





<b>1. WPROWADZENIE</b>	<b>3</b>		
O powodach uczenia się przez całe życie	3		
Projekt Edukator	3		
Korzyści z nauki osób dorosłych	3		
O osobach dorosłych	4		
Edukacja dorosłych w Unii Europejskiej	5		
Dostawcy nieformalnej edukacji i szkoleń	5		
Inicjatywy UE	5		
Zakończenie	6		
<b>2. PRZEGLĄD SYSTEMÓW EDUKACJI DOROSŁYCH W KRAJACH PARTNERSKICH: IRLANDIA, POLSKA, RUMUNIA</b>	<b>7</b>		
System edukacji dorosłych w Polsce	7		
System edukacji dorosłych w Irlandii	9		
System edukacji dorosłych w Rumunii	11		
<b>3. PROBLEMATYKA EDUKACJI WŁĄCZAJĄCEJ</b>	<b>13</b>		
Edukacja włączająca	13		
Plan na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych	13		
Włączenie poprzez edukację	14		
Plan działania w dziedzinie edukacji cyfrowej na lata 2021-2027	14		
Nie tylko cyfryzacja i zielony ład – włączanie wykluczonych dorosłych dzięki edukacji	15		
Metody włączania poprzez edukację dorosłych	16		
Dobre praktyki we włączającym kształceniu dorosłych – przykłady z Polski	17		
Włączające kształcenie dorosłych migrantów – przykład z Rumunii	18		
Kształcenie włączające osób z niepełnosprawnościami – przykład z Irlandii	18		
Kształcenie ustawiczne, kształcenie włączające	18		
<b>4. EDUKACJA DOROSŁYCH W NIEKORZYSTNEJ SYTUACJI – DOBRE PRAKTYKI Z IRLANDII, RUMUNII I POLSKI</b>	<b>19</b>		
Lokalny Ośrodek Wiedzy i Edukacji (LOWE) – dobra praktyka w Polsce	19		
		Dobra praktyka z AESD w Rumunii	24
		The Irish National Adult Learning Organisation – AONTAS	27
		<b>5. KOMPETENCJE EDUKATORÓW OSÓB DOROSŁYCH W NIEKORZYSTNEJ SYTUACJI</b>	<b>32</b>
		Zasady uczenia się dorosłych	32
		Definicja UNESCO	32
		Dorośli w niekorzystnej sytuacji	33
		Typy edukacji osób dorosłych z grup wrażliwych	33
		Motywacje osób dorosłych i trenerzy, którzy mogą je rozbudzić	34
		Kompetencje edukatorów osób dorosłych	34
		Edukacja grup w niekorzystnej sytuacji	34
		Podstawą empatia	35
		Uczenie osób o niskich kwalifikacjach	35
		Projekty realizowane w Polsce	35
		Przykład edukacji dorosłych na świecie – alfabetyzacja Irlandczyków	36
		Dlaczego dorośli nie znajdują czasu na naukę?	36
		<b>6. JAK INSPIROWAĆ OSOBY DOROSŁE DO NAUKI W ŚWIECIE POST PANDEMICZNYM?</b>	<b>38</b>
		Uczenie się dorosłych	38
		Role edukatorów	38
		Wyzwania dla edukatorów	39
		Co sprzyja kulturze dzielenia się wiedzą w organizacji	40
		Nauka zdalna w świecie post pandemicznym	40
		Plan działania na rzecz kształcenia dorosłych	40
		<b>7. MAPA KOMPETENCJI</b>	<b>42</b>
		Edukator osób dorosłych w niekorzystnej sytuacji	42
		Kluczowe kompetencje trenera	42
		Mapa kompetencji	44
		<b>SŁOWNICZEK</b>	<b>48</b>
		<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>49</b>

# 1. Wprowadzenie

## O powodach uczenia się przez całe życie

W społeczeństwie, w którym coraz częściej pracownicy zmieniają pracę, a tempo wdrażania innowacji i nowych technologii stale rośnie, ludzie muszą wykazać się gotowością, a także otwartością na ciągłe zmiany. Wyrazem i jednocześnie motorem napędowym takiego podejścia na pewnym etapie życia okazuje się kształcenie ciągłe. To właśnie ono pozwala zdobywać nowe umiejętności potrzebne do utrzymania się na rynku pracy. W kontekście uczenia przez całe życie edukacja pozaformalna i nieformalna stają się tak samo ważne jak ich sformalizowany odpowiednik.

Kraje Unii Europejskiej wypracowały różne formy usług poradnictwa dla dorosłych słuchaczy oraz konkretne strategie związane z edukacją<sup>1</sup>. Jednak istniejąca oferta nie jest ani wystarczająca, ani na tyle atrakcyjna, aby dotrzeć do osób szczególnie potrzebujących dodatkowych szkoleń i uzupełnienia kompetencji<sup>2</sup>. Istniejące usługi często koncentrują się na doraźnym, krótkoterminowym podjęciu pracy, a mniej na identyfikowaniu ścieżek edukacyjnych, które prowadzą do zrównoważonego zatrudnienia i włączenia społecznego. Ze względu na brak ujednoliconych procedur w systemie identyfikowania i walidacji wiedzy poza formalnej i nieformalnej, profesjonalistom zaj-

mującym się edukacją dorosłych i poradnictwem niezwykle trudno jest kierować dorosłych na dalsze programy kształcenia i szkolenia.

## Projekt Edukator

Projekt Edukator filarem włączenia społecznego w edukacji dorosłych jest próbą zastanowienia się nad kilkoma ważnymi aspektami, które mogłyby pomóc odwrócić opisaną powyżej niekorzystną tendencję.

Przede wszystkim należy gruntownie przemyśleć i nakreślić mapę kompetencji edukatorów, którzy pracują lub zamierzają pracować z osobami dorosłymi o niskich kwalifikacjach. Dobrze przygotowana kadra jest niezwykle ważna, aby osoby dorosłe chciały sięgnąć po edukację w systemie nieformalnym. Dzięki temu edukatorzy będą mieli możliwość indywidualnego dostosowania usługi do potrzeb i sytuacji każdego dorosłego człowieka.

Kolejnym krokiem będzie wypracowanie metod i sposobów pracy z osobami dorosłymi o niskich kwalifikacjach, tak aby możliwie najefektywniej motywować ich do ciągłego podnoszenia swoich kwalifikacji. Projekt ułatwi również dobór narzędzi pracy z osobami dorosłymi o niskich kwalifikacjach tak, aby odpowiadać na ich potrzeby w sposób interesujący, ciekawy i inspirujący.

## Korzyści z nauki osób dorosłych

Korzyści płynące z ustawicznego uczenia się wykraczają poza zdobycie zatrudnienia i poprawę swojej pozycji na rynku pracy. W rzeczywistości takie działania przyczyniają się również do realizacji celów pozaekonomicznych, takich jak<sup>3</sup>:

- samorealizacja,
- poprawa zdrowia,
- aktywność obywatelska,
- włączenie społeczne.

Mimo to, jak wynika z danych OECD<sup>4</sup>, to właśnie osoby, które najbardziej potrzebują uzupełnić swoje kompetencje, jednocześnie najrzadziej uczestniczą w różnego rodzaju szkoleniach.

### Problem dotyczy szczególnie dorosłych:

- o niższych kwalifikacjach,
- przesiedleńców,
- osób starszych,
- zatrudnionych na stanowiskach zagrożonych automatyzacją,
- pracowników "niestandardowych" – zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin i pracujących na wezwanie (ang. on-call work).

1 Komisja Europejska, Inicjatywy w dziedzinie edukacji dorosłych. <https://education.ec.europa.eu/pl/education-levels/adult-learning/adult-learning-initiatives>

2 PARP, Analiza sposobów uczenia się dorosłych w miejscu pracy. [https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Analiza-sposobw-uczenia-si-doroslych\\_WCAG.pdf](https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Analiza-sposobw-uczenia-si-doroslych_WCAG.pdf)

3 Ruhose, Jens & Thomsen, Stephan L. & Weilage, Insa, 2019. "The benefits of adult learning: Work-related training, social capital, and earnings" Economics of Education Review, Elsevier, vol. 72(C), str. 166-186.

4 OECD, 2017, Education at a Glance 2017, OECD Indicators, OECD Publishing, [https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2017\\_eag-2017-en](https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2017_eag-2017-en)

Z informacji opublikowanych przez OECD z 2021 roku wynika, że istnieje przepaść, która dzieli osoby niewykwalifikowane i wysoko wykwalifikowanych dorosłych. Ci pierwsi aż o 40 punktów procentowych rzadziej uczestniczą w szkoleniach, a wraz z wiekiem ta różnica się jeszcze pogłębia<sup>5</sup>. Alarmujący jest również fakt, że osoby zagrożone utratą pracy z powodu automatyzacji zdecydowanie mniej chętnie (rzadziej o 30 p.p.) szkolą się w dorosłym życiu niż osoby na mniej zagrożonych stanowiskach<sup>6</sup>.

## O osobach dorosłych

Trzeba zaznaczyć, że eksperci OECD<sup>7</sup> mówiąc o nisko wykwalifikowanych osobach, mają na myśli dorosłych, którzy naprawdę wymagają wsparcia. Chodzi bowiem o osoby, które potrafią co najwyżej wykonać bardzo proste zadania związane z czytaniem (na przykład krótkich tekstów na znane tematy).

**Trzeba zaznaczyć, że eksperci OECD mówiąc o nisko wykwalifikowanych osobach, mają na myśli dorosłych, którzy naprawdę wymagają wsparcia.**

**Chodzi bowiem o osoby, które potrafią co najwyżej wykonać bardzo proste zadania związane z czytaniem (na przykład krótkich tekstów na znane tematy).**

Zdolności nisko wykwalifikowanych dorosłych w zakresie matematyki ograniczają się do umiejętności rozwiązywania prostych lub jednoetapowych zadań obejmujących<sup>8</sup>:

- liczenie,
- sortowanie,
- podstawowe operacje arytmetyczne,
- rozumienie prostych procentów.

OECD do grupy nisko wykwalifikowanych dorosłych zalicza osoby o niskim poziomie wykształcenia, czyli tych, którzy **nie ukończyli szkoły średniej lub równoważnej, a także dorosłych o niskim poziomie**

**umiejętności poznawczych.** To osoby, które uzyskują wynik na poziomie biegłości 1 lub niższym w wymiarze czytania, pisania i/lub liczenia w badaniu PIAAC – Programme for International Assessment of Adult Competencies<sup>9</sup>.

PIAAC, czyli Międzynarodowe Badanie Umiejętności Dorosłych jest prowadzone w ponad 40 krajach i obejmuje pomiar trzech podstawowych umiejętności: rozumienia tekstu, rozumowania matematycznego oraz rozwiązywania problemów.

Jeśli przyjmujemy kryteria Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, to okazuje się, że więcej niż jedna piąta dorosłych w krajach OECD ma niskie umiejętności: 22% ma niski poziom wykształcenia, a jeszcze więcej ma niski poziom umiejętności poznawczych. W krajach, dla których dane są dostępne, średnio 26,3% dorosłych jest w stanie wykonać co najwyżej kilka bardzo podstawowych zadań z zakresu czytania i/lub matematyki<sup>10</sup>.

Ponadto warto podkreślić, że dużą przeszkodą dla społecznego i ekonomicznego uczestnictwa takich osób stanowią także niskie umiejętności cyfrowe, co dodatkowo utrudnia korzystanie w pełni z możliwości, jakie dają nowoczesne narzędzia, a włączanie ich poprzez podnoszenie umiejętności jest poważnym wyzwaniem<sup>11</sup>.

5 OECD, 2021, Education at a Glance 2021: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris, s. 12 i 132/133, <https://doi.org/10.1787/b35a14e5-en>

6 OECD, 2021, Education at a Glance 2021: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b35a14e5-en>

7 OECD, 2021, Education at a Glance 2021: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b35a14e5-en>

8 OECD, 2021, Education at a Glance 2021: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b35a14e5-en>

9 OECD, Programme for the International Assessment of Adult Competencies <https://www.oecd.org/skills/piaac/>

10 OECD, 2019, Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning, [www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf](http://www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf)

11 Instytutu Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur pod kierownictwem Krzysztofa Głomba, 2019, Raport Kompetencje przyszłości w czasach cyfrowej dysrupcji <https://digitalpoland.org/assets/publications/kompetencje-przyszlosci-w-czasach-cyfrowej-dysrupcji/kompetencje-przyszlosci-w-czasach-cyfrowej-dysrupcji-raport.pdf>



## Edukacja dorosłych w Unii Europejskiej

W 2020 r. odsetek osób w wieku od 25 do 64 lat w UE, które uczestniczyły w kształceniu lub szkoleniu, według Eurostatu wyniósł 9,2%<sup>12</sup>. To o 1,6 p.p. mniej w porównaniu z 2019 r. Częściowo ten spadek można tłumaczyć pandemią COVID-19, która wiązała się m.in. rezygnacją ze szkoleń przeprowadzanych w trybie stacjonarnym. Szczególnie dobrze na tle innych państw UE wyróżniają się Dania, Finlandia i Szwecja - w tych krajach odsetek dorosłych uczestniczących w kształceniu ustawicznym mieści się w przedziale 20–28,6%. Poza nimi jedynie Estonia, Holandia i Luksemburg mogą pochwalić się 15% poziomem uczestnictwa w kształceniu ciągłym. Na drugim końcu znalazły się kraje, dla których ten wskaźnik nie przekroczył 4%: Polska, Rumunia, Bułgaria, Słowacja i Chorwacja. Dane z poszczególnych państw pokazują, jak trudno sprostać założeniom - w 2009 roku przyjęto ramy europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia, zgodnie z którymi już w 2020 roku co najmniej 15% dorosłych powinno realizować założenia kształcenia ustawicznego.

