

Ryszard Gerlach*

PERSPEKTYWY ROZWOJU EDUKACJI DOROSŁYCH ZE ZMIANĄ SOCJOZAWODOWĄ W TŁE

PERSPECTIVES OF THE DEVELOPMENT OF ADULT EDUCATION WITH SOCIO-PROFESSIONAL CHANGE IN THE BACKGROUND

ABSTRACT: The aim of this article is to show the possibilities of developing adult education against the background of socio-professional changes taking place in the labor market and in the social structure. Based on the analysis of literature and economic and educational reports, areas of change are shown that have/may have a significant impact on the directions and scope of adult education. Current and prospective factors that determine activity in the field of adult education are presented. Attention was also paid to the course taken by this education. An attempt was made to answer the question of whether adult education is today a necessity or a free choice.

KEYWORDS: adult education, professional work, labor market, silvers.

ABSTRAKT: Celem artykułu jest ukazanie możliwości rozwoju edukacji dorosłych w warunkach zmian społeczno-zawodowych zachodzących na rynku pracy oraz w strukturze społecznej. Na podstawie analizy literatury oraz raportów gospodarczych i oświatowych ukazano obszary, które mają/mogą mieć istotny wpływ na kierunki i zakres edukacji dorosłych. Przedstawiono aktualne oraz perspektywiczne czynniki, od których zależy aktywność w zakresie edukacji dorosłych. Zwrócono też uwagę na przebieg tej edukacji. Podjęto próbę odpowiedzi na pytanie, czy edukacja dorosłych to dzisiaj konieczność, czy wolny wybór.

SŁOWA KLUCZOWE: edukacja dorosłych, praca zawodowa, rynek pracy, silwersi.

Wprowadzenie

Edukacja dorosłych dotyczy zarówno sfery zawodowej, jak i społeczeństwa jako całość oraz poszczególnych jednostek. Ludzi należy wyposażać w instrumenty funkcjonowania w nowej, stale zmieniającej się rzeczywistości. Chodzi tu o wiedzę, umiejętności i kompetencje, które nie mają tylko charakteru czysto zawodowego. Dlatego edukacja dorosłych rozpatrywana jest/powinna być z wielu punktów widzenia. Istotne wydają się przynajmniej trzy. O edukacji dorosłych można mówić w aspekcie gospodarczym, w sferze społecznej oraz w wymiarze jednostkowym. W artykule zostanie zasygnalizowana problematyka rozwoju edukacji dorosłych ze zmianą socjozawodową w tle. Celem artykułu jest analiza kierunków rozwoju edukacji dorosłych w kontekście przemian społeczno-zawodowych zachodzących na rynku pracy oraz w strukturze społecznej. Artykuł podejmuje próbę identyfikacji czynników sprzyjających i ograniczających

* **Ryszard Gerlach** – Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy; e-mail: gerlach@ukw.edu.pl; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0669-589X>.

uczestnictwo dorosłych w edukacji, a także wskazuje, w jakim stopniu zmiany te wpływają na przekształcenie celów, form i treści kształcenia dorosłych. Główne pytanie, na które autor stara się odpowiedzieć, brzmi: czy edukacja dorosłych w warunkach zmieniającej się rzeczywistości społeczno-zawodowej stanowi konieczność, czy nadal pozostaje wolnym wyborem jednostki? Niniejszy artykuł wnosi nową perspektywę do literatury z zakresu edukacji dorosłych, ukazując ją jako dynamicznie zmieniający się obszar, silnie powiązany z transformacjami społeczno-zawodowymi. W odróżnieniu od ujęć skupiających się wyłącznie na edukacji zawodowej lub formalnej, tekst integruje trzy kluczowe wymiary: gospodarczy, społeczny i jednostkowy. W ten sposób umożliwia kompleksowe spojrzenie na motywacje i bariery uczestnictwa dorosłych w edukacji. W artykule zaktualizowano również podejście do *lifelong learning*, uwzględniając współczesne wyzwania, takie jak dezaktualizacja kwalifikacji, inflacja dyplomów czy wzrost znaczenia edukacji nieformalnej i uczenia się „dla siebie”. Zastosowanie typologii Zbyszko Melosika (2020) służy nie tylko teoretyzacji zjawiska, lecz także praktycznemu rozróżnieniu modeli uczenia się dorosłych w zmieniającej się rzeczywistości społeczno-gospodarczej. Nowością jest również próba odpowiedzi na pytanie: czy edukacja dorosłych staje się dziś koniecznością, czy nadal można ją traktować jako wolny wybór jednostki. Ta refleksja stanowi istotny głos w debacie nad polityką oświatową, rynkiem pracy oraz kształceniem ustawicznym.

Obszary uzasadniające rozwój edukacji dorosłych

Omawiając to zagadnienie, należy na wstępie przedstawić problemy wchodzące w zakres poszczególnych obszarów uzasadniających konieczność jej rozwoju. Zmiany, które zachodzą we wszystkich sferach naszego życia, powodują, że:

