszone” przez rynek pracy, który domaga się pracownika, który będzie odpowiadał na zmienne oczekiwania pracodawcy. W tym celu opracowywane są standardy kompetencji zawodowych, które „oznaczają to, co pracownik wie, rozumie i potrafi wykonać odpowiednio do sytuacji w miejscu pracy. Opisywane są

¹ Por. Z. Wilsz, *Edukacja dorosłych w kontekście ich potrzeb sterowniczych*, „EDUKACJA Ustawiczna DOROSŁYCH” 2009, nr 3 (66), s. 19.

² H. Bednarczyk, L. Łopacińska, A.M. Charraud (red.), *Kształcenie zawodowe w kontekście Europejskich Ram Kwalifikacji*, Radom 2008, s. 11.

trzema zbiorami: wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych³. O ile wiedza i umiejętności to składniki, które w kształceniu ogólnym i zawodowym można dość precyzyjnie zdefiniować, o tyle kompetencje społeczne są czymś stosunkowo nowym. W modelu kompetencji zawodowych nauczycieli czasami używa się określenia cechy osobowości. Tak czy inaczej kompetencje społeczne stanowią przedmiot zainteresowania pedagogów jako ten składnik, który może odgrywać istotną rolę w procesach nauczania – uczenia się.

Polityka społeczna łączy ze sobą aspekty społeczne z ekonomią. „Coraz częściej w dyskursie naukowym i publicznym odnosimy się do uczenia się przez całe życie (*Lifelong Learning* – LLL) [jako – dop. G.K.] perspektywy uwzględniającej różne możliwości uczenia się, zarówno w ramach edukacji formalnej, jak i szkoleń ulokowanych poza nią, a wreszcie przez nieformalne uczenie się w toku zdobywania doświadczeń zawodowych oraz pełnienia różnorodnych ról społecznych (*Lifewide Learning* – LWL)”⁴. Współczesna edukacja ma, oprócz wyposażenia uczniów w wiedzę: „formować ich postawy i umiejętności, uczyć i nakłaniać do samodzielności, przedsiębiorczości, kreatywności i elastyczności. Zdobyty dzięki temu kapitał społeczny (*social capital*) jest bardzo ważny. Jego brak nie tylko zwiększa rynek bezrobocia, lecz także utrudnia uczestnictwo w życiu publicznym i grozi marginalizacją”⁵.

Ważnym wyznacznikiem kapitału ludzkiego są kompetencje społeczne absolwentów lub czynnych pracowników. Formułowane są określone cechy, którymi powinien charakteryzować się pracownik na współczesnym rynku pracy. Zdaniem W. Furmanka pracownika na rynku pracy w modelu cywilizacji informacyjnej powinna charakteryzować: kreatywność, komunikatywność, umiejętność współpracy i współdziałania, samodzielność, samodyscyplinowanie oraz interdyscyplinarność przygotowania⁶. Ta ostatnia cecha pokazuje, że współczesny pracownik powinien być nie tylko wąsko kształconym specjalistą, ale powinien mieć orientację i możliwości współpracy ze specjalistami z innych dziedzin.

Praca i kapitał to centralne wskaźniki charakteryzujące społeczeństwo industrialne. Wielu twierdzi, że obecnie takimi słowami kluczowymi są wiedza i informacja. Zdaniem Z. Wiatrowskiego: „wiedza i praca stają się dziś, a tym bardziej stawać się będą jutro, dominującymi wyznacznikami rozwoju cywilizacyjnego, w tym nade wszystko rozwoju człowieka i społeczeństwa”⁷. Waż-

³ H. Bednarczyk, D. Koprowska, I. Woźniak, T. Kupidura (red.), *Opracowanie opisów standardów kompetencji zawodowych*, Radom 2013, s. 11.

⁴ E. Chmielewska, A. Chłoń-Domińczak, *Rozwój kapitału intelektualnego. Uczenie się przez całe życie jako inwestycja społeczna*, „Forum Akademickie” 2 Luty 2014, s. 32.

⁵ K. Denek, *Ku dobrej edukacji*, Toruń – Leszno 2005, s. 88.

⁶ W. Furmanek, *Refleksje związane z przyszłością pedagogiki pracy*, „Pedagogika Pracy” 2009, nr 54, s. 17-18.

⁷ Z. Wiatrowski, *Dorastanie, dorosłość i starość człowieka w kontekście działalności i kariery zawodowej*, Radom 2009, s. 16.

nym czynnikiem mającym wpływ na jakość pracy zawodowej są różne formy oceny pracowników. Oceny zewnętrzne, a także samoocena, mogą być czynnikiem prorozwojowym, motywującym, ale również czynnikiem wstecznym, destrukcyjnym. Wszystko zależy od przyjętych procedur, a także rzetelności tak przeprowadzonej ewaluacji.

Jakość kształcenia w szkołach wyższych od kilku lat kojarzy się z wdrażanymi Krajowymi Ramami Kwalifikacji. Te zostały opracowane i wdrożone w 2012 roku w odniesieniu do opracowanych w 2008 roku Europejskich Ram Kwalifikacji (*European Qualification Framework* – EQF). Celem wdrożenia KRK była możliwość porównywania poziomów kwalifikacji w różnych systemach kwalifikacji oraz wspieranie zarówno uczenia się przez całe życie, jak i równych szans w społeczeństwie opartym na wiedzy, a także dalsza integracja europejskiego rynku pracy⁸. Wraz z wdrażaniem KRK w wielu szkołach wyższych powstały uczelniane i wydziałowe zespoły ds. jakości kształcenia, których rola sprowadza się nie tylko do monitorowania efektywności wdrażania KRK, ale również do ewaluacji procesu kształcenia z istotnym włączaniem do tej oceny studentów. Warto podkreślić, że zasady obowiązujące w systemach KRK przenoszone są na inne formy kształcenia, jak studia doktoranckie i studia podyplomowe, a także w nieco innej formie występują w szkolnictwie ponadgimnazjalnym.

Ostatnie zaostrzenie sytuacji międzynarodowej, a także wcześniejsze zmiany naszej sytuacji geopolitycznej, wstąpienie naszego kraju do paktu NATO, ale również odstąpienie od powszechnego poboru żołnierzy wymusza określenie na nowo naszej polityki w zakresie bezpieczeństwa narodowego. Zagadnienia te można również traktować jako formę edukacji ustawicznej. Dotyczy to zarówno określenia form szkolenia kadr dla systemu bezpieczeństwa państwa, jak również powszechnego przygotowania ludności cywilnej do zadań obrony terytorialnej.

Nauki o edukacji to nie tylko nauki o wychowaniu, ale nauki, których zadaniem jest nie tylko przygotowanie przyszłego nauczyciela czy wychowawcy, ale również ustawiczne dokształcanie i uzupełnianie wiedzy osób dorosłych. Jest czymś naturalnym, że pracownik, który uzyskał podstawowy zasób wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych w toku wcześniejszej edukacji w szkole wyższej, po kilku, kilkunastu albo i kilkudziesięciu latach aktywności zawodowej będzie chciał uaktualnić swoje kompetencje zawodowe i w tym celu zwróci się do placówki edukacyjnej. Ważne jest, aby znalazł tam wsparcie i odpowiedzi na problemy współczesnego świata.

Grzegorz Kiedrowicz

⁸ Por. G. Sanecki, *Wdrażanie Krajowych Ram Kwalifikacji w odbiorze studentów*, [w:] K. Denek, A. Kamińska, P. Oleśniewicz (red.), *Edukacja jutra od uniwersytetu do starości. Aspekty edukacji osób dorosłych*, Sosnowiec 2014, s. 62-63.