Przeciętnie kobiety częściej niż mężczyźni uczą się przez całe życie, choć różnice nie są duże. Wskaźniki z 2020 roku mówią o 10% kobiet i 8,3% mężczyzn. Odwrotna tendencja wystąpiła w czterech państwach: Czechach, Niemczech, Grecji i na Cyprze. Jedynym krajem

z równymi wartościami dla obu płci była Rumunia. Zmiany, jeśli chodzi o podejście kobiet i mężczyzn można zaobserwować, jeśli przyjrzymy się wynikom badań edukacji dorosłych (Adult Education Survey, AES) prowadzonych co 5–6 lat<sup>13</sup>. Ostatnie dane z AES dotyczą 2016 roku i pokazują, że mężczyźni częściej podnosili swoje kwalifikacje na Cyprze, w Czechach, na Węgrzech i we Włoszech. Odwrotnie było z kolei w Estonii, Finlandii, Łotwie, Szwecji i na Litwie. Wyniki AES sygnalizują, że pomiędzy osobami młodszymi (25–34 lata) i starszymi (55–64 lata) są duże różnice - o 20 p.p. na korzyść tych pierwszych. Dużo częściej o swój rozwój w obszarze edukacji dbają osoby z wyższym wykształceniem niż ci, którzy ukończyli tylko gimnazjum.

## Dostawcy nieformalnej edukacji i szkoleń

Według badania dotyczącego edukacji dorosłych z 2016 r. przeprowadzonego przez Eurostat pracodawcy byli najczęstszymi organizatorami nieformalnych działań edukacyjnych i szkoleniowych, zapewniając ponad jedną trzecią (33,7 %) takich działań w UE<sup>14</sup>. Zapewniali prawie dwie trzecie edukacji poza formalnej i szkoleń w Bułgarii oraz trzy piąte takich działań na Węgrzech. Wśród mniej popularnych dostawców kształcenia i szkolenia poza formalnego w całej UE względne znaczenie miały instytucje kształcenia nieformalnego i szkoleń, co

było szczególnie widoczne w Polsce (48,7%) i Słowenii (36,7%). Na Litwie i w Finlandii dużą rolę odgrywają instytucje kształcenia formalnego (szkoły, uczelnie i ośrodki edukacyjne), natomiast w Szwecji - instytucje komercyjne, dla których edukacja i szkolenia nie są główną działalnością<sup>15</sup>.

## Inicjatywy UE

Kształcenie i szkolenie zawodowe są kluczowymi elementami systemów uczenia się przez całe życie. Proces kopenhaski, ustanowiony w 2002 r., stanowi podstawę współpracy w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego między 33 krajami europejskimi<sup>16</sup>. Ogólnym celem jest zachęcenie większej liczby osób do szerszego korzystania z możliwości uczenia się zawodu zarówno w szkole, w szkolnictwie wyższym, w miejscu pracy, czy na kursach prywatnych. Działania i narzędzia opracowane w ramach tego procesu mają na celu umożliwienie użytkownikom łączenie i wykorzystywanie wiedzy zdobytej w różnym czasie, zarówno w kontekście formalnym, jak i poza formalnym.

Niedawno, 24 listopada 2020 r., Rada Unii Europejskiej przyjęła zalecenie w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporno-

12 Eurostat, 2020, Education and training – Overview <https://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/overview>

13 Eurostat, 2020, Adult Education Survey <https://www.eui.eu/Research/Library/ResearchGuides/Economics/Statistics/DataPortal/AES>

14 Komisja Europejska, 2016, Providers of non-formal education and training activities [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Providers\\_of\\_non-formal\\_education\\_and\\_training\\_activities,\\_2016\\_\(%C2%B9\)\\_\[%25\\_share\\_of\\_all\\_non-formal\\_learning\\_activities\\_of\\_adults\\_aged\\_25%E2%80%9364\].png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Providers_of_non-formal_education_and_training_activities,_2016_(%C2%B9)_[%25_share_of_all_non-formal_learning_activities_of_adults_aged_25%E2%80%9364].png)

15 Komisja Europejska, 2016, Providers of non-formal education and training activities [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Providers\\_of\\_non-formal\\_education\\_and\\_training\\_activities,\\_2016\\_\(%C2%B9\)\\_\[%25\\_share\\_of\\_all\\_non-formal\\_learning\\_activities\\_of\\_adults\\_aged\\_25%E2%80%9364\].png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Providers_of_non-formal_education_and_training_activities,_2016_(%C2%B9)_[%25_share_of_all_non-formal_learning_activities_of_adults_aged_25%E2%80%9364].png)

16 Ośrodek Informacji i Dokumentacji Europejskiej, 2002 Posiedzenie Rady Europejskiej w Kopenhadze <https://oide.sejm.gov.pl/oide/images/files/dokumenty/konkluzje/kopenhaga200212.pdf>

ści<sup>17</sup>. Określa ono kluczowe zasady zapewniające sprawne kształcenie i szkolenie zawodowe, dostosowując je do potrzeb rynku pracy i zapewnia możliwość wysokiej jakości uczenia się zarówno młodym ludziom, jak i dorosłym. Kładzie duży nacisk na zwiększoną elastyczność kształcenia i szkolenia zawodowego, zwiększone możliwości uczenia się w miejscu pracy i przyuczenia do zawodu.

W Zobowiązaniu Społecznym z Porto podpisanym 7 maja 2021 r. Parlament Europejski, Rada UE<sup>18</sup>, europejscy partnerzy społeczni i organizacje społeczeństwa obywatelskiego poparły cel, zgodnie z którym do 2030 r. co najmniej 60% wszystkich dorosłych obywateli UE powinno uczestniczyć w szkoleniach.

**Do 2030 r. co najmniej 60% wszystkich dorosłych obywateli UE powinno uczestniczyć w szkoleniach.**

Z kolei Europejski program na rzecz umiejętności (The European Skills Agenda)<sup>19</sup> przedstawia pięcioletni plan pomocy osobom fizycznym i przedsiębiorstwom w rozwijaniu większej liczby i lepszych umiejętności oraz wykorzystywaniu ich. Działania programu na rzecz umie-

jętności odnoszą się również do narzędzi i inicjatyw wspierających ludzi w ich ścieżkach uczenia się przez całe życie.

Rada UE poruszyła tematykę również w wytycznych dotyczących zatrudnienia. W decyzji 2020/1512 z dnia 13 października 2020 roku<sup>20</sup> skoncentrowano się m.in. na zwiększaniu podaży pracy i poprawy dostępu do zatrudnienia, umiejętności i kompetencji. W dokumencie Rada UE wzywa państwa członkowskie do umożliwienia wszystkim przewidywania i lepszego dostosowywania się do potrzeb rynku pracy, w szczególności poprzez ciągłe podnoszenie umiejętności i przekwalifikowywanie.

## Zakończenie

Uczenie się przez całe życie może być prowadzone zarówno w ramach formalnych systemów edukacji i szkoleń, jak i poza nimi. Jest ono wyrazem inwestycji w ludzi i wiedzę, a także popularyzacją nabywania podstawowych umiejętności (również cyfrowych) i poszerzaniem możliwości innowacyjnych, bardziej elastycznych form uczenia się. Celem działań podejmowanych w tym obszarze powinno być zapewnienie ludziom w każdym wieku równego i otwartego dostępu do wysokiej jakości możliwości uczenia się oraz różnorodnych doświadczeń edukacyjnych.

Decydenci już dawno zauważyli, że uczenie się dorosłych ma kluczowe znaczenie dla pracowników, firm i całych gospodarek, które chcą zapobiegać deprecjacji kapitału ludzkiego i utrzymania konkurencyjności w zglobalizowanym i stale zmieniającym się środowisku pracy. Istnieje wiele dowodów na to, że kształcenie dorosłych pozwala zatrudnionym lub poszukującym pracy, utrzymać się i podnosić swoje umiejętności, zdobywać kompetencje potrzebne do odniesienia sukcesu na rynku pracy i wzmacniać ogólną odporność na wstrząsy zewnętrzne, jak np. pandemia COVID -19<sup>21</sup>.



17 Council Recommendation of 24 November 2020 on vocational education and training (VET) for sustainable competitiveness, social fairness and resilience 2020/C 417/01 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32020H1202%2801%29>

18 Rada Europejska, 2021, Szczyt Społeczny w Porto, 7 maja 2021 <https://www.consilium.europa.eu/pl/meetings/european-council/2021/05/07/social-summit/>

19 Komisja Europejska, European Skills Agenda <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

20 Rada Europy, 2020, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, Decyzja Rady UE 2020/1512 z dnia 13 października 2020 r. w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020D1512&from=ES>

21 OECD (2021), "To what extent do adults participate equally in education and learning?", in Education at a Glance 2021: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris <https://doi.org/10.1787/7d242daf>



## 2. Przegląd systemów edukacji dorosłych w krajach partnerskich: Irlandia, Polska, Rumunia

W każdym kraju obowiązuje wiele pojęć i terminów opisujących i definiujących uczenie się przez całe życie, w tym uczenie się dorosłych. Na potrzeby projektu Partnerzy zdecydowali, że system uczenia się dorosłych obejmuje działania w zakresie edukacji formalnej (oświata) i poza formalnej dla osób powyżej 25 roku życia, które zakończyły/przerwały ścieżkę edukacji formalnej.

**System uczenia się dorosłych obejmuje działania w zakresie edukacji formalnej (oświata) i poza formalnej dla osób powyżej 25 roku życia, które zakończyły/przerwały ścieżkę edukacji formalnej.**

### System edukacji dorosłych w Polsce

#### 1. Dane na temat uczenia się dorosłych Polaków

##### 1.1. Struktura wykształcenia

W Polsce 7% osób dorosłych (25–64 lat) posiada co najwyżej wykształcenie podstawowe (ISCED 0–2), 60% legitymuje się wykształceniem

średnim (ISCED 3–4), a 33% ma wykształcenie wyższe (ISCED 5–8). 6% kobiet i 7% mężczyzn posiada wykształcenie co najwyżej podstawowe. Znaczącą rozbieżność w liczebności według kryterium płci można natomiast zaobserwować w przypadku wykształcenia średniego oraz wyższego. Ponad 66% mężczyzn ma wykształcenie średnie, a 27% wykształcenie wyższe, w przypadku kobiet wartości te wynoszą odpowiednio 54% i 39%<sup>22</sup>.

Największy odsetek osób posiadających wykształcenie co najwyżej podstawowe jest w grupie wiekowej 50–64 lata. Jednocześnie największy odsetek osób z wykształceniem wyższym jest w młodszej grupie wiekowej tj. 30–39 lat.

##### 1.2. Poziom podstawowych umiejętności

Zgodnie z wynikami PIAAC<sup>23</sup>, w Polsce występuje duży udział osób o niskim poziomie umiejętności. W pięciostopniowej skali umiejętność rozumienia tekstu prawie jednej piątej populacji dorosłych Polaków oceniana jest na poziomie 1 lub poniżej, a w dziedzinie rozumowania matematycznego – blisko jednej czwartej. Jednocześnie grupa osób o poziomie umiejętności 4 lub 5 jest w Polsce relatywnie mniej liczna, w stosunku do innych krajów OECD.

##### 1.3. Uczestnictwo w edukacji i szkoleniach

Wg danych z Eurostatu<sup>24</sup> w roku 2021 jedynie 5,4% dorosłych Polaków (25–64 lat) uczestniczyło w edukacji i szkoleniach w okresie 4 tygodni przed badaniem. Polacy przede wszystkim wybierają edukację poza formalną (4,6%) i szkolenia związane z pracą (3,5%). W najmniejszym stopniu szkoliły się osoby z co najwyżej wykształceniem podstawowym (1,1%). Najbardziej aktywne edukacyjnie są osoby najlepiej wykształcone (11,2%).

Uczestnictwo w edukacji i szkoleniach lepiej prezentuje się w okresie 12 miesięcy przed badaniem. Zgodnie z danymi Adult Education Survey w 2016 roku 25,5% dorosłych Polaków nabywało nowe lub podnosiło swoje umiejętności. Również tutaj dominuje edukacja poza formalna (22%) i udział osób z wykształceniem wyższym (43,2%)<sup>25</sup>.

Jedynie 12% dorosłych Polaków deklaruje, że chciałoby się rozwijać, ale ze względu na prywatne lub zawodowe trudności nie może tego robić. Jednocześnie ponad 61% dorosłych Polaków mówi, że nie chce uczestniczyć w edukacji i szkoleniach.

<sup>22</sup> polon.nauka.gov.pl, Klasyfikacja ISCED <https://polon.nauka.gov.pl/pomoc/knowledge-base/5755/>

<sup>23</sup> PIAAC, Międzynarodowe Badanie Umiejętności Dorosłych PIAAC <https://piaac.pbs.pl/badanie-piaac/>

<sup>24</sup> Eurostat <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

<sup>25</sup> GUS, 2016 [https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5488/3/3/1/ksztalcenie\\_doroslych\\_2016.pdf](https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5488/3/3/1/ksztalcenie_doroslych_2016.pdf)

## 2. Ramy prawne, zarządzanie i koordynacja systemem uczenia się dorosłych

Podstawowym dokumentem strategicznym definiującym polski system uczenia się osób dorosłych jest Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (ZSU 2030)<sup>26</sup>.

Zgodnie z przyjętymi założeniami Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 składa się z dwóch części:

- Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część ogólna) – przyjęta przez Radę Ministrów 25 stycznia 2019.
- Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część szczegółowa). Polityka na rzecz rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie – przyjęta przez Radę Ministrów 28 grudnia 2020.