- Stałym elementem współczesności jest zmiana. Jej kierunki, zakres i tempo dotyczą wszystkich aspektów współczesnego życia. Następujące zmiany są najbardziej widoczne w obszarze edukacji i pracy zawodowej. To tam najszybciej i najczęściej zmieniają się wymagania w odniesieniu do osób zatrudnionych. Już dzisiaj większość umiejętności potrzebnych w zmieniających się realiach wykracza poza ramy konwencjonalnych programów szkolnych. Jak pisze John Kotter, „biznes plany, projekty, wyposażenie kapitałowe i cała nasza wiedza mają coraz krótszy żywot” (za: Bauman 2007: 169). Warto przypomnieć, że wiedza nie ma daty ważności i szybko się przedawnia. To, czego ludzie nauczą się w szkole, za 10 czy 20 lat od zakończenia edukacji szkolnej będzie już nieaktualne (Rosling, 2018: 267). Dlatego rolą szkoły dla młodzieży musi być przygotowanie uczniów do uaktualniania wiedzy i umiejętności w całym okresie dorosłości. Nawiązując do Jeremego Rifkina, należy uznać także, że „uniwersytety i szkoły wyższe będą musiały kształcić siłę roboczą 4 rewolucji przemysłowej, społeczeństwa 5.0 i świata, w którym

coraz większe zastosowanie ma AI” (Rifkin, 2023: 317). Możemy mówić o nowym świecie pracy w gospodarce cyfrowej. Spowoduje to prawdopodobnie – w wyniku komputeryzacji, automatyzacji i robotyzacji – powstanie nowych miejsc pracy, zanikanie niektórych zawodów, pojawienie się kolejnych form zatrudnienia. Wymienić tu można: dzielenie się pracownikiem przez kilku pracodawców; dzielenie się pracą przez kilku pracowników; bycie ekspertem do wynajęcia na czas trwania projektu; pracę mobilną z wykorzystaniem ICT; pracę portfolioową, czyli sytuację, w której samozatrudniony wykonuje pracę dla wielu klientów; pracę na wezwanie, czyli sytuacja, w której pracodawca wzywa pracownika, gdy ten jest potrzebny, bez regularnych godzin pracy; eksperta do wynajęcia na czas trwania projektu; pracę voucherową, czyli pakiet pracy kupowany od organizacji pośredniczącej; *crowdworking* za pośrednictwem platformy, czyli zadania dzielone między różnych pracowników (Raport Gumtre, 2017).

- Szybkość i zakres następujących zmian pozwalają przewidywać, co często się podkreśla, że dzieci urodzone po 2010 roku będą pracowały w gospodarce 4.0. Szacunki wskazują, że 65% dzieci urodzonych po 2007 roku będzie pracowało w zawodach, które jeszcze nie istnieją (Infuture Hatałska Foresight Institute, 2019: 25). Już do 2030 roku może zniknąć 47% obecnie istniejących zawodów; powstaną też nowe. Większość z nich będzie związana z kompetencjami cyfrowymi. Prawie połowa (47%) zawodów znanych obecnie zostanie zastąpiona pracą maszyn w ciągu najbliższych 25 lat. Szacuje się, że w przypadku krajów wysoko rozwiniętych, należących do OECD, średnio 57% wszystkich miejsc pracy jest zagrożonych automatyzacją. Natomiast w Polsce zagrożonych automatyzacją jest średnio 40% miejsc pracy (Raport Gumtre, 2017: 13).

- Ponieważ nie wiemy, jak będzie wyglądał rynek pracy w 2030 czy 2040 roku, tak naprawdę nie mamy pojęcia, czego uczyć nasze dzieci. Większość tego, czego uczą się one obecnie, będzie prawdopodobnie bez znaczenia, gdy będą miały 40 lat. Tradycyjny podział życia na dwie główne części: okres nauki, po którym następował okres pracy, już wkrótce stanie się (a w wielu zawodach już się stał) całkowicie przestarzały. Jedynym sposobem, by nie wypaść z gry, będzie systematyczne uczenie się przez całe życie i nieustanne szukanie nowych pomysłów na własną profesję. Wielu ludzi – niewykluczone, że większość – może nie być w stanie tego robić. Jak pisze Hans Rosling, wiedza, nawet najbardziej podstawowa, ulega przedawnieniu. Należy pozostać otwartym na nowe dane i gotowym na odświeżanie swojej wiedzy (Rosling, 2018: 195-196). Autor ten pisze również, że powinniśmy uczyć nasze dzieci pokory i cierpliwości. Pokora to realistyczne podejście do zakresu naszej wiedzy. Musimy potrafić powiedzieć „Nie wiem”, a także być gotowym do zmiany opinii, gdy pojawiają się nowe fakty. Ciekawość to bycie otwartym na nowe informacje oraz ich poszukiwanie. Świat się zmienia i będzie się zmieniał. To między innymi poprzez edukację dorosłych można, a nawet trzeba, za tymi zmianami nadążyć (Rosling, 2018: 267). Przyszłość świata pracy nie

jest w pełni przewidywalna. Co prawda, powstają scenariusze w tym zakresie, jednak często nawet ci, którzy je kreślą, mają wątpliwości, czy się spełnią, w jakim stopniu i w jakim czasie. Z pewnością będziemy mieli/już mamy do czynienia z automatyzacją wielu obszarów funkcjonowania człowieka. Przykładem automatyzacji produkcji są działania w zakresie technologii pojazdów samochodowych. „Według jednego z badań zleconych przez Biały Dom za prezydentury Obamy, w wyniku rozwoju technologii pojazdów autonomicznych kierowcom lekkich i ciężkich samochodów ciężarowych, czyli od 1,5 mln do 2,2 mln osób, zagraża utrata pracy. To od 60% do 90% całkowitej liczby kierowców zatrudnionych w roku 2015. Jeśli dodać do tego kierowców autobusów, taksówkarzy, szoferów i samozatrudnionych kierowców, całkowita liczba miejsc pracy, które potencjalnie zostaną utracone wskutek tej technologii, może przekroczyć 3 mln. Obecnie eksperymenty z pojazdami autonomicznymi zapowiadają świetlaną przyszłość, bo ludzie są niedbali i zawodni” (Guillén, 2021: 217-218). Czy tak będzie w rzeczywistości, dowiemy się za jakiś czas. Naukowcy są przekonani, że istnieje 50% szans, iż sztuczna inteligencja przewyższy ludzi we wszystkich zadaniach już za mniej niż 50 lat, a automatyzacja wszystkich ludzkich stanowisk może nastąpić w ciągu 120 lat (Infuture Hatałska Foresight Institute, 2019: 7). Obserwując szybkość rozwoju sztucznej inteligencji, należy przypuszczać, że nastąpi to znacznie wcześniej. Jak bowiem pisze Michio Kaku „możliwości komputerów podwajają się co 18 miesięcy, co 2 lata wzrasta dwukrotnie liczba analizowanych i rozpoznawanych sekwencji DNA. Niemal codziennie słyszymy o nowych osiągnięciach w dziedzinie techniki komputerowej, telekomunikacji, biotechnologii i w badaniach przestrzeni kosmicznej” (Kaku, 2011: 19).