Strategia uwzględnia sześć obszarów priorytetowych:

- podnoszenie poziomu umiejętności kluczowych u dzieci, młodzieży i osób dorosłych;
- rozwijaniu i upowszechnianiu kultury uczenia się nastawionej na aktywny i ciągły rozwój umiejętności;
- zwiększenie udziału pracodawców w rozwoju i lepszym wykorzystaniu umiejętności;
- budowanie efektywnego systemu diagnozowania i informowania o obecnym stanie i zapotrzebowaniu na umiejętności;
- wypracowanie skutecznych i trwałych mechanizmów współpra-

cy i koordynacji międzyresortowej oraz międzysektorowej w zakresie rozwoju umiejętności;

- wyrównywanie szans w dostępie do rozwoju i możliwości wykorzystania umiejętności.

ZSU 2030 stwarza ramy dla działania interesariuszy zaangażowanych w procesy na rzecz nabywania i rozwijania umiejętności<sup>27</sup>.

System uczenia się dorosłych w Polsce składa się z trzech filarów:



Kwestie związane z edukacją formalną (oświatą) reguluje *Prawo oświatowe*<sup>28</sup>. Dodatkowo niektóre aspekty w edukacji formalnej i poza formalnej zdefiniowano w *ustawie o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji oraz Rozporządzeniu Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 29 sierpnia 2017 r. w sprawie rejestru podmiotów świadczących usługi rozwojowe*<sup>29</sup>. Należy także wspomnieć o regulacjach poszczególnych resortów w kontekście rozwoju kwalifikacji zawodowych oraz szkolenia osób bezrobotnych.

## 3. Główne narzędzia wspierające system uczenia się dorosłych

- **Zintegrowany System Kwalifikacji i Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji** – obowiązuje od 15 stycznia 2016 r. Ministrem koordynatorem ZSK jest minister edukacji. W ustawie zdefiniowane zostały m.in. takie pojęcia, jak: kwalifikacje, kwalifikacje pełne, kwalifikacje cząstkowe, kwalifikacje rynkowe, kwalifikacje uregulowane.

Zintegrowany System Kwalifikacji ma zapewnić:

- jakość nadawanych kwalifikacji,
- uznawanie efektów uczenia się w edukacji poza formalnej i poprzez uczenie się nieformalne,
- gromadzenie osiągnięć oraz ich uznawanie,
- informacje o kwalifikacjach dostępnych w Polsce,
- porównanie kwalifikacji uzyskanych w kraju z kwalifikacjami w innych krajach Unii Europejskiej.

<sup>26</sup> Komisja Europejska, Eurydice [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/national-description\\_pl](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/national-description_pl)

<sup>27</sup> Ministerstwo Edukacji i Nauki, 2020 <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/zintegrowana-strategia-umiejtnosci-2030-czesc-szczegolowa--dokument-przyjety-przez-rade-ministrow>

<sup>28</sup> Kancelaria Sejmu, 2016, Ustawa z dnia 14 grudnia 2016, Prawo oświatowe <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20200000910/U/D20200910Lj.pdf>

<sup>29</sup> Kancelaria Sejmu, Zintegrowany System Kwalifikacji, akty prawne <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/ByKeyword.xsp?key=Zintegrowany%20System%20Kwalifikacji>



- **Baza Usług Rozwojowych**<sup>30</sup> – została uruchomiona w 2016 r. w ramach pierwszego projektu "Rozwój i utrzymanie ogólnopolskiego Rejestru Usług Rozwojowych (RUR)" (okres realizacji 2015 r. – 2018 r.). Zastąpiła ona wyszukiwarkę usług szkoleniowych – "Inwestycja w Kadry". Koncepcja Bazy została wypracowana w toku konsultacji społecznych, w których wzięli udział przedstawiciele środowisk zainteresowanych rozwiązaniami z zakresu kształcenia ustawicznego oraz adaptacyjności przedsiębiorstw i ich pracowników. Zakłada możliwość swobodnego wyboru podmiotu, z którym przedsiębiorcy i ich pracownicy podniosą swoje kwalifikacje. Baza pozwala w prosty i szybki sposób znaleźć usługi rozwojowe, odpowiadające na potrzeby użytkowników. Dzięki rozbudowanej wyszukiwarce z szerokim wyborem filtrów oraz wystandaryzowanemu formularzowi zgłaszania i prezentacji usługi, każdy użytkownik ma możliwość porównania interesujących go ofert. Zawarty w Bazie Usług Rozwojowych system oceny usług rozwojowych, daje możliwość oceny odbytych usług, a z drugiej strony stanowi ważny element w procesie wyboru usługi lub dostawcy usług dla innych użytkowników. BUR to także możliwość zamówienia "usługi szytej na miarę", czyli takiej, która odpowiada w sposób bezpośredni na potrzeby użytkowników.

## System edukacji dorosłych w Irlandii

### 1. Dane na temat uczenia się w Irlandii

#### 1.1. Struktura wykształcenia

W Irlandii<sup>31</sup> 12% osób dorosłych (25–64 lat) posiada co najwyżej wykształcenie podstawowe (ISCED 0–2), wykształceniem średnim (ISCED 3–4) może pochwalić się 35% społeczeństwa, natomiast aż 53% ma wykształcenie wyższe (ISCED 5–8).

W przypadku osób posiadających wykształcenie co najwyżej podstawowe występują znaczące różnice liczebności pomiędzy kobietami (40%) a mężczyznami (60%)<sup>32</sup>. Natomiast bardzo niewielkie rozbieżności można zaobserwować w przypadku wykształcenia średniego oraz wyższego. Ponad 51% mężczyzn posiada wykształcenie średnie, a 45% wykształcenie wyższe, w przypadku kobiet wartości te wynoszą odpowiednio 49% i 55%.

#### 1.2. Poziom podstawowych umiejętności

W 2017 roku, nieco mniej niż co dziesiąta osoba (8,6%) w wieku 25–64 lata uczestniczyła w formalnej edukacji w ciągu 12 miesięcy przed badaniem, a około pięciu na dziesięciu (49,5%) dorosłych brało udział w poza formalnej edukacji. Ponad połowa (53,9%) osób w wieku 25–64 lat brała udział w uczeniu się przez całe życie w ciągu ostatnich 12 miesięcy, a nieco ponad sześć na dziesięć (62,1%) uczestniczyło w nieformalnych działaniach edukacyjnych. Młodsze osoby częściej brały udział w formalnych działaniach edukacyj-

nych w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Na przykład 14,7% osób w wieku 25–34 lat brało udział w formalnej działalności edukacyjnej w porównaniu z 2,9% osób w wieku 55–64 lat.

Badanie umiejętności osób dorosłych OECD pokazuje, że 17,9% Irlandczyków jest na poziomie 1 lub poniżej w pięciostopniowej skali umiejętności czytania i pisania. Na tym poziomie osoba może nie być w stanie zrozumieć podstawowych informacji pisemnych.

25% Irlandczyków osiąga wynik na poziomie 1 lub poniżej w zakresie umiejętności liczenia. Na tym poziomie osoba może mieć problemy z wykonywaniem prostych obliczeń matematycznych. 42% dorosłych Irlandczyków uzyskuje wynik na poziomie lub poniżej poziomu 1 w zakresie korzystania z technologii do rozwiązywania problemów i wykonywania zadań.

#### 1.3. Uczestnictwo w edukacji i szkoleniach

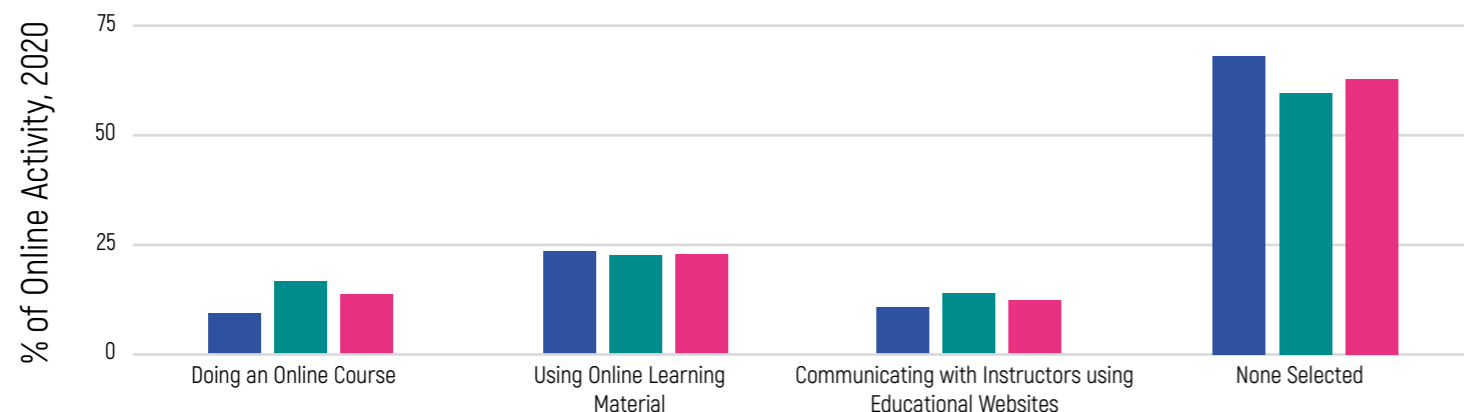
Osoby młodsze częściej podejmują działania edukacyjne online. W marcu 2020 roku<sup>33</sup> 19% osób w wieku 16–44 lat robiło kurs online, w porównaniu z 13% osób w wieku 45–59 lat i zaledwie 6% osób w wieku 60 lat i starszych. Odsetek osób w wieku 16–44 lat korzystających z innych materiałów edukacyjnych online wynosił w marcu 2020 roku 32%, w porównaniu z 24% osób w wieku 45–59 lat i zaledwie 8% osób w wieku 60 lat i starszych. Około jednej piątej (21%) osób w wieku 16–44 lat komunikowało się z instruktorami lub korzystało z edukacyjnych stron internetowych/portali, 12% osób w wieku 45–59 lat. Osoby w wieku 60 lat i więcej nie korzystały z edukacji online.

30 PARP <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/>

31 Eurostat <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

32 Eurostat <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

33 Central Statistic Office, Ireland's UN SDGs 2019 - Report on Indicators for Goal 4 Quality Education <https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/ep/p-sdg4/irelandsunsdgs2019-reportonindicatorsforgoal4qualityeducation/adulteducation/>



Źródło: CSO, Adult Education Survey.

## 2. Ramy prawne, zarządzanie i koordynacja

Departament Edukacji<sup>34</sup> (DE) jest odpowiedzialny za politykę, zapewnienie świadczenia, finansowanie i regulacje edukacji na wszystkich poziomach. Od 2010 r. odpowiedzialność za sektor kształcenia zawodowego spoczywa na DES.

W Irlandii mężczyźni są mniej skłonni niż kobiety do podjęcia ścieżki zawodowej. W 2019 roku 36% absolwentów zawodowych szkół średnich II stopnia stanowili mężczyźni, w porównaniu do 55% średnio w krajach OECD.

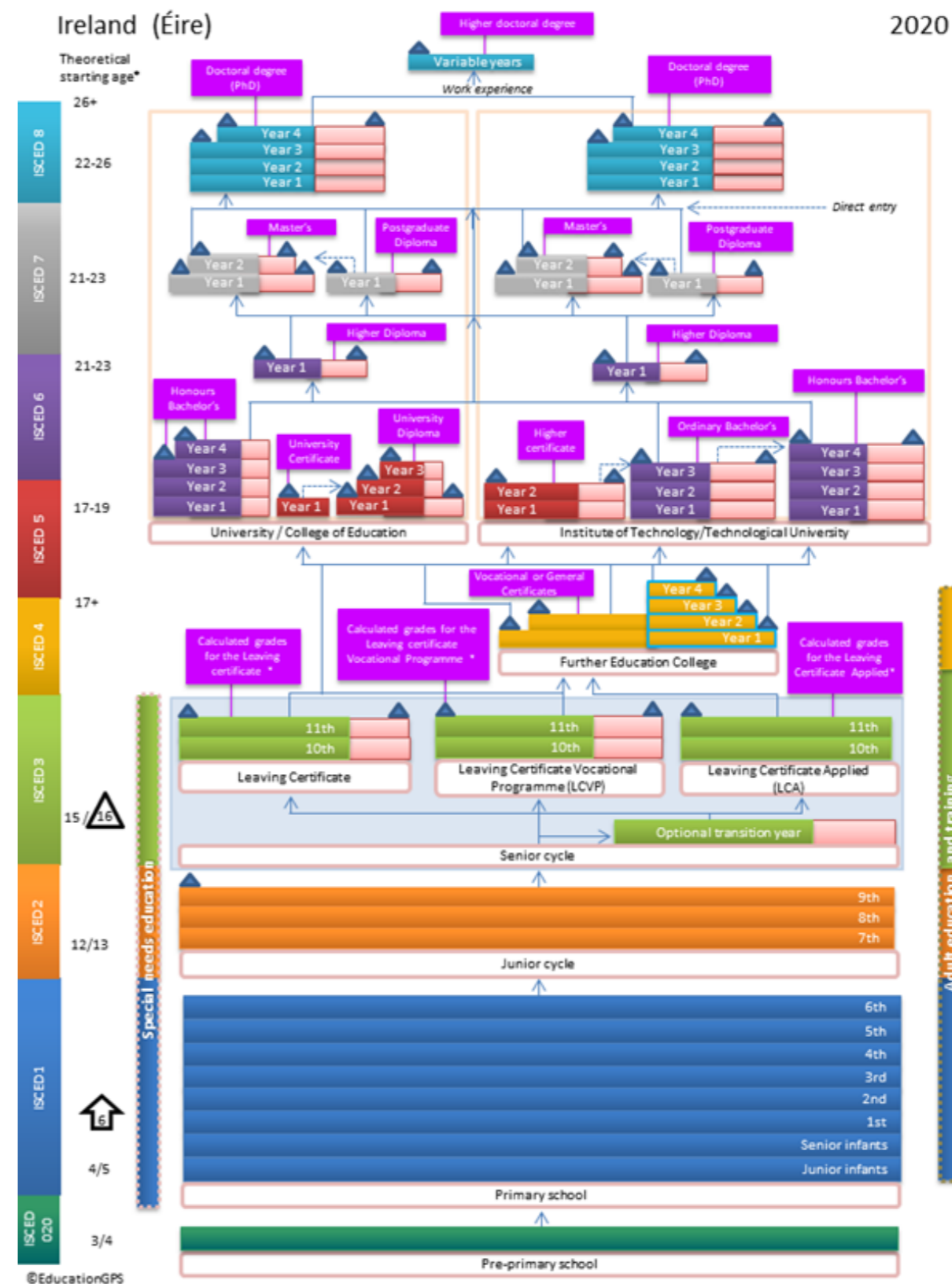
W Irlandii 62% kobiet w wieku 25–34 lat miało kwalifikacje wyższe w 2020 r. i 54% ich rówieśników płci męskiej.

W 2018 roku Irlandia zainwestowała łącznie 9 921 USD na studenta na poziomie podstawowym do instytucji szkolnictwa wyższego w porównaniu do 10 454 USD średnio w krajach OECD. Stanowi to 3,3% PKB, w porównaniu do 4,9% średnio w krajach OECD.

W 2019 r. wszystkie dzieci w wieku 3–5 lat były zapisane do programów wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem oraz do szkół podstawowych w Irlandii, w porównaniu z 88% średnio w krajach OECD.

### Schemat systemu edukacji dorosłych

Źródło: OECD, 2020 <https://gpseducation.oecd.org/CountryProfile?primaryCountry=IRL>



34 Komisja Europejska, Eurydice, Ireland <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/ireland/overview>



Podstawowym dokumentem strategicznym definiującym Irlandzki system uczenia się to<sup>35</sup>:

- **Plan Delivering Equality of Opportunity in Schools (DEIS)** z 2017 r. – był główną inicjatywą polityczną zajmującą się nierównościami edukacyjnymi. Opiera się on na planie DEIS na rzecz włączenia edukacyjnego (2005), który zapewniał szereg ukierunkowanego wsparcia dla szkół znajdujących się w najbardziej niekorzystnej sytuacji. Od 2017 r. dodano 79 szkół, a 30 otrzymało wzmocnione wsparcie, w tym programy ukierunkowane na przejście, dobre samopoczucie i rozwój zawodowy nauczycieli.

Dzięki DEIS wprowadzono również nowe cele dotyczące zatrzymania i progresji uczniów, a także inicjatywy mające na celu poprawę umiejętności czytania i pisanie przez dorosłych i alfabetyzacji rodzin.

- **Krajowa strategia na rzecz poprawy umiejętności czytania i liczenia** (2011–2020) miała na celu podniesienie standardów w placówkach ECEC i edukacji obowiązkowej poprzez zmobilizowanie sześciu ramion działania: nauczycieli, dyrektorów szkół, rodziców i społeczności, programów nauczania, oceny społeczności, programu nauczania, oceny oraz wsparcia dla osób z dodatkowymi potrzebami.

Irlandia podjęła reorganizację swojego sektora further education

w 2013 r. Utworzono nowy centralny organ ds. dalszego kształcenia i szkoleń (Seirbhís Oideachais Leanúnaigh agus Scileanna – SOLAS), przynosząc strategiczne ukierunkowanie sektora<sup>36</sup>.

33 Komitety Kształcenia Zawodowego zostały zastąpione przez 16 Rad ds. Edukacji i Szkoleń (ETB), aby lepiej zintegrować szkolenie i edukację, zwiększyć reaktywność systemu i poprawić jakość oferty.

Programy realizowane przez SOLAS i ETB rozwijają umiejętności zarówno wśród pracujących, jak i osób bezrobotnych ułatwiają przejście do miejsca pracy i przydzielają środki szkołom zawodowym i kolegiom społecznym.

## System edukacji dorosłych w Rumunii

### 1. Dane na temat uczenia się w Rumunii

#### 1.1. Struktura wykształcenia

W Rumunii<sup>37</sup> odsetek osób dorosłych (25–64 lat) posiadających co najwyżej wykształcenie podstawowe (ISCED 0–2), oraz wykształcenie wyższe (ISCED 5–8) wynosi odpowiednio po 19%, natomiast więcej osób posiada wykształcenie średnie (ISCED 3–4), bo aż 62%.

W przypadku wykształcenia kobiet i mężczyzn w Rumunii nie obserwuje się wyraźnych rozbieżności między płciami.

### 1.2. Poziom podstawowych umiejętności

Uczestnictwo w kształceniu dorosłych i dostęp do niego pozostają na bardzo niskim poziomie, pomimo potrzeby podnoszenia i zmiany kwalifikacji i przekwalifikowania siły roboczej. Uczestnictwo w uczeniu się dorosłych<sup>38</sup> wyniosło 1,1% w 2017 r., znacznie poniżej średniej unijnej, wynoszącej 10,9 %. Umiejętności cyfrowe ludności ulegają poprawie, ale nadal należą do najniższych w UE: w 2017 r. tylko 29% ludności posiadało co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe (w porównaniu ze średnią UE wynoszącą 57%). Umiejętności społeczeństwa są nieadekwatne do potrzeb nowoczesnej gospodarki.

### 2. Ramy prawne, zarządzanie i koordynacja

Ministerstwo Edukacji<sup>39</sup> organizuje i prowadzi krajowy system edukacji, oświaty, badań naukowych, rozwoju technologicznego i innowacji w partnerstwie zarówno z podległymi instytucjami, jak i instytucjami podlegającymi koordynacji.

Ogólne ramy prawne dla organizacji, administracji i funkcjonowania edukacji w Rumunii są ustanowione przez:

- Konstytucję (rozdz. 2, rozdz. 32),
- ustawę o edukacji narodowej – prawo organiczne,
- ustawy zwykłe i rozporządzenia rządu,

35 OECD, 2020 Education Policy Outlook Ireland <https://www.oecd.org/education/policy-outlook/country-profile-Ireland-2020.pdf>

36 Seirbhís Oideachais Leanúnaigh agus Scileanna (SOLAS) [http://ga.negapedia.org/articles/Seirbh%C3%ADs\\_Oideachais\\_Lean%C3%BAaigh\\_agus\\_Scileanna\\_\(SOLAS\)](http://ga.negapedia.org/articles/Seirbh%C3%ADs_Oideachais_Lean%C3%BAaigh_agus_Scileanna_(SOLAS))

37 Eurostat <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

38 Komisja Europejska, Eurydice, Romania <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/romania/overview>

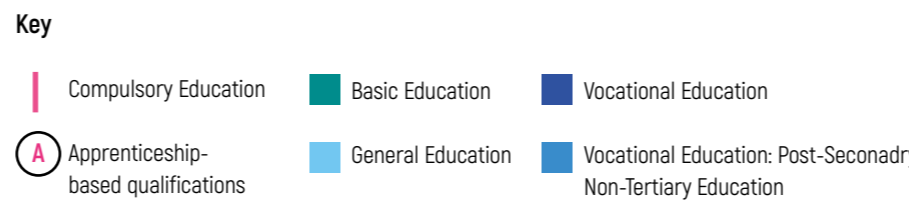
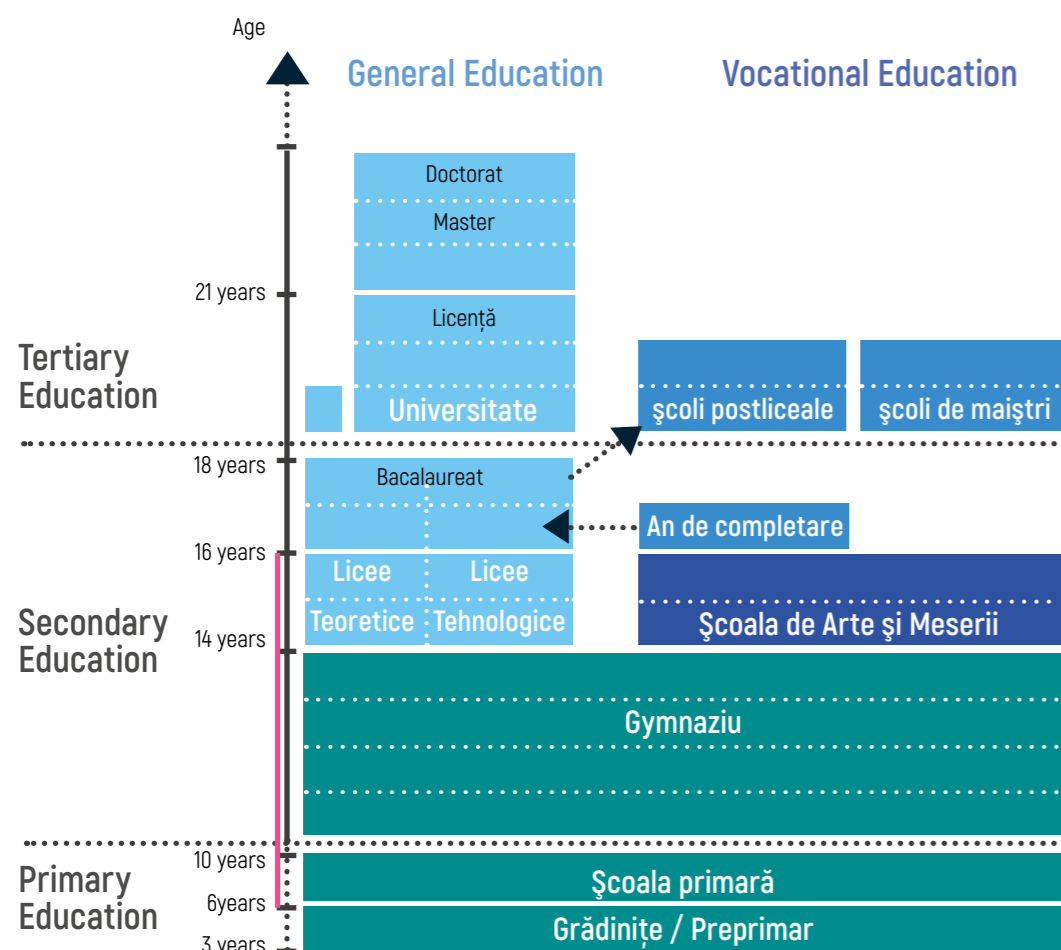
39 Komisja Europejska, Eurydice, Romania <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/romania/overview>

- szczegółowe procedury i przepisy są ustanawiane przez decyzje rządowe i zarządzenia Ministerstwa Edukacji,
- system edukacji narodowej.

Edukacja szkolna w Rumuni:

- edukacja podstawowa – klasy 0–4 (od 6. roku życia),
- gimnazjum – klasy 5–8,
- liceum – klasy 9–12 / technikum – klasy 9–13 / szkoła zawodowa – klasy 9–11.
- Obowiązek szkolny kończy się na klasie 10.

## Romanian Education System



Źródło: European Observatory of Service-Learning in Higher Education, Higher Education Framework in Romania  
<https://www.eoslhe.eu/higher-education-framework-in-romania/>

Edukacja dorosłych obejmuje programy szkoleniowe na wszystkich poziomach kwalifikacji, organizowane w sektorze publicznym lub prywatnym.

Na poziomie publicznym Instytut Nauk o Edukacji prowadzi kursy szkoleniowe, poprzez które promuje reformy edukacji.

Centrum Doskonalenia Nauczycieli oferuje kursy rozwoju zawodowego w odniesieniu do systemu umiejętności zawodowych i przekrojowych niezbędnych dla nauczyciela oraz do krajowych i europejskich polityk i strategii w dziedzinie edukacji.

Rumunia ma jeden z najniższych współczynników aktywności zawodowej w UE, a jej populacja w wieku produkcyjnym od 2008 r. stale się zmniejsza, podczas gdy niedobory siły roboczej i umiejętności rosną. Istnieje zatem potrzeba lepszego wykorzystania istniejących zasobów ludzkich i inwestowania w umiejętności obecnej i przyszłej siły roboczej. System kształcenia i szkolenia ma jednak trudności z zapewnieniem umiejętności, których potrzebuje kraj ze względu na wyzwania związane z jakością, równością i dostosowaniem do rynku pracy.

Liczba osób przedwcześnie kończących naukę utrzymuje się na wysokim poziomie, zwłaszcza na obszarach wiejskich i wśród Romów. Wielu piętnastolatków, którzy są przyszłą siłą roboczą Rumunii, nie posiada podstawowych umiejętności, wymaganych do rozwiązywania

problemów, z którymi rutynowo borykają się dzisiejsi dorośli. Ubóstwo edukacyjne jest szczególnie dotkliwe wśród osób w niekorzystnej sytuacji, co pogłębia nierówności społeczne. Umiejętności cyfrowe ogółu społeczeństwa i młodzieży są niższe od średniej UE. Mniej niż jedna trzecia Rumunów w wieku 16–74 lat posiada co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe, w porównaniu z wskaźnikiem 58% oznaczającym średnią w UE.

Dostępność specjalistów z wykształceniem wyższym jest ograniczona przez liczbę absolwentów oraz przez emigrację – szacuje się, że prawie 40% rumuńskich absolwentów szkół wyższych w wieku 24–64 lat wyemigrowało.

Występuje znaczne niedopasowanie umiejętności, przy czym wysoki odsetek osób z wykształceniem wyższym jest nadmiernie wykształcony w stosunku do wykonywanych zawodów, albo zatrudniony w sektorze, który nie odpowiada kierunkowi ich wykształcenia. Wielu pracodawców postrzega programy nauczania w szkołach średnich i wyższych jako zbyt abstrakcyjne, które są realizowane z niewystarczającym naciskiem na praktyczne zastosowanie wiedzy i rozwiązywanie problemów oraz które wykorzystują przestarzałe metody nauczania, koncentrujące się na zapamiętywaniu, a nie na rozwiązywaniu problemów i współpracy w zespole.