- Nowe osiągnięcia w wymienionych obszarach ukazują jednak, że nadal brakuje kandydatów do pracy. Już ponad 10 lat temu prawie połowa pracodawców deklarowała poszukiwanie talentów. Globalnie brak właściwie wykwalifikowanych pracowników zgłasza 34% pracodawców, w Polsce 41%. Pracodawcy wymagają od kandydatów na pracowników przede wszystkim doświadczenia i wykształcenia. Aż 8 na 10 firm wskazuje na doświadczenie (Majewska, 2012: 57-59).

- Poszukiwanie odpowiednio wykształconych kandydatów do pracy to niejedyny problem, z pracy odchodzą też bowiem osoby o wysokich kwalifikacjach. Stawiane jest często pytanie, dlaczego z pracy odchodzą „perełki”? Powody bywają różne: brak uznania, niezbyt korzystne relacje ze współpracownikami i przełożonymi, zła atmosfera w pracy, brak współpracy, niedopasowanie umiejętności pracownika do wymagań stanowiska, brak możliwości rozwoju, brak wyznaczonej przez pracodawcę odpowiedniej ścieżki kariery. Wynikiem tego jest narastające w pracowniku przeświadczenie, że cofa on się w rozwoju i traci czas (Kojro, 2018: 36-37).

Nowoczesne technologie i sztuczna inteligencja nie zastąpią człowieka w pracy. Jeszcze długo człowiek będzie numerem jeden w firmie (Drucker, 2011: 34). Przekonanie,

że automatyzacja zastąpi siłę roboczą robotami, jest fałszywe. Technika nie zastąpi pracy ludzkiej w całości. Przeciwnie – potrzeba będzie mnóstwo wysoko kwalifikowanych ludzi (Drucker, 2011: 47-48).

Pisząc o następujących zmianach, warto zwrócić uwagę na teorię społecznego stawania się, która oznacza „ustawiczny proces reprodukcji, samoprzekształcania i samotworzenia się społeczeństwa, realizujący się w ciągłej, obustronnej interakcji między tym, co potencjalnie możliwe (osiągniętym stopniem podmiotowości), a tym, co aktualnie zrealizowane (rzeczywistą praktyką), w ciągłym współkształtowaniu jednego przez drugie. [...] Zmieniające się społeczeństwo jest efektem z jednej strony tego, kim są jego członkowie, a z drugiej strony, w jakich warunkach zewnętrznych działają. A dokładniej, po pierwsze, jakie jest ich intelektualne i emocjonalne wyposażenie, wiedza, kreatywność, innowacyjność, motywacje, aspiracje, itp., a po drugie, w obrębie jakich struktur społecznych działają – sprzyjających czy blokujących – ich osobowościowe tendencje” (Sztompka, 2016: 256-257).

Zmianom podlegają nie tylko rynki pracy. Również społeczeństwa jako całość. Ludzi należy wyposażać w instrumenty dostosowywania się do nowych okoliczności i zarządzania zmianami. Stwarza to możliwość zdobywania przez ludzi wiedzy, umiejętności i kompetencji, które nie mają charakteru czysto zawodowego. Są to kompetencje kluczowe, które są ważne dla osiągania sukcesów w życiu, i dlatego powinna istnieć możliwość ich nabywania w ramach wszelkich form edukacji, również dorosłych. Są to umiejętności i kompetencje, które mogą mieć decydujące znaczenie dla prowadzenia życia codziennego. Uczenie się to może się przyczynić do spójności społecznej w naszych społeczeństwach (Komunikat z Brugii, 2012: 11).

Zasygnalizowane obszary nie stanowią pełnej listy zagadnień mogących mieć wpływ na rozwój edukacji dorosłych. W dzisiejszych czasach trudno sobie wyobrazić sytuację, kiedy edukacja człowieka kończy się w okresie młodości, a nie trwa przez całe życie. Trudno więc sobie wyobrazić współczesne życie bez edukacji dorosłych.

Edukacja dorosłych jako sposób nadążania za zmianami

Zastanawiając się nad perspektywami rozwoju edukacji dorosłych, należy się zgodzić, że jest ona korzystna zarówno dla społeczeństwa potrzebującego wydajnej, wykwalifikowanej siły roboczej oraz płaconych przez nią podatków, jak i dla każdego człowieka z osobna. Ludzie lepiej wykształceni więcej zarabiają, są bardziej zadowoleni ze swojej pracy itp. (Wilkinson i Pickett, 2011: 120).

Rozważając problem edukacji osób w okresie dorosłości, należy podkreślić, że jej celem jest rozwój kapitału ludzkiego, ale trzeba przy tym pamiętać, że jedni posiadają go więcej, drudzy mniej. Pracownicy nie mogą być traktowani jako wymienialny towar.