Nie istnieje system prognozowania umiejętności, który byłby wykorzystywany w planowaniu programów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz szkolnictwa wyższego, chociaż oczekuje się, że zostanie on opracowany jako warunek wstępny wykorzystania europejskich funduszy strukturalnych i inwestycyjnych (2021–2027). Pomimo dużego zapotrzebowania na szkolenia, aby nadążyć za trendami w gospodarce i zwiększyć odporność siły roboczej, uczestnictwo w programach uczenia się dorosłych jest bardzo niskie.



## 3. Problematyka edukacji włączającej

### Edukacja włączająca

Zagadnienie włączenia społecznego (ang. social inclusion), określane go w literaturze również jako integracja społeczna, należy rozpatrywać wspólnie z kwestią wykluczenia społecznego (ang. social exclusion). Dostrzeżenie zjawiska wykluczenia i dyskusje o nim dały asumpt do poszukiwania metod zaradzenia sytuacji, w której jednostki lub całe grupy są wyłączone z udziału w życiu społecznym.

Przyjmuje się, że kwestia wykluczenia społecznego po raz pierwszy została podniesiona we Francji, w latach 70. ubiegłego wieku. Wówczas jako wykluczonych społecznie uznawano przede wszystkim ludzi w trudnej sytuacji ekonomicznej<sup>40</sup>. W połowie lat 80. termin rozszerzono tak, by ujmował "nie tylko materialne, ale również duchowe i symboliczne aspekty zjawiska"<sup>41</sup>. Jak zauważa Janie Percy-Smith<sup>42</sup>, włączenie i wykluczenie społeczne pojawiły się w dyskursie Wspólnot Europejskich za kadencji Jacquesa Delorsa, francuskiego ekonomisty i polityka, który przewodniczył Komisji Europejskiej w latach 1985-1995.

Początkowo Europejska Wspólnota Gospodarcza prowadziła działania pilotażowe, jednak brak podstaw prawnych powodował, że były one kontestowane<sup>43</sup>. Sytuację zmienił Traktat z Amsterdamu (TA) z 1999 roku. Jak czytamy w artykule 117, zarówno Wspólnota, jak i państwa członkowskie, mają za cel:

- promowanie zatrudnienia
- poprawę warunków życia i pracy
- odpowiednią ochronę socjalną
- budowanie dialogu pomiędzy partnerami społecznymi
- rozwój zasobów ludzkich pozwalających podnosić i utrzymywać poziom zatrudnienia
- przeciwdziałanie wyłączeniu społecznemu<sup>44</sup>.

Po wejściu w życie TA utworzono Komitet Ochrony Socjalnej (Social Protection Committee), którego rolą jest propagowanie współpracy państw Unii Europejskiej i kooperacji z Komisją Europejską w zakresie polityki ochrony socjalnej. Między innymi SPC publikuje coroczne raporty na temat włączenia społecznego<sup>45</sup>.

W ostatnim opracowaniu<sup>46</sup> SPC zwraca uwagę, że w latach poprzedzających wybuch pandemii COVID-19 sukcesywnie zmniejszała się liczba osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym – w sumie o około 2,3 miliona. Jednak to nie pomogło wypełnić założeń przyjętych w strategii "Europa 2020" – jeszcze w 2010 roku głowy państw i szefowie rządów deklarowali, że po dekadzie liczba zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem spadnie o 20 milionów. Plan wśród krajów członkowskich UE został wykonany w połowie, choć warto odnotować, że w przypadku Polski – z nawiązką. Nad Wisłą planowano, że uda się wyciągnąć z ubóstwa lub włączyć społecznie 1,5 miliona osób, tymczasem pozytywna zmiana objęła 4,8 miliona ludzi.

### Plan na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych

W 2021 roku Komisja Europejska zrewidowała założenia i przedstawiła plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych. Zgodnie z nim do 2030 roku liczba osób żyjących w ubóstwie ma spaść o 15 milionów, z czego 1/3 powinna dotyczyć dzieci<sup>47</sup>. Choć ten cel jest

40 Dan Allman, The Sociology of Social Inclusion, SAGE Open, 2013 rok, <https://doi.org/10.1177/2158244012471957> [dostęp 15.10.2022 roku].

41 H. Silver, Social Exclusion and Social Solidarity: Three Paradigms, International Labour Review, vol. 133, 1994 rok.

42 J. Percy-Smith, Policy responses to social exclusion: towards inclusion?, Buckingham: Open University Press, 2000 rok.

43 Walka z ubóstwem, wykluczeniem społecznym i dyskryminacją, Parlament Europejski, [https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/pl/FTU\\_2.3.9.pdf](https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/pl/FTU_2.3.9.pdf) [dostęp 15.10.2022 roku].

44 Traktat z Amsterdamu zmieniający Traktat o Unii Europejskiej, Traktaty ustanawiające Wspólnoty Europejskie oraz niektóre związane z nimi akty, Artykuł 2, [https://oide.sejm.gov.pl/oide/images/files/dokumenty/traktaty/Traktat\\_amsterdamski\\_PL\\_1.pdf](https://oide.sejm.gov.pl/oide/images/files/dokumenty/traktaty/Traktat_amsterdamski_PL_1.pdf) [dostęp 15.10.2022 roku].

45 <https://www.consilium.europa.eu/pl/council-eu/preparatory-bodies/social-protection-committee/> [dostęp 23.10.2022 roku].

46 2021 SPC annual review of the Social Protection Performance Monitor (SPPM) and developments in social protection policies.

47 Walka z ubóstwem, wykluczeniem społecznym i dyskryminacją, Parlament Europejski, [https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/pl/FTU\\_2.3.9.pdf](https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/pl/FTU_2.3.9.pdf) [dostęp 15.10.2022 roku].

podstawowym, warto przyjrzeć się dwóm pozostałym, które są istotne w kontekście włączenia społecznego. Pierwszy z nich odnosi się do zatrudnienia – w 2030 roku co najmniej 78% osób w wieku 24-60 lat powinno mieć pracę. Co zrobić, żeby to osiągnąć? Zadania skupiają się na następujących zagadnieniach:

- zmniejszania luki w zatrudnieniu pomiędzy kobietami a mężczyznami w porównaniu z 2020 rokiem, kiedy zatrudnionych było 78,3% mężczyzn, podczas gdy u kobiet wskaźnik ten wyniósł 66,6%
- zwiększania dostępności placówek opiekuńczych i edukacyjnych dla dzieci, żeby kobietom było łatwiej godzić życie zawodowe z prywatnym
- zmniejszania odsetka tzw. NEET-ów (ang. not in employment, education or training), czyli osób w wieku 15-29, które pozostają poza sferą zatrudnienia i edukacji – z 12,6% w 2019 do 9% w 2030 roku
- podnoszenia uczestnictwa w rynku pracy grup, które nie mają w nim dostatecznej reprezentacji, tj. starszych, o niskich kwalifikacjach, niepełnosprawnych, mieszkających na obszarach wiejskich i z dala od większych ośrodków, osób LGBTIQ, a także mniejszości rasowych i etnicznych oraz migrantów<sup>48</sup>.

## Włączenie poprzez edukację

Kolejny cel w planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych odnosi się do udziału dorosłych w szkoleniach. Jak podkre-

śla Komisja, tło zmian stanowią: trwająca dwójaka transformacja – cyfrowa i ekologiczna, a także odbudowa gospodarki po kryzysie wywołanym pandemią COVID-19<sup>49</sup>. W ich kontekście uczestnictwo w szkoleniach jest konieczne do polepszenia sytuacji poszczególnych osób na rynku pracy, ale też pobudzania innowacji, zapewnienia sprawiedliwości społecznej i zaradzenia luce w zakresie umiejętności cyfrowych. Założenie na 2030 rok to roczny udział w szkoleniach i kursach co najmniej 60% dorosłych. Co, trzeba przyznać, jest celem ambitnym, jeśli wziąć pod uwagę, że w 2016 roku odsetek ten wynosił 37%, a wśród osób o niskich kwalifikacjach – zaledwie 18%. Jeśli chodzi o umiejętności cyfrowe, KE planuje, że co najmniej 80% populacji w wieku 16-74 lat powinno mieć je opanowane w stopniu podstawowym, żeby w warunkach digitalizacji móc włączać się w życie społeczne i uczestniczyć w rynku pracy<sup>50</sup>.

Na zagadnieniu edukacji zatrzymamy się na dłużej, więc przyjrzymy się pomysłom Komisji na sposoby realizacji celu z zakresu szkolenia dorosłych i kształcenia w dziedzinach dwójakiej transformacji. KE podkreśla przede wszystkim istotność ciągłych inwestycji w systemy edukacji i szkoleń, począwszy od placówek dla najmłodszych, ponieważ to one dają podstawy dalszego zdobywania umiejętności i ułatwiają propagowanie informacji na temat różnorodności biologicznej i ekosystemów. Jeśli chodzi o zagadnienia odnoszące się do neutralności klimatycznej, ich propagowanie, a tym samym rozwój kompetencji

w dziedzinie zielonych technologii, wesprą inicjatywy Zielonego Ładu, tj. "Zwiększenie mocy", "Renowacja" oraz "Ładowanie i tankowanie"<sup>51</sup>.

- "Zwiększenie mocy" (ang. Power up) dotyczy wstępnego wprowadzenia czystych technologii, które będą szerzej wykorzystywane w przyszłości
- "Renowacja" (ang. Renovate) to działania na rzecz efektywności energetycznej budynków
- "Ładowanie i tankowanie" (ang. Recharge and Refuel) ma w zamierzeniu promować technologie, które upowszechnią używanie zrównoważonego transportu<sup>52</sup>.

## Plan działania w dziedzinie edukacji cyfrowej na lata 2021-2027

Z kolei w obszarze umiejętności digitalnych, ważnym elementem jest wdrażanie Planu działania w dziedzinie edukacji cyfrowej na lata 2021-2027, którego podstawowy cel to dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia państw UE do realiów ery cyfrowej. Dokument prezentuje 2 obszary priorytetowe:

- Wspieranie rozwoju wysoce efektywnego ekosystemu edukacji cyfrowej
- Poprawa kompetencji i umiejętności cyfrowych właściwych w dobie transformacji cyfrowej<sup>53</sup>.

48 komunikat komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, plan działania na rzecz Europejskiego Filaru Praw Socjalnych, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:52021DC0102> (dostęp 16.10.2022 roku).

49 Tamże.

50 Tamże.

51 Tamże.

52 NextGenerationEU: Komisja przedstawia kolejne kroki w ramach Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności o wartości 672,5 mld EUR w ramach rocznej strategii zrównoważonego wzrostu gospodarczego na 2021 r. [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pl/IP\\_20\\_1658](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pl/IP_20_1658) (dostęp: 17.10.2022 roku).



Pierwszy obejmuje kwestie infrastruktury, podnoszenie kwalifikacji nauczycieli i pracowników sektora edukacji i szkoleń, jak również materiały dydaktyczne o wysokiej jakości czy bezpieczne platformy internetowe, które pozwolą bezpiecznie korzystać z sieci i zapewnią poszanowanie norm etycznych. Drugi zaś odnosi się już stricte do kwestii zdobywania umiejętności przez uczestników systemu kształcenia, tj. wyszczególnia zadania związane z budową podstawowych kompetencji cyfrowych od najmłodszych lat, przeciwdziałaniem dezinformacji, zrozumieniem zagadnień dotyczących sztucznej inteligencji i big data, a także kształcenie specjalistów. Autorzy dokumentu odwołują się również do kwestii równości płciowej i dążą do zwiększenia reprezentacji kobiet na studiach i w zawodach informatycznych.

Nacisk na rozwój kompetencji cyfrowych w krajach UE wynika m.in. z danych Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju z 2018 roku – w badaniu "Teachers and School Leaders as Lifelong Learners" okazało się, że mniej niż 40% nauczycieli w krajach Wspólnoty czuje się gotowymi do korzystania z nowych technologii w kształceniu innych<sup>54</sup>. Widać też, że młodzi ludzie nie poradzą sobie z tymi tematami samodzielnie, a dorastanie wśród urządzeń cyfrowych wcale nie determinuje nabywania niezbędnych kompetencji – to wniosek z badania "International Computer and Information Literacy Study" przeprowadzonego w tym samym roku<sup>55</sup>. Zamiarem ICILS opracowanego przez

Międzynarodowe Stowarzyszenie Ewaluacji Osiągnięć Edukacyjnych jest ocena, jak dobrze studenci są przygotowani do nauki, pracy i życia w cyfrowym świecie. Jeśli chodzi o liczby, to 18% uczniów nie osiągnęło nawet najniższego poziomu, w którym mieli zaprezentować funkcjonalną znajomość komputerów jako narzędzi. Jedna czwarta wykazała tę umiejętność. Wyższe poziomy, polegające na samodzielnej pracy przy komputerach osiągnęło 21% uczestników badania, a jedynie 2% wykazało najwyższy<sup>56</sup>. Trzeci powód, dla którego konieczne jest podjęcie działań w dziedzinie umiejętności cyfrowych to fakt, że co 4 rodzina o niskich dochodach w UE nie ma dostępu ani do komputera ani do szerokopasmowego internetu.