Różnym pracownikom należą się różne wartości i dopłaty w zależności od kapitału, jaki wnoszą do produkcji. Gdzie taki kapitał zdobywają? Poprzez edukację, trening na terenie firmy, doświadczenie zawodowe, utrzymywanie zdrowia i kondycji fizycznej (Sztompka, 2016: 282). Bardzo istotna jest odmiana kapitału ludzkiego związana z nabywaniem wykształcenia. Mówimy o kapitale edukacyjnym, który jest wymienialny, a w każdym razie w dobrze zorganizowanym społeczeństwie powinien być wymienialny na lepszą pracę i wyższy status społeczny. Taką idealną sytuację opisuje klasyczna teoria stratyfikacji społecznej Kingsleya Davisa i Wilberta Moore'a. Twierdzą oni, że wyrzeczenia, nakłady i utrata potencjalnych zarobków w długim okresie poświęconym na studia czy trening musi być nagradzana lepszymi szansami życiowymi. Kapitał edukacyjny ma także, jak każdy kapitał, tendencję do poszerzania się. Większa wiedza rozbudza bowiem ciekawość, nasuwa więcej nowych pytań i skłania do szukania jeszcze większej wiedzy (Sztompka, 2016: 282-283).

Pisząc o edukacji dorosłych, warto w tym momencie wspomnieć o zjawisku określanym jako „utowarowienie edukacji”. Niepokój, jaki to zjawisko może nieść ze sobą, interesująco opisuje Guy Standing: „Utowarowienie edukacji jest chorobą społeczną, która ma również swoją cenę. Jeśli edukację sprzedaje się jako dobro inwestycyjne, jeśli podaż certyfikatów nie ma końca i jeśli te nie przynoszą obiecanego zysku, czyli dostępu do dobrych prac i wysokich zarobków, to prekariat będzie coraz bardziej wkurzony i rozgoryczony. Na myśl przychodzi rynek charakteryzujący się asymetrią informacji, na którym sprzedający ma większą wiedzę od kupującego. [...]. Wariant edukacyjny byłby następujący: »Oni udają, że nas uczą, my udajemy, że się uczymy«. Infantyilizacja umysłu jest częścią procesu, dotyczącego większość, lecz nie elity. Zajęcia czyni się łatwiejszymi, by maksymalizować wskaźniki zdawalności” (Standing, 2014: 160). Z tego typu sytuacjami mamy jeszcze nadal do czynienia, szczególnie w formalnej edukacji dorosłych. Celem tej edukacji jest przede wszystkim pozyskanie dyplomu lub świadectwa upoważniającego do zajmowania intratnych stanowisk. Jeśli podczas tej edukacji uzyska się także nową wiedzę i umiejętności, to będzie „dodatkowy” zysk.

Pisząc o perspektywie rozwoju edukacji dorosłych, warto przytoczyć przykładowe wyniki badań przeprowadzonych w 2024 roku wśród Polaków pokolenia Z. Ukazują one, że:

- 64% badanych jest zdania, że na rynku maleje rola formalnego wykształcenia, a rośnie praktycznych umiejętności;
- tylko 35% badanych zgadza się ze stwierdzeniem, że szkoły zawodowe i technika w Polsce skutecznie dostarczają wiedzy przydatnej na rynku pracy. W kontekście liceów zaledwie 16% respondentów wskazało, że dostarczają one jakiegokolwiek wiedzy przydatnej na rynku pracy. Nie najlepiej wyglądają także wyniki dotyczące uczelni – tylko 23% młodych badanych zgadza się z tym, że oferują one odpowiednie

- przygotowanie do wejścia na rynek pracy. Jednocześnie 24% badanych wskazuje, że wykształcenie wyższe jest konieczne do osiągnięcia sukcesu zawodowego;
- 35% respondentów w wieku 18-24 lata deklaruje, że czuje się odpowiednio przygotowanych do wejścia na rynek pracy. Takie deklaracje mogą odzwierciedlać wspomniane już luki w edukacji lub brak doświadczenia praktycznego;
 - mniej niż połowa badanych uważa, że ma dużą wiedzę na temat narzędzi do poszukiwania pracy;
 - aż 66% respondentów należących do najmłodszej badanej grupy wiekowej (18-24 lata) deklaruje, że ich aspiracje zawodowe są mocno związane z osobistymi pasjami i hobby. Taka tendencja wskazuje na rosnącą wagę realizacji osobistych zainteresowań w kontekście zawodowym i oznacza, że dla osób wchodzących właśnie na rynek pracy kluczowa będzie nie tylko stabilność finansowa, lecz także możliwość spełnienia się w tym co robią (PARP, maj 2024: 13).

Biorąc pod uwagę wspomniane już niedobór kandydatów do pracy, należy uznać, że pracodawcy coraz częściej będą korzystali z pracowników, a także ubiegających się o zatrudnienie osób określanych jako 50 plus. Jest to zjawisko, o którym się mówi i pisze coraz więcej. Mamy do czynienia z coraz bardziej starzejącym się społeczeństwem oraz zmniejszającą się liczbą ludzi młodych. W konsekwencji dorośli, a szczególnie ci starsi, będą zmuszeni uaktualniać i poszerzać posiadane umiejętności i wiedzę drogą kształcenia i szkolenia zawodowego. Wzrasta potrzeba edukacji osób starszych, również tych w wieku senioralnym, które mają chęć i siły pracować zawodowo. Starzejące się społeczeństwo staje się faktem, na przykład w Chinach codziennie ok. 54 tys. osób świętuje swoje 60. urodziny (siwy rynek), w USA takich osób jest ok. 12 tys., na całym świecie aż 210 tys. Do roku 2030 liczba osób w tej grupie wiekowej na całym świecie będzie wynosiła ok. 1,4 mld, teraz jest ich miliard. Stany Zjednoczone będą ich miały 14 mln więcej (łącznie 90 mln), Meksyk 6 mln więcej, Wielka Brytania 3 mln więcej, Indie 50 mln więcej, a Chiny aż 113 mln więcej (Guillén, 2021: 68). Odnosząc to do całej populacji, do roku 2030 odsetek osób po 60. roku życia wyniesie 38% w Japonii, 34% w Niemczech, 28% w Wielkiej Brytanii, 26% w Stanach Zjednoczonych i 25% w Chinach. Mauro F. Guillén stawia pytanie, czy systemy emerytalne i opieki zdrowotnej będą w stanie sobie z tym poradzić (Guillén, 2021: 69)?

W tym miejscu warto jeszcze za wymienionym autorem dodać, że jesteśmy u progu ery „sivego rynku”. Jest to ważne dla czynionych w niniejszym artykule rozważań, ponieważ główna bariera to stereotypowe postrzeganie osób po 50. roku życia. Osoby te, określane terminem „silvers”, są postrzegane różnie i głównie w sposób stereotypowy. Powoduje to, że pracodawcy nie zawsze są chętni do ich zatrudniania, a także inwestowania w rozwój już pracujących pracowników z tej grupy. Panuje często przekonanie, że osoby o silnie utrwalonych nawykach, mające trudności z adaptacją, nie potrafią i nie

chęć się uczyć. Pracodawcy niezbyt chętnie inwestują w takich pracowników (Czarnecka i Woszczyk, 2012: 93) Dojrzały pracownik zmienia zawód najczęściej z następujących powodów: kariera stanęła w miejscu, brak satysfakcji z pracy, nowy pomysł na siebie, obawa przed wypaleniem, dążenie do zmiany, które leży w naturze człowieka (Bichl, 2022: 30-31). Rośnie jednak – wydaje się, że głównie z powodu braku wystarczającej liczby osób młodych o odpowiednich kwalifikacjach – zainteresowanie takimi osobami. Poziom zatrudnienia dojrzałych kandydatów do pracy w Polsce w ciągu ostatnich 10 lat podniósł się o 17,7% i nadal rośnie. Funkcjonują też mity na temat aktywności edukacyjnej tych osób. Są to niechęć do uczenia się, czy też inwestowanie w rozwój i szkolenie nieprzynoszące korzyści pracodawcy (Bichl, 2021: 47-49).

Pracownicy 50 plus mają potencjał. Posiadają bogate doświadczenie zawodowe i życiowe, które jest niewykorzystane, a powinno. Z danych Eurostatu z końca 2016 roku wynika, że wskaźnik zatrudnienia w grupie wiekowej 50-64 lata w krajach UE wynosi 63,90%, a w Polsce zaledwie 55,90%. Negatywne stereotypy dotyczące pracowników 50 plus, że są słabo wykształceni, bez wiedzy o nowych technologiach i znajomości języków obcych, są roszczeniowi, a także nadmiernie korzystają ze zwolnień lekarskich, nie wpływają korzystnie na ich zatrudnianie. Wśród atutów tej grupy pracowników warto jednak wymienić:

- zmniejszenie fluktuacji w firmie,
- zwiększenie motywacji do pracy,
- wzrost wydajności zespołów we współpracy różnych pokoleń,
- doświadczenie zawodowe,
- solidność, dokładność,
- unikatowe umiejętności praktyczne,
- wypracowane umiejętności społeczne,
- ustabilizowane życie rodzinne (Wawrzyniak, 2018: 22-23).

Konkludując dotychczasowe rozważania, należy powtórzyć, że edukacja dorosłych powinna być rozpatrywana w aspekcie gospodarczym i społecznym. Konieczne jest jednak akcentowanie wpływu tej edukacji na rozwój poszczególnych osób w niej uczestniczących. W tym kontekście możemy mówić o edukacji dorosłych jako:

- wspomaganiu jednostki w przewidywaniu i radzeniu sobie ze zmianami zachodzącymi w miejscach pracy i na rynkach pracy (podnoszenie i doskonalenie kwalifikacji, przekwalifikowywanie);
- przeciwdziałaniu marginalizacji i wykluczeniu społecznemu;
- inwestycji generującej przyszłe zyski (uzyskanie pracy, wyższe zarobki);
- czynnika niwelującym nierówności społeczne (uzupełnianie wykształcenia, wzrost kwalifikacji i pozycji społeczno-zawodowej);
- czynnika umożliwiającym rozwój osobisty, rozwój talentów i umiejętności,

kształtowanie prawidłowego stosunku do świata wartości, społeczeństwa, drugiego człowieka, samego siebie, świata kultury i przyrody.

To tylko przykłady zadań stojących przed edukacją, a nie pełna ich lista. Pozwalają jednak uświadomić sobie jej kontekst jednostkowy (Gerlach, 2020: 111-112).

Kończąc tę część rozważań, warto nawiązać do wypowiedzi Stephena Hawkinga, który pisze: „Każdy z nas istnieje bardzo krótko i w tym czasie może zbadać jedynie niewielki fragment całego Wszechświata. Ale człowiekowi nieodłącznie towarzyszy ciekawość. Dziwimy się, chcemy się dowiedzieć. Żyjąc w wielkim świecie, który bywa dobry, i okrutny, i obserwując wspaniałe niebo ponad głowami, ludzie zadawali niezliczone pytania. Czy możemy zrozumieć świat, w którym się znaleźliśmy? Jaka jest natura rzeczywistości? Skąd się to wszystko wzięło? Zrozumienie tego jest możliwe, jeśli w ogóle jest możliwe, dzięki uczestnictwie w całościowym procesie uczenia się oraz poprzez badania naukowe” (Hawking i Mlodinow, 2019: 9). Uczestnictwo w edukacji dorosłych z pewnością będzie w tym procesie bardzo pomocne, a nawet wręcz nieodzowne.

Edukacja dorosłych – konieczność czy wolny wybór?