### Nie tylko cyfryzacja i zielony ład – włączenie wykluczonych dorosłych dzięki edukacji

Uczenie się, w szczególności uczenie się przez całe życie, to nie tylko nabywanie zdolności związanych z nowymi technologiami czy ekologią. Podnoszenie kwalifikacji w dowolnej dziedzinie pozwala zmniejszyć liczbę osób poza rynkiem pracy, a wśród aktywnych zawodowo wpływa na jakość procesów i efekty wykonywanych zadań<sup>57</sup>. Ponadto przekłada się na poziomy zaangażowania pracowników w pracę. Tym samym zapobiega zjawisku wykluczenia społecznego wynikającego z bierności zawodowej bądź je minimalizuje.

Rola edukacji w inkluzji społecznej jest równie ważna w przypadku osób niepełnosprawnych fizycznie lub intelektualnie. Jeśli chodzi o ludzi z niepełnosprawnościami intelektualnymi, istotne jest przygotowanie do dorosłości w ramach szkolnictwa podstawowego i ponadpodstawowego. Przy czym w toku kształcenia kluczowe jest, by pracować "na zasobach", czyli w oparciu o mocne strony i uzdolnienia poszczególnych osób. Jak podkreśla Regina Korzeniowska z Uniwersytetu Zielonogórskiego<sup>58</sup>, rozpoznanie tych zasobów oraz rozwijanie samoświadomości i wiedzy o możliwościach danej jednostki powinno być w edukacji priorytetowe. Ponadto wybór dalszej ścieżki kształcenia warto podejmować we współpracy z doradcą zawodowym, który poza informacjami o potrzebach podopiecznego, weźmie pod uwagę też wymogi lokalnego rynku pracy. Korzeniowska dodaje, że dla dorosłych niepełnosprawnych intelektualnie niezbędne jest lokalne wsparcie społeczne.

Edukacja ma potencjał włączania społecznego również osób bezdomnych. Beata Szluz w artykule pt. "Edukacja a włączenie społeczne na przykładzie osób bezdomnych"<sup>59</sup> zaznacza, że osoby dotknięte bezdomnością stają się niezdolne do samodzielnego radzenia sobie, gubią się w otaczającej ich rzeczywistości. Jednocześnie zwraca uwagę, że to właśnie edukacja ma znaczenie w procesie rozwiązywania tego problemu społecznego. Chodzi przy tym o podejście dwutorowe

53 Plan działania w dziedzinie edukacji cyfrowej na lata 2021-2027, <https://education.ec.europa.eu/pl/focus-topics/digital-education/action-plan> (dostęp: 17.10.2022 roku).

54 OECD (2019), TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners, TALIS, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en> (dostęp 18.10.2022 roku).

55 ICILS 2018, International Computer and Information Literacy Study 2018 <https://www.iea.nl/studies/iea/icils/2018> (dostęp 18.10.2022 roku).

56 International Computer and Information Literacy Study 2018, <https://www.iea.nl/studies/iea/icils/2018> (dostęp 18.10.2022 roku).

57 Rezolucja Rady w sprawie nowej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych na lata 2021-2030 <https://www.prawo.pl/akty/dz-u-ue-c-2021-504-9,69512612.html> (dostęp 18.10.2022 roku).

58 R. Korzeniowska, Inkluzja społeczna dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną na przykładzie wsparcia społecznego, Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania. Nr III/2018(28)

59 Edukacja a włączenie społeczne na przykładzie osób bezdomnych, Beata Szluz <https://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Lukac1/subor/Szluz.pdf> (dostęp 19.10.2022 roku).

– z jednej strony odnoszące się do edukowania społeczności, by miały większe zrozumienie dla potrzeb bezdomnych, a z drugiej – do profilaktyki i społecznej oraz zawodowej reintegracji. Jeśli chodzi o niezaspokojone potrzeby edukacyjne bezdomnych, Szluz przytacza badania, z których wynika, że największą są kursy zawodowe. Kolejne miejsce zajęły szkoły podstawowe, zawodowe i średnie.

Wśród osób wykluczonych społecznie nierzadko są bierne zawodowo osoby starsze, tymczasem WHO podkreśla, że aktywne starzenie się jest zależne od trzech czynników: zdrowia, bezpieczeństwa i uczestnictwa<sup>60</sup>. Satya Brink w artykule o roli edukacji w aktywnym starzeniu się zaznacza, że ustawiczne kształcenie się (zarówno formalne, jak i nieformalne) wspomaga realizowanie czterech celów:

- Zarządzania sobą, czyli rozumienia, na czym polega starzenie się i adaptowania się do nowej sytuacji, zgodnie ze stopniem zmian w życiu
- Rozwoju osobistego, który pozwala prowadzić satysfakcjonujące życie dzięki zrozumieniu otaczającego świata w dziedzinach ekonomicznych oraz społecznych
- Wkładu społecznego, tj. maksymalizacji wiedzy na rzecz rodziny, społeczności i społeczeństwa

- Dziedzictwa odnoszącego się do przekazywania doświadczeń, pomysłów i infrastruktury kolejnym pokoleniom<sup>61</sup>.

### Metody włączania poprzez edukację dorosłych

Wartość edukacji we włączeniu społecznym dorosłych i dzieci jest nieoceniona, ale jak skutecznie z niej korzystać? Przede wszystkim warto znać bariery, które powodują, że dorośli niechętnie podchodzą do nauki. To m.in. wykorzystywanie nowej wiedzy przez pryzmat nabytych wcześniej doświadczeń, nawyków i przekonań, lęk przed byciem ocenianym, jak również opór przed nowymi rozwiązaniami i trudności w zmianie przyzwyczajaje<sup>62</sup>. Oczywiście, wśród młodych ludzi takie przeszkody również są aktywne, jednak w mniejszym stopniu, ponieważ ich pogłębianie się następuje wraz z wiekiem.

A co zachęca dorosłych do efektywnej nauki? Według Malcolma Knowlesa, ważnej postaci w dziejach andragogiki, kluczowe jest spełnienie kilku warunków:

- Samodzielne podejmowanie decyzji o tym, czego się uczyć i branie za to odpowiedzialności
- Wiedza, dla czego mają się uczyć
- Nabywanie nowych umiejętności poprzez doświadczanie

- Uczenie się poprzez rozwiązywanie problemów
- Szkolenia przynoszą bezpośrednią wartość<sup>63</sup>.

Z kolei w edukacji osób starszych warto uwzględnić również edukację społeczną i zorientowaną na zachowanie zdrowia, a także skupić się na prezentowaniu wykorzystania nowych technologii<sup>64</sup>. Co to oznacza dla tych, którzy opracowują i realizują kursy i szkolenia dla dorosłych? Przede wszystkim, że powinni przygotowywać materiały w oparciu o realne potrzeby uczestników kursów oraz jasno informować o swoich celach i intencjach. Wyszczególnione bariery pokazują, że w edukacji osób dojrzałych konieczne jest zbudowanie partnerskiej relacji i tworzenie bezpiecznej przestrzeni wymiany poglądów i doświadczeń. Z kolei nauki Knowlesa pokazują, że warto bazować na przykładach z życia uczestników, jak również nauczać poprzez doświadczenia<sup>65</sup>. Ostatni element dobrze rozwija 4-etapowy cykl efektywnej nauki opracowany przez Davida Kolba. Kolejne elementy to: doświadczenie, obserwacja i analiza, wnioski i teoria, testowanie w praktyce<sup>66</sup>.

Korzystając z tych informacji, organizacja International Social Security Association (ISSA) opracowała narzędzia dla trenerów osób dorosłych, które uczą innych dorosłych podczas warsztatów<sup>67</sup>. Jednak rady można ekstrapolować także na inne zajęcia edukacyjne. Jeszcze przed

60 Iwona Buks, Uczenie się przez całe życie osób dojrzałych: Edukacja na rzecz aktywnego starzenia się <https://epale.ec.europa.eu/pl/blog/uczenie-sie-przez-cale-zycie-osob-dojrzalych-edukacja-na-rzecz-aktywnego-starzenia-sie> (dostęp 19.10.2022 roku).

61 Tamże.

62 Andragogika, czyli jak uczyć dorosłych?, Ośrodek Rozwoju Edukacji, <https://www.ore.edu.pl> (dostęp 20.10.2022 roku)

63 Malcolm Knowles, Modern Practice of Adult education. Andragogy versus Pedagogy, Assosiated Press, Nowy Jork, 1972 rok.

64 M. Adamczyk A. Budny, Lifelong Learning as an Important Element of the Social Integration of the Elderly, DOI: 10.18276/os.20164-06.

65 Andragogika, czyli jak uczyć dorosłych?, Ośrodek Rozwoju Edukacji, <https://www.ore.edu.pl> (dostęp 21.10.2022 roku)

66 David Kolb, Experiential learning, Prentice Hall, New Jersey 1984 rok.

67 Training the Trainer. Adult Education Methods Training methods for Vision Zero workshops – a tool for trainers <https://visionzero.global/sites/default/files/2018-08/2-VZ-adult-education-methods.pdf> (dostęp 21.10.2022 roku).



wyborem metody autorzy dokumentu pt. "Adult Education Methods Training methods" for Vision Zero workshops – a tool for trainers proponują edukatorom, żeby zadali sobie kilka istotnych pytań:

- Kto będzie brał udział w zajęciach?
- Dlaczego przygotowujemy szkolenie? Jaki jest jego cel?
- Kto przygotowuje kurs? Jaka jest nasza rola w procesie?
- Dla kogo pracujemy i dlaczego?
- Jaki jest najważniejszy cel, który nam przyświeca w tym kursie?
- Czy uczestnicy szkolenia podeszliby do niego inaczej? Czy woleliby położyć nacisk gdzie indziej?
- Jakich narzędzi możemy użyć, żeby wesprzeć wybrane metody?

Żeby przestrzeń edukacyjna była bezpieczna, warto by uczestnicy poznali się nawzajem, np. poprzez przeprowadzanie wywiadów z innymi osobami, a potem przedstawianie ich pozostałym. To pomaga w sytuacjach, gdy osoby biorące udział w kursie nie są gotowe by opowiadać o sobie na forum. Do wymiany poglądów i doświadczeń mogą skłonić takie metody, jak rozmowy "Think-Pair-Share", które zakładają, że po części merytorycznej uczestnicy porozmawiają ze sobą omawiając to, czego się przed chwilą dowiedzieli, a potem dzielą się tym, co wynieśli ze wspólnej rozmowy – np. pytaniami, które pozostają dla nich otwarte. Inny przykład aktywności ułatwiającej dzielenie się opiniami to tzw. spacery edukacyjne (ang. learning strolls), podczas których małe grupy (maksymalnie 4-osobowe) dyskutują o nowo zdobytej wiedzy. Z kolei szybsze zdobywanie wiedzy i umiejętności może wesprzeć przypisywanie uczestnikom nowych ról – tak, by dla siebie nawzajem

byli coachami i pomagali przezwyciężyć trudności w nauce.

Ole Dosland, trener i konsultant, zwraca uwagę<sup>68</sup>, że dorośli uczą się za pomocą różnych stylów – jedni są wzrokowcami, inni wolą naukę przez słuchanie, a do jeszcze innych najlepiej przemawia ruch. Stąd edukatorzy większych grup powinni przekazywać wiedzę w sposób, który pozwoli ją chłonąć niezależnie od stylu uczenia się odbiorców. Dosland podkreśla też, że w procesie kształcenia dorosłych najpierw trzeba się skupić na zaletach opanowania np. nowej umiejętności, a dopiero potem przejść do samego nauczania jej. Co więcej, zalety powinny być indywidualnie dopasowane do poszczególnych uczestników. Maksymalna tolerancja mózgu, czyli czas, który jest w stanie poświęcić na przyswajanie nowej wiedzy, zależy od pory dnia i zwykle wynosi 10-15 minut, ale nie przekracza 50 minut – dodaje ekspert. To znaczy, że trenerzy powinni działać w krótkich interwałach, przeplatać różne style nauki czy też po krótkiej sesji angażować uczestników w dyskusje, żeby ich pobudzić. Istotny jest również feedback i oceny, by dorośli wiedzieli, czy idą w dobrą stronę.

### **Dobre praktyki we włączającym kształceniu dorosłych – przykłady z Polski**

Fundacja Inicjowania Rozwoju Społecznego prowadzi projekt "W kierunku samodzielności" dla osób w kryzysie bezdomności. Jak wyjaśnia Karolina Piotrowska, działająca w fundacji od 2012 roku, w przedsięwzięciu chodzi o to, by wyprowadzić osoby bezdomne na prostą, umożliwiając im nabycie odpowiednich kompetencji poprzez treningi

i wsparcie w codziennym funkcjonowaniu<sup>69</sup>. Uczestniczący w projekcie żyją we wspólnych mieszkaniach – każdy zajmuje osobny pokój, ale potrzebne jest kształcenie umiejętności miękkich, żeby nauczyły się dzielenia wspólnej przestrzeni. Poza tym osoby w kryzysie bezdomności poprzez program "W kierunku samodzielności" biorą udział w treningach kulinarnych nastawionych na samodzielne przygotowywanie posiłków i robienie rozsądnych zakupów przy konkretnym budżecie, a także w treningach praktycznych, gdzie uczą się obsługi sprzętów domowych i dbania o czystość oraz przestrzenie wspólne. W inicjatywę zaangażowani są psycholodzy, terapeuci i prawnicy, a także opiekunowie mieszkań, którzy doglądają uczestników i w razie konfliktów pełnią rolę mediatorów. Dodatkowym elementem jest pomoc doradców zawodowych, którzy z uczestnikami przygotowują CV, prowadzą przykładowe rozmowy rekrutacyjne czy wskażą miejsca, gdzie warto zgłosić się po pracę. Jak uzupełnia Piotrowska, największe wyzwanie wiąże się z doбором osób, które wspólnie zamieszkają – potrzebujących jest wielu, a nieruchomości – 9. Obecnie w programie uczestniczy 47 osób.

W Sopocie Fundacja Nasz Przyjazny Dom, we współpracy z władzami miast i przedsiębiorcami, otworzyła, zgodnie ze swoją nazwą, "Nasz Przyjazny Dom" – 2-piętrowy budynek, gdzie wsparcie dostają osoby z niepełnosprawnościami. Na miejscu uzyskują pomoc asystenta i opiekuna, a także usługi wspierające zaradność życiową, rehabilitację, uczestnictwo w życiu społecznym oraz aktywizację zawodową w ramach działalności gospodarczej prowadzonej przez Fundację<sup>70</sup>.

68 9 Adult-Learning Tips and Techniques <https://www.qualityassurancemag.com/article/9-adult-learning-tips-and-techniques/> (dostęp 23.10.2022 roku).

69 "W kierunku samodzielności". Rozmowa o projekcie z Karoliną Piotrowską <https://epale.ec.europa.eu/pl/blog/w-kierunku-samodzielności-rozmowa-o-projekcie-z-karolina-piotrowska> (dostęp 23.10.2022 roku).

70 Nasz Przyjazny Dom w Sopocie – jedyne takie miejsce w Polsce <https://epale.ec.europa.eu/pl/blog/nasz-przyjazny-dom-w-sopocie-jedyne-takie-miejsce-w-polsce> (dostęp 24.10.2022 roku).

Mieszkańcy NPD jedzą wspólne posiłki, dbają o czystość, uczestniczą w trójmiejskich wydarzeniach kulturalnych. Część z nich pracuje. Jak sami przyznają, mieszkanie w NPD nauczyło ich większej samodzielności, pozwoliło zbudować relacje z innymi, również te romantyczne.

Ciekawym przykładem edukacyjnego projektu włączającego osoby bezrobotne w wieku 50+ jest JOBfirma. To fikcyjne przedsiębiorstwo, w którym uczestnicy programów nabywają nowe umiejętności, by łatwiej odnaleźć się na rynku pracy. W czasie 5-tygodniowego kursu codziennie przychodzą do "pracy", gdzie wykonują prace biurowe, uczą się wykorzystania nowych technologii oraz pracy zespołowej. Biorą również udział w warsztatach z zakresu motywacji i komunikacji, gdzie uczą się funkcjonowania w sytuacjach konfliktowych, radzenia sobie ze stresem czy zarządzania czasem. Tematy spotkań obejmują również kwestie żywienia, gospodarowania budżetem oraz inne, które najlepiej odpowiadają na potrzeby uczestników. W Polsce taką inicjatywę, pod nazwą "W drodze do aktywności" prowadziła Federacja Organizacji Socjalnych Województwa Warmińsko-Mazurskiego FOSa w kooperacji z gminami Miejskiego Obszaru Funkcjonalnego Olsztyna i olsztyńskim Bankiem Żywności.

### Włączające kształcenie dorosłych migrantów – przykład z Rumunii

Rumuński Instytut Edukacji Dorosłych (IREA) prowadzi projekt Upskilling Adults 45+, który został stworzony z myślą o migrantach w wieku 45 lat i starszych, ponieważ ich umiejętności w zakresie wielu technologii są ograniczone, co powoduje, że są nie dość wykwalifikowani,

by funkcjonować na współczesnym rynku pracy, wymagającym przynajmniej podstawowego wykorzystania cyfrowych narzędzi. Przedsięwzięcie koncentruje się na rozwiązywaniu trudności związanych z (re)integracją na rynku pracy, z którymi borykają się migranci z Unii i spoza niej, a także osoby, które po latach wracają do kraju. Cel to wyposażenie tych osób w kompetencje związane z przedsiębiorczością, umiejętności cyfrowe i miękkie, a także walidacja tych zdolności. Kroki podejmowane w ramach programu to:

- W szkolenie kadry pracującej z migrantami w wieku 45+
- Zapewnienie holistycznych usług osobom ze środowisk migracyjnych, by mogły uczestniczyć zarówno w rynku pracy, jak i w życiu lokalnych społeczności
- Opracowanie dwutorowej strategii uczenia się, by jednocześnie ująć kwestie dotyczące kompetencji miękkich oraz cyfrowych<sup>71</sup>.

### Kształcenie włączające osób z niepełnosprawnościami – przykład z Irlandii

Blossom Personal Empowerment Programme to program kształcenia umiejętności dla osób niepełnosprawnych intelektualnie w wieku 15-20 lat prowadzony w Irlandii. Początki przedsięwzięcia sięgają 2017 roku, z kolei w listopadzie 2020 roku Blossom Ireland uruchomiło kurs asertywności, którego celem jest nauczenie młodych ludzi z niepełnosprawnościami intelektualnymi wypowiadania się, wydawania opinii, wyraźnego określania swoich preferencji, poznawania swoich mocnych stron oraz komunikowania ich innym. Podczas 6-tygodniowego kursu młodzi ludzie pod okiem facylitatorów wykonują określo-

ne zadania w platformie My Blossom Channel (uruchomionej, by szerzej dotrzeć do potrzebujących, których mobilność w czasie pandemii COVID-19 została szczególnie zredukowana). Treści są przystosowane do potrzeb osób, które nie potrafią czytać ani pisać, więc autorzy wykorzystali formułę lekcji wideo. Personal Empowerment Programme powstał, by osoby niepełnosprawne intelektualnie uzyskały wsparcie w wyborze dalszej drogi życiowej. Program został przygotowany w oparciu o przeszło dziesięcioletnie doświadczenie Blossom Ireland w pracy z osobami niepełnosprawnymi intelektualnie<sup>72</sup>.

### Kształcenie ustawiczne, kształcenie włączające

Wykluczenie społeczne dotyka osób w kryzysie bezdomności, ale też starszych, niepełnosprawnych, migrantów czy osób reprezentujących mniejszości seksualne, a także kobiety. Remedium na ekskluzję jest między innymi edukacja, natomiast warto pamiętać, że edukowanymi muszą być zawsze dwie grupy. Pierwszą są wykluczeni lub zagrożeni społeczną marginalizacją. Z kolei druga jest bardzo szeroka – to społeczności i społeczeństwa, które również należy edukować i pokazywać sposoby wsparcia osób wykluczonych.

71 Upskilling Adults 45+ with Migrant Background, Romania <https://uil.unesco.org/case-study/effective-practices-database-litbase-0/upskilling-adults-45-migrant-background-romania> (dostęp: 25.10.2022 roku).

72 Good Practice in Adult Learning. Ireland. Blossom Personal Empowerment Project (PEP) [https://regalnetwork.eu/wp-content/uploads/2022/03/4.-REGALE\\_Good-Practice-Ireland-Blossom-Personal-Empowerment.pdf](https://regalnetwork.eu/wp-content/uploads/2022/03/4.-REGALE_Good-Practice-Ireland-Blossom-Personal-Empowerment.pdf) (dostęp: 26.10.2022 roku)

## 4. Edukacja dorosłych w niekorzystnej sytuacji – dobre praktyki z Irlandii, Rumunii i Polski

### Lokalny Ośrodek Wiedzy i Edukacji (LOWE) – dobra praktyka w Polsce

#### 1. LOWE – INFORMACJE OGÓLNE

##### 1.1. Czym jest LOWE

Lokalny Ośrodek Wiedzy i Edukacji (LOWE) jest określeniem nowej roli, którą szkoły mogą pełnić w aktywizowaniu dorosłych i społeczności lokalnej na rzecz rozwoju umiejętności stanowiących podstawę dla uczenia się przez całe życie, w szczególności na obszarach defaworyzowanych<sup>73</sup>.

##### 1.2. Cel oraz założenia LOWE, główne problemy w zakresie edukacji dorosłych

W Polsce w zakresie uczenia się przez całe życie mamy do czynienia z następującymi zjawiskami:

- Dominujące oferty edukacyjne dla osób dorosłych są silnie powiązane z edukacją formalną w systemie oświaty lub szkolnictwa wyższego.
- Oferty są mało elastyczne, oparte na szkolnym podejściu do organizacji kształcenia i trafiają do osób lepiej wykształconych i silniej zmotywowanych do stałego uczenia się.
- Często brakuje bezpośredniego związku nabywanych umiejętności z praktycznym wykorzystaniem ich w pracy lub w ramach działań społecznych.

- Oferty edukacyjne oparte na formalnym podejściu nie trafiają w potrzeby osób z niskimi umiejętnościami podstawowymi. Niski poziom tych umiejętności utrudnia zdolność do przekwalifikowania i aktualizacji kwalifikacji zawodowych zdobytych przed wielu laty. Wśród wielu takich osób utrwalony jest brak aktywności zawodowej. Powoduje to zagrożenie wykluczeniem społecznym, które nie ogranicza się do tych osób, ale obejmuje rodziny, a zwłaszcza dzieci, które często dziedziczą problemy rodziców.

Podstawowe założenia działalności szkoły jako LOWE<sup>74</sup>:

1. Uczenie się w różnych miejscach.
2. Szeroka grupa klientów LOWE.
3. Oferta LOWE dostosowana do potrzeb indywidualnych oraz do oczekiwań rynku pracy.
4. Zajęcia edukacyjne i aktywizujące powinny uwzględniać wiele aspektów.
5. Należy wykorzystać potencjał szkoły dla uczenia się przez całe życie.
6. Podejście popytowe do określania treści ofert edukacyjnych.

Do ważnych działań LOWE nawiązujących do idei uczenia się przez całe życie należy zaliczyć:

- Nadanie wyższej rangi uczeniu się dorosłych.
- Rozwijanie sposobów określania potrzeb dorosłych na umiejętności w środowiskach lokalnych.

- Zwiększenie powszechnego dostępu do informacji i doradztwa edukacyjno-zawodowego, dotyczącego możliwości edukacyjnych, przedsiębiorczości i zatrudnienia.
- Przybliżanie dorosłym różnych możliwości uczenia się i edukacji.
- Rozwijanie elastycznie organizowanych ofert edukacyjnych trafionych w potrzeby dorosłych.
- Rozwój innowacyjnych koncepcji uczenia się/nauczania.
- Upowszechnianie umiejętności uniwersalnych (kluczowych kompetencji, w tym umiejętności podstawowych, zwłaszcza cyfrowych).
- Rozwijanie zintegrowanych form wsparcia dorosłych z niskimi kwalifikacjami i umiejętnościami. Rozwijanie partnerstwa w środowisku lokalnym na rzecz umiejętności dorosłych.
- Rozwijanie metod i narzędzi edukacji dorosłych skutecznych w środowisku lokalnym.
- Zwiększenie inwestowania w uczenie się (prywatnego i społecznego).

##### 1.3. Podstawy prawne

Wszystkie zadania, przewidziane do realizacji w ramach funkcjonowania LOWE, są zadaniami jednostek samorządu terytorialnego, określonymi w tzw. samorządowych ustawach ustrojowych:

- Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (tj. Dz.U. z 2019 r. poz. 506).

<sup>73</sup> Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji <https://lowe.edu.pl/>

<sup>74</sup> Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji, Model LOWE <https://lowe.edu.pl/model-lowe/>



- Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (tj. Dz.U. z 2019 r. poz. 511).
- Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (tj. Dz.U. z 2019 r. poz. 512).
- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (tj. Dz. U. z 2018 r. poz. 996, ze zm.),
- Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 1508, ze zm.).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 1265, ze zm.).

## 2. PARTNERSTWO

### 2.1. 2.1 Cel, korzyści, wyznacznik działań

**Głównym celem** partnerstwa w oparciu o LOWE jest zwiększenie dostępu osób dorosłych do różnych form uczenia się przez całe życie<sup>75</sup>.

**Celem szczegółowym jest** zwiększenie udziału dorosłych w edukacji, poprzez uaktywnienie i zaangażowanie osób dotychczas biernych edukacyjnie z wykorzystaniem zasobów partnerów, a także efektywne rozwiązywanie problemów społecznych wynikających z niskiego poziomu kompetencji kluczowych na podstawie działań LOWE.

Liderem w/w partnerstwa jest organ prowadzący szkołę, zaś członkami partnerstwa są: szkoła, w której usytuowane jest LOWE oraz zaproszeni partnerzy lokalni, którzy zadeklarują aktywny udział w działaniach partnerstwa wspierającego działalność LOWE. Part-

nerstwo takie to platforma współpracy pomiędzy różnymi partnerami.