Obszary i zmiany w poszczególnych zakresach pozwalają uznać, że nie ma odwrotu od edukacji dorosłych. Dzisiaj to już konieczność, a wolny wybór dotyczy tylko form, treści, organizatorów i przebiegu tej edukacji. Jest sprawą oczywistą, że edukacja dorosłych jest najbardziej zróżnicowanym obszarem edukacji w Polsce ze względu zarówno na odbiorców, ich wiek i status społeczno-zawodowy, formy kształcenia, sposób walidacji efektów uczenia się, szczególnie pozaformalnego i nieformalnego, jak i instytucje, które realizują działania z tego zakresu. Uznać można, że:

- należy jednak zdywersyfikować szkoły, których mury opuszczają ludzie ciekawi świata i otwarci na nową wiedzę; bez tego nie będzie możliwa skuteczna aktualizacja szybko starzejących się umiejętności i wiedzy, w ramach edukacji dorosłych;
- ważny jest powszechny system edukacji dorosłych, tylko przez to możemy zapewnić stałą aktualizację wiedzy i umiejętności zgodnie z potrzebami gospodarki;
- konieczny będzie rozwój nie tylko szkolnych form edukacji, lecz także na specjalistycznym kursie, jeśli jakąś kompetencję można w ten sposób wykształcić, jest to atrakcyjna możliwość;
- należy poprawić szybkość i jakość edukacji dorosłych w zakresie reagowania na zmieniające się wymagania społeczno-gospodarcze;
- istotny jest dwojaki cel kształcenia i szkolenia dorosłych: zwiększyć zdolność do zatrudnienia, reagować na szeroko pojęte wyzwania społeczne, przyczyniając się do spójności społecznej (Komunikat z Brugii, 2012: 11).

W tym miejscu warto przytoczyć wyniki międzynarodowego badania umiejętności dorosłych PIAAC 2023 roku dotyczące rozumienia tekstu, rozumowania matematycznego i rozwiązywania problemów są niekorzystne dla Polski. W pierwszym i drugim zakresie zajmuje trzydzieste miejsce wśród 32 krajów OECD, a w trzecim 31 (Sitek i in., 2024: 10). Dlatego należy przyjąć, że działania edukacyjne w zakresie edukacji dorosłych mogą/powinny zdecydowanie poprawić sytuację w tym względzie. Piszac o perspektywach edukacji dorosłych, należy wspomnieć o motywacjach dorosłych do uczenia się, które zależą od czterech czynników (Knowles, Holton III i Swanson, 2009: 182):

- sukcesu – dorośli chcą odnosić sukcesy w uczeniu się,
- woli – dorośli chcą mieć poczucie wpływu na uczenie się,
- wartości – dorośli chcą mieć przekonanie, że uczą się czegoś wartościowego,
- przyjemności – dorośli chcą, by uczenie się sprawiało im przyjemność.

Oznacza to, że uczący się dorośli będą najbardziej zmotywowani do nauki, jeśli uwierzą, że są w stanie nauczyć się nowych treści, oraz że uczenie się pomoże im w rozwiązywaniu realnych, spersonalizowanych problemów, które są dla nich znaczącym utrudnieniem (np. w życiu zawodowym, ale i pozazawodowym). Oprócz motywacji do realizacji celów niezbędna jest także siła woli. Według psychologów to właśnie ona nadaje motywacji nową jakość. Kiedy uczący się przejmuje odpowiedzialność za swój proces kształcenia i stara się uniknąć pokus odciągających go od celu, istotną rolę odgrywa jego wola.

Rozbudowane i kosztowne szkolenie o charakterze masowym uznawane jest za nisko rentowne. Podejmowane są coraz częściej działania w kierunku optymalności. Takim rozwiązaniem może być szkolenie samokierunkowe. Opiera się ono na założeniu, że uczeń powinien mieć pełny wpływ na to, czego się uczy, w jakim tempie i jakimi metodami (Twaróg-Kanus, 2018: 42). Przyjąć też można założenie o przydatności takich form edukacji dorosłych, jak coaching, mentoring, tutoring i podcasty (uczenie się przez internet) oraz dzielenie się wiedzą pomiędzy poszczególnymi działami i pracownikami. Znaczna część edukacji dorosłych obejmuje problematykę dotyczącą pracy zawodowej, dlatego odbywa się w miejscu pracy, w postaci szkoleń. Szkolenia w firmie stają się często ważnym kryterium dla osoby chcącej podjąć zatrudnienie lub też doskonalić się w wykonywanej pracy. Jedną z form, jakie zyskują ostatnio na znaczeniu, są szkolenia online. Warto, by firmy inwestowały w takie szkolenia. Czy zastąpią one tradycyjne? Wiele wskazuje, że tak (Wilmanowicz, 2019: 52).

W tym miejscu warto dodać, że są już firmy, które dokonują rekrutacji pracowników, nie oglądając się na dyplomy. Liczą się kompetencje, które nie muszą iść w parze z dyplomami i odwrotnie. „Jeśli jakąś kompetencję można wykształcić na specjalistycznym kursie zamiast studiach, jest to atrakcyjna możliwość” (Negri, 2022: 17-18). Posiadanie dodatkowych certyfikatów to droga do zatrudnienia, awansu zawodowego

i finansowego. To droga do kariery. Wynagrodzenia profesjonalistów są często od 30% do 80% wyższe od osób będących w trakcie uzyskiwania tych certyfikatów (Goldman Recvritment, 2015: 9).

Dotychczasowe podejście do edukowania realizowane było/jeszcze często jest zgodnie z założeniami strategii personalnej. Miały one postać dużych, rozbudowanych i kosztownych szkoleń o charakterze masowym. W podejściu współczesnym nowoczesne modele łączą w sobie nacisk na pracę zespołową i indywidualne podejście w obszarze samorozwoju każdej osoby. Współczesna doktryna samodzielnego kierowania swoim szkoleniem wpisuje się w ten nurt. Pracownik/uczeń powinien mieć wpływ na to, czego się uczy, w jakim tempie i jakimi metodami (Twaróg-Kanus, 2018: 42). Wymienione formy spełniają tego rodzaju wymagania. Warto jeszcze dodać, że osoby dorosłe uczą się efektywnie, jeżeli mogą:

- partycypować w procesie uczenia się,
- ukierunkowywać własne uczenie się,
- odkrywać własny potencjał uczenia się,
- określać własne problemy i decydować o ich rozwiązaniu,
- doświadczać skutków swoich decyzji (Pocztowski, 2003: 314).

Zmiany, jakie następują w otaczającej nas rzeczywistości, wymagają od osób dorosłych przystosowywania się do nowych warunków. Kierunki tych zmian mogą obejmować między innymi:

- stawianie akcentu na rozwijanie krytycznych umiejętności, takich jak myślenie, zdolności analityczne i czynienie trafnych spostrzeżeń,
- włączanie do programów edukacyjnych umiejętności korzystania z nowych mediów,
- włączanie uczenia przez doświadczenie, co podkreśla znaczenie umiejętności miękkich, takich jak współpraca, praca w grupie, odczytywanie sygnałów społecznych i adaptacyjne reagowanie,
- poszerzanie grona adeptów kształcenia się – uczą się ludzie w każdym wieku,
- organizowanie interdyscyplinarnych form edukacji, które pomogą rozwinąć umiejętności i zdobyć wiedzę międzyprzedmiotową (Tomaszewska i Gerlach, 2023: 304-305).

Wymienione zmiany stawiają przed edukacją, w tym edukacją dorosłych, zadania nadążania za tymi zmianami.

Podjmując próbę określenia perspektyw edukacji dorosłych, konieczne jest określenie kompetencji przyszłości. Zdaniem Stefana M. Kwiatkowskiego termin „kompetencje przyszłości” odnosi się do dających się przewidzieć kierunków zmian cywilizacyjnych, które będą dotyczyły wszystkich sfer życia. I choć, jak dodaje ten badacz, prognozowanie ich w dłuższym okresie jest zadaniem dla autorów powieści futurystycznych, to: „myślenie o kompetencjach przyszłości ma głęboki sens edukacyjny – pozwala odpowiednio

projektować proces kształcenia, ale też uzmysławia potrzebę ciągłego uczenia się, autonomicznego i odpowiedzialnego reagowania na dynamicznie zmieniającą się sytuację” (Kwiatkowski, 2018: 23). Zdaniem tego autora wśród kompetencji przyszłości należy wymienić kompetencje ogólne, ogólnozawodowe (w tym specjalistyczne) i społeczne (ogólne i specyficzne-osobiste). Kompetencje te można uszczegółowiać i rozbudowywać, tworząc nową strukturę (Kwiatkowski, 2018: 23-27). Zarówno kształcenie zawodowe na etapie przygotowania do pracy zawodowej, jak i edukacja dorosłych to procesy, dla których punktem odniesienia są wymagane kompetencje zawodowe. Rozważania na temat kompetencji przyszłości, mimo że obciążone ryzykiem, mają sens edukacyjny, ponieważ uzmysławiają potrzebę ciągłego uczenia się.

Konkluzja

Należy jednoznacznie stwierdzić, że edukacja dorosłych jest/powinna być integralną częścią systemu oświatowo-wychowawczego i rozwijać się zgodnie z ideą kształcenia ustawicznego. Edukacja dorosłych, w tym głównie edukacja zawodowa dorosłych, jest też integralną, a zarazem autonomiczną częścią systemu społeczno-gospodarczego. Konieczność dostosowania tej edukacji do potrzeb stale zmieniającego się rynku wydaje się nie podlegać dyskusji, co starano się zasygnalizować w pierwszej części tekstu. Edukacja dorosłych dotyczy nie tylko sfery zawodowej, ale powinna umożliwiać także tworzenie osobistego i społecznego dobrostanu, co razem z dobrostanem ekonomicznym tworzy kapitał ludzki (GUS, 2023:16).

Powracając do pytania „Edukacja dorosłych – konieczność czy wolny wybór?”, należy uznać, że biorąc pod uwagę czynniki mające wpływ na jej rozwój jest to konieczność. Należy też jednak przyjąć, że każda jednostka powinna mieć możliwość dokonywania wyboru instytucji prowadzącej lub wspomagającej uczenie się, form, treści oraz przebiegu procesu uczenia się.

Kończąc, warto się odwołać do klasyfikacji Zbyszka Melosika (2020), który wyróżnił cztery typy współczesnego praktykowania *lifelong learning*. To właśnie w tym procesie znaczące miejsce zajmuje edukacja dorosłych. Zasygnalizowanie wyróżnionych przez autora typów umożliwia ukazanie roli i miejsca tej edukacji w zmieniającym się świecie oraz rozwoju poszczególnych osób. Są to następujące typy:

- Typ tradycyjny – umożliwia osobom dorosłym podtrzymywanie i rozwijanie swoich zainteresowań lub/i wzbogacanie kompetencji; podejście to można umieścić w kontekście zawodowym, w ramach kariery linearnej, bądź *stricte* osobistym.
- Typ neoliberalno-korporacyjny – odwołuje się do koncepcji kapitału ludzkiego, zakłada, że kapitał ten można zmierzyć, można też nim zarządzać w sposób, który przyniesie maksymalizację produktywności siły roboczej w organizacji. U jego

podstaw leży przekonanie o dezaktualizacji posiadanego wykształcenia, wiedzy, kompetencji i kwalifikacji. Żyjemy w czasach „inflacji dyplomu”, wykształcenie nie jest „raz na zawsze”. W neoliberalnym podejściu do *lifelong learning* redukuje się je wyłącznie do sfery zawodowej i kontekstu ekonomicznego. Celem ma być dostosowanie kwalifikacji i kompetencji pracowników do potrzeb pracodawców.

- Typ popkulturowy – dotyczy adaptacji do zmiany i konieczności kontaktów z coraz to nowymi ludźmi, co wymaga nawiązywania bezpośrednich kontaktów, a nawet relacji. Ten typ jest zdecydowanie związany z uczeniem się o charakterze nieformalnym, a jego punktem wyjścia jest nie tylko zdolność do nieustannego przyswajania sobie nowych doświadczeń, praktyk i wiedzy i ludzi, lecz także zdolność do ich zapominania, „od-uczania się”.
- Typ otwarty – ma charakter zdecydowanie osobisty, jest zorientowany na realizację indywidualnych pasji. „Jest on wówczas wpisany w ideę indywidualnego, świadomego rozwoju. [...] to właśnie *lifelong learning* oparty na pasji (który, oczywiście nie wyklucza uczestnictwa w formalnych formach rozwoju i rozwijania kompetencji) daje szansę bycia sobą i bycia w dynamicznym rozwoju” (Melosik, 2020: 41-48).

Zaproponowany przez tego autora podział na te cztery typy oddaje w sposób trafny i w miarę całościowy działania w zakresie edukacji dorosłych. Umożliwia też określenie perspektyw tej edukacji.

Bibliografia

- Bauman, Z. (2007) *Płynne życie*. Kraków: Wydawnictwo Literackie.
- Bichl, S. (2021) Dojrzały pracownik szuka pracy. *Coaching*, 3, 46-49.
- Bichl, S. (2022) Dojrzały pracownik zmienia zawód. *Coaching*, 1, 31-34.
- Czarnecka, M. i Woszczyk, P. (2012) (Czł)wiek to inwestycja. *Personel i Zarządzanie*, 3, 93-96.
- Drucker, P.F. (2011) *Praktyka zarządzania*. Warszawa: Wydawnictwo MT Biznes.
- Gerlach, R. (2020) Edukacja dla zatrudnienia w pierwszych dekadach nowego millenium. W: R. Tomaszewska (red.) *Praca i kariera w warunkach nowego millenium. Implikacje dla edukacji*. Bydgoszcz: Wydawnictwo UKW, 102-114.
- Goldman Recvitment (2015) *Kwalifikacje zawodowe*. Warszawa, Kraków.
- Guillén, M.F. (2021) 2030. *Jak ścieranie się najwyraźniejszych dzisiejszych przekształcać przyszłość wszystkiego*. Tłum. I. Jamrożek. Warszawa: Wydawnictwo Studio Emka.
- GUS (2023) *Kapitał ludzki w Polsce w latach 2018-2022*. Gdańsk: Urząd Statystyczny.
- Hawking, S. i Mladinow, L. (2019) *Wielki projekt*. Warszawa: Wydawnictwo Albatros.
- Infuture Hatalska Foresight Institute (2019) *Pracownik przyszłości* [online]. Dostępny na: <http://infuture.institute/raporty/pracownik-przyszlosci/> [28.04.2019].
- Kaku, M. (2011) *Wizje, czyli jak nauka zmieni świat w XXI wieku*. Warszawa: Wydawnictwo Prószyński i S-ka.
- Knowles, M.S., Holton III, E.F. i Swanson, R.A. (2009) *Edukacja dorosłych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kojro, M. (2018) Dlaczego z pracy odchodzą perełki. *Benefit*, 4, 36-37.

- Komunikat z Brugii (2012) *Wspieranie kształcenia i szkolenia zawodowego w Europie*. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej.
- Kwiatkowski, S.M. (2018) Kompetencje przyszłości. W: S.M. Kwiatkowski (red.) *Kompetencje przyszłości*. Warszawa: Wydawnictwo FRSE, 14-29.
- Majewska, M. (2012) Kandydat idealny ma doświadczenie i wykształcenie. *Personel Plus*, 2, 57-60.
- Melosik, Z. (2020) Lifelong learning – społeczno-kulturowe (re)konstrukcje. W: E. Solarczyk-Ambrozik, M. Christoph i R. Konieczna-Woźnia (red.) *Edukacja dorosłych a planowanie karier edukacyjno-zawodowych*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM, 41-50.
- Negri, A. (2022) Dyplomy czy kompetencje. *Coaching*, 1, 16-19.
- PARP (2024) *Rynek pracy, edukacja i kompetencje*. Warszawa: PARP.
- Pocztowski, A. (2003) *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Raport Gumtree (2017) *Aktywni+. Przyszłość rynku pracy* [online]. Dostępny na: https://www.porp.pl/g2/2018_01/3dba749a323ad7779800b13245bcc011.pdf [15.07.2023].
- Rifkin, J. (2023) *Trzecia rewolucja przemysłowa*. Katowice: Wydawnictwo Sonia Draga.
- Rosling, H. (2018) *Factfulness. Dlaczego świat jest lepszy niż myślimy, czyli jak stereotypy zastąpić realną wiedzą*. Poznań: Wydawnictwo Media Rodzina.
- Sitek, M., Pokropek, A., Penszko, P., Chyl, K. i Haman, J. (2024) *Główne wyniki międzynarodowego badania umiejętności dorosłych PIAAC 2023*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Standing, G. (2014) *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Sztompka, P. (2016) *Kapitał społeczny*. Kraków: Wydawnictwo Znak.
- Tomaszewska, R. i Gerlach, R. (2023) *Człowiek w organizacji. Współczesny wymiar pedagogiczny*. Tom 2. Bydgoszcz: Wydawnictwo UKW.
- Twaróg-Kanus, A. (2018) Samokierunkowe szkolenia. *Benefit*, 11, 42-43.
- Wawrzyniak, M. (2018) Pracownicy 50+ mają potencjał. *Benefit*, 4, 22-23.
- Wilkinson, R. i Pickett, K. (2011) *Duch równości*. Warszawa: Wydawnictwo Czarna Owca.
- Wilmanowicz, E. (2019) Szkolenia online – czy zastąpią tradycyjne. *Benefit*, 5, 52-53.