Korzyści z partnerstwa wspierającego model LOWE:

- integracja środowisk i wspólne działania na rzecz edukacji osób dorosłych podmiotów lokalnych, nawiązywanie nowych kontaktów,
- silne zaangażowanie uczestników – osób dorosłych w uczenie się i partnerów lokalnych w spotkaniach, konsultacjach i działaniach na rzecz wspierania i trwałości LOWE,
- otwartość i elastyczność, optymizm i kreowanie nowych, innowacyjnych rozwiązań w uczeniu się dorosłych,
- nowe formy współdziałania, wspólna wizja, misja, jasno określony cel działania w zakresie uczenia się osób dorosłych przez całe życie,
- jasno określone role poszczególnych partnerów w realizacji kształcenia kompetencji kluczowych osób dorosłych w społeczności lokalnej,
- wspólne diagnozowanie, planowanie, realizowanie i monitoring usług edukacyjnych dla osób dorosłych,
- nastawienie na działanie i odpowiedzialność za realizację zadań przez partnerów,
- czytelne procedury i zasady oraz regulamin określające zasady funkcjonowania partnerstwa (porozumienie partnerskie),
- tworzenie efektu synergii, tj. wartości dodanej, innowacji, nowatorskich rozwiązań w zakresie uczenia się osób dorosłych, w tym rozwijania kompetencji kluczowych i umiejętności społecznych zgodnie z indywidualnymi potrzebami oraz specyfiką lokalną

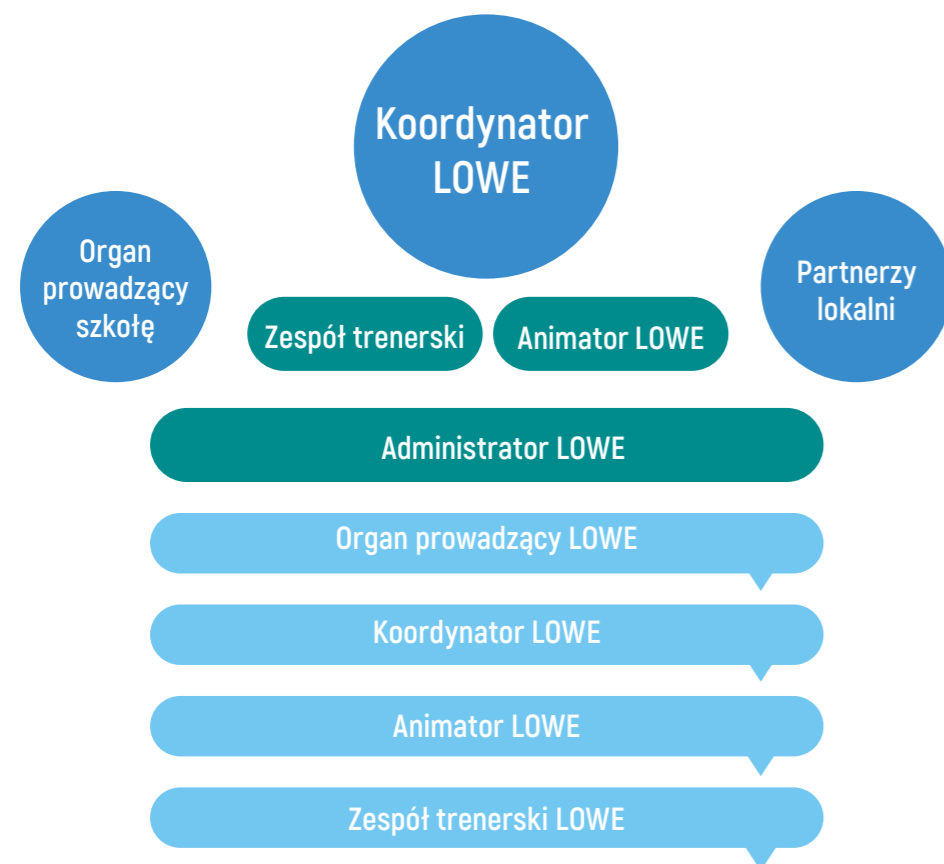
w oparciu o lokalne zasoby i potencjał partnerów, zaangażowanie lokalnej społeczności w sprawy edukacji osób dorosłych,

- efektywne wykorzystanie lokalnych zasobów ludzkich i instytucjonalnych,
- dostęp do większej puli zasobów każdego z partnerów, sektorów,
- pozyskanie dodatkowego finansowania z różnych źródeł,
- wzmocnienie istniejącej współpracy międzysektorowej na rzecz edukacji dorosłych i kształcenia na potrzeby rynku pracy,
- różnorodne mechanizmy umożliwiające każdemu partnerowi efektywne wykorzystanie posiadanych kompetencji i umiejętności w celu osiągnięcia wspólnych korzyści.

Wyznaczniki działania partnerstwa w modelu LOWE:

- Porozumienie grupy podmiotów działających wspólnie na rzecz uczenia się osób dorosłych, w tym rozwijania kompetencji kluczowych i umiejętności społecznych.
- Wspólna wizja, cele partnerstwa, odpowiedzialność członków za partnerstwo i ich zaangażowanie, otwartość na innych partnerów we wdrażaniu modelu LOWE w społeczności lokalnej.
- Związek organizacji, instytucji i podmiotów działających wspólnie, mających wspólne obszary działania i wspierających LOWE.
- Prowadzenie trwałych i systematycznych działań przy wykorzystaniu zasobów, doświadczeń i usług partnerskich podmiotów.
- Właściwe wykorzystanie potencjału poszczególnych członków i wymiana informacji między partnerami realizującymi model oraz partnerami z otoczenia wspierającymi wdrożenie modelu LOWE w społeczności lokalnej.

## 2.2. Struktura organizacyjna LOWE



Źródło:

Model funkcjonowania LOWE (Lokalnych Ośrodków Wiedzy i Edukacji) w drugim etapie ich rozwoju w latach 2019-2023

[https://www.towarzystwoamicus.pl/images/LOWE/DOKUMENTY\\_REKRUTACYJNE/05.02.2020\\_zacz%C5%82\\_1\\_opis\\_modelu\\_funkcjonowania\\_LOWE.pdf](https://www.towarzystwoamicus.pl/images/LOWE/DOKUMENTY_REKRUTACYJNE/05.02.2020_zacz%C5%82_1_opis_modelu_funkcjonowania_LOWE.pdf)

**KOORDYNATOR** – powołuje go organ prowadzący szkołę. Rola koordynatora LOWE ma charakter merytoryczny. W strukturze LOWE koordynator ma szczególną rolę i sprawuje tutaj funkcję kierowniczą.

**ADMINISTRATOR** – powołuje go organ prowadzący szkołę. Jest to funkcja typowo wspomagająca zarządzanie i mająca charakter administracyjny.

**ANIMATOR** – powołuje go Koordynator LOWE (przy konsultacji z organem prowadzącym szkołę). Animator LOWE wspiera pracę koordynatora organizując wsparcie działań LOWE na rzecz uczenia się osób dorosłych w społeczności lokalnej.

**KADRA TRENERSKA** – jej zadaniem jest organizowanie, inspirowanie, koordynowanie aktywnego zaangażowania dorosłych mieszkańców w działania o charakterze społecznym, edukacyjnym, środowiskowym.

## 3. Tworzenie oferty LOWE

Oferty opierają się na diagnozie dotyczącej tego, jakie umiejętności są potrzebne dorosłym, jakie są ich luki kompetencji oraz jakie są ich potencjały, które można wykorzystać.

### 3.1. Diagnoza problemów społecznych w otoczeniu LOWE

Proponowany sposób przeprowadzenia diagnozy:

7. **Analiza dokumentów zastanych charakteryzujących społeczność lokalną**, jej otoczenie (np. raporty publikowane przez PUP, oferta edukacyjno-kulturalna) oraz analiza dokumentów przedstawiających strategię rozwoju regionu.
8. **Badania fokusowe z udziałem osób dorosłych, potencjalnych odbiorców oferty LOWE**. Celem badań fokusowych jest ujęcie czynników jakościowych, które w sposób znaczący mogą warunkować stopień aktywności osób dorosłych w edukacji poza formalnej z jednej strony, z drugiej strony badania te powinny służyć opracowaniu oferty edukacyjnej LOWE. Badania fokusowe umożliwiają poznanie dominujących postaw wobec edukacji i kultury w społeczności lokalnej oraz określenie głównych oczekiwań barier związanych z uczestnictwem w edukacji osób dorosłych. Koncentrują się na ist-

niejącej ofercie edukacyjnej lub jej braku dla osób dorosłych w wymiarze lokalnym, własnych potrzebach edukacyjnych oraz dotychczasowym doświadczeniu uczestniczenia w edukacji formalnej i poza formalnej. Badania fokusowe obejmują również propozycje dotyczące potencjalnej oferty ośrodka. W trakcie ich trwania ustala się zatem istniejącą ofertę edukacyjno-kulturalną dla dorosłych w regionie, diagnozuje się potrzeby dorosłych w zakresie ich edukacji i rozwoju oraz możliwe ograniczenia i bariery w podjęciu przez dorosłych edukacji w LOWE.

9. **Badania fokusowe z udziałem przedstawicieli lokalnych instytucji**, tj. władz samorządowych, urzędów pracy, ośrodków pomocy społecznej, domów kultury, organizacji pozarządowych, pracodawców. Celem badań jest rozpoznanie luk kompetencyjnych i potrzeb edukacyjnych dorosłych w społeczności lokalnej z perspektywy specjalistów, znających uwarunkowania społeczno-ekonomiczne regionu i główne problemy lokalne (np. zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje w danym otoczeniu). Celem jest także poznanie głównych barier, jakie mogą pojawić się w angażowaniu dorosłych w kształcenie i wypracowanie możliwości przeciwdziałania im. W ramach pierwszego etapu pracy LOWE należy także przeprowadzić ocenę potencjału szkoły (tj. kompetencje nauczycieli w zakresie edukacji dorosłych, infrastruktura, budowanie relacji 38 z dorosłymi reprezentującymi społeczność lokalną), aby zaplanować działania, jakie należy podjąć, aby dostosować ją do potrzeb funkcjonowania LOWE.

### 3.2. Diagnoza indywidualnych potrzeb edukacyjnych odbiorców LOWE.

Po zdiagnozowaniu problemów społecznych w otoczeniu powinniśmy przejść do diagnozy indywidualnych potrzeb edukacyjnych odbiorców LOWE. Wyniki diagnozy wskażą kategorie osób, które w szczególności powinniśmy zaprosić do udziału w LOWE.

Pomocne w przeprowadzeniu indywidualnych diagnoz:

- Powszechnie dostępne testy inteligencji, które są obiektywne i łatwe w użyciu.
- Arkusze obserwacyjne, które mogą zostać stworzone przez kadrę LOWE i zastosowane na pierwszych spotkaniach lub na pierwszych godzinach zaplanowanych działań związanych z uczeniem się osób dorosłych.
- Test Matrycy Ravena.
- Kwestionariusz Inteligencji Emocjonalnej.
- Kwestionariusz Kompetencji Społecznych.
- Kwestionariusz Kompetencji Interpersonalnych ICQ-R.

Baza bezpłatnych narzędzi diagnostycznych:

- <https://zasobyip2.ore.edu.pl/>
- <http://doradztwo.ore.edu.pl/narzedzia-diagnostyczne-dla-doradcow-zawodowych/>
- <http://www.perspektywy3d.pl/index.html>
- <http://www.e-zamek.pl/>
- <http://ibe.edu.pl/pracowniatestow/index.php?d=narzedzia>

### 3.3. Oferta edukacyjna LOWE

#### Założenia oferty LOWE

Oferta LOWE opiera się na edukacji poza formalnej i dotyczy umie-

jętności osób dorosłych, nie opiera się na podstawie programowej kształcenia ogólnego, podręcznikach, nie przygotowuje wprost do zdawania egzaminów zewnętrznych w systemie oświaty.

- Głównym miejscem uczenia się dorosłych jest miejsce pracy, w tym stanowisko pracy oraz zorganizowane działania społeczne.
- Dorośli chętniej korzystają z ofert, zorganizowanych w krótszych cyklach, bardziej praktycznych i odpowiadających na ich konkretne potrzeby.
- Rada UE przyjęła w grudniu 2016 r. zalecenie w sprawie ścieżek poprawy umiejętności. Promuje ono stosowanie trzystopniowej procedury działań na rzecz tych osób:
  1. ocena umiejętności osób potrzebujących wsparcia,
  2. dopasowanie do stanu tych umiejętności elastycznych ścieżek edukacji,
  3. uznawanie efektów uczenia się nabytych poza systemem edukacji.

#### Cztery elementy zapewniające stworzenie dobrej oferty:

- **Określenie treści edukacyjnej** – w LOWE obowiązuje podejście popytowe, należy zatem przeprowadzić ocenę potrzeb dorosłych w społecznościach lokalnych w zakresie umiejętności jako podstawy dla opracowywania treści ofert edukacyjnych.
- **Najpierw diagnoza, później oferta!** Przeprowadzona diagnoza potrzeb dorosłych w społecznościach lokalnych w zakresie umiejętności pozwala precyzyjnie określić ofertę edukacyjną, płynących z diagnozy, ale też sposób jej dystrybucji.
- **Motywacja uczestników LOWE** – właściwy sposób dotarcia z ofertą i konkretna komunikacja mogą zagwarantować motywację, wewnętrzne przekonanie potencjalnych odbiorców do skorzystania z oferty.

- **Oferta jest elastyczna i atrakcyjna** – pośrednim wymogiem jest uzyskanie i utrzymanie frekwencji uczestników jako podstawy do finansowania działań LOWE Organizatorzy LOWE mają dużą swobodę i pole do wdrażania innowacyjnych rozwiązań, ułatwiających korzystanie z ofert edukacyjnych osobom dorosłym zaangażowanym w obowiązki zawodowe, domowe i środowiskowe, którym trudno jest wygospodarować czas na regularne uczestnictwo w szkoleniach. W zależności od lokalnych uwarunkowań zajęcia edukacyjne mogą być prowadzone w różnych miejscach, niekoniecznie w budynkach szkół. Bardzo ważna jest również atrakcyjność oferty edukacyjnej, możliwość przeżycia przygody edukacyjnej w gronie ciekawych osób, w sposób daleki od zapamiętanych z młodości lekcji, prac domowych i sprawdzianów.

### 3.4. Rekomendowane cechy działań LOWE

- **Formatywność** – oznacza to, że można go dowolnie kształtować w zależności od uwarunkowań wewnętrznych oraz i zmian sytuacji w otoczeniu.
- **Integralność** – oznacza, że kompetencje kluczowe potrzebne na rynku pracy powinny być kształtowane nierozdzielnie i w powiązaniu z pozostałymi elementami i założeniami modelu.
- **Uczenie przez doświadczenie** – aby ten system był wydajny opracowano cztery kroki w cyklu uczenia się przez doświadczenie:
  1. DOŚWIADCZENIE. Konkretnie doświadczanie – czyli pełne zaangażowanie w doświadczenie w danym miejscu i czasie.
  2. REFLEKSJA. Obserwacja i refleksja – konkretne doświadczenie skłania do refleksji, która może być przeprowadzona z wielu różnych perspektyw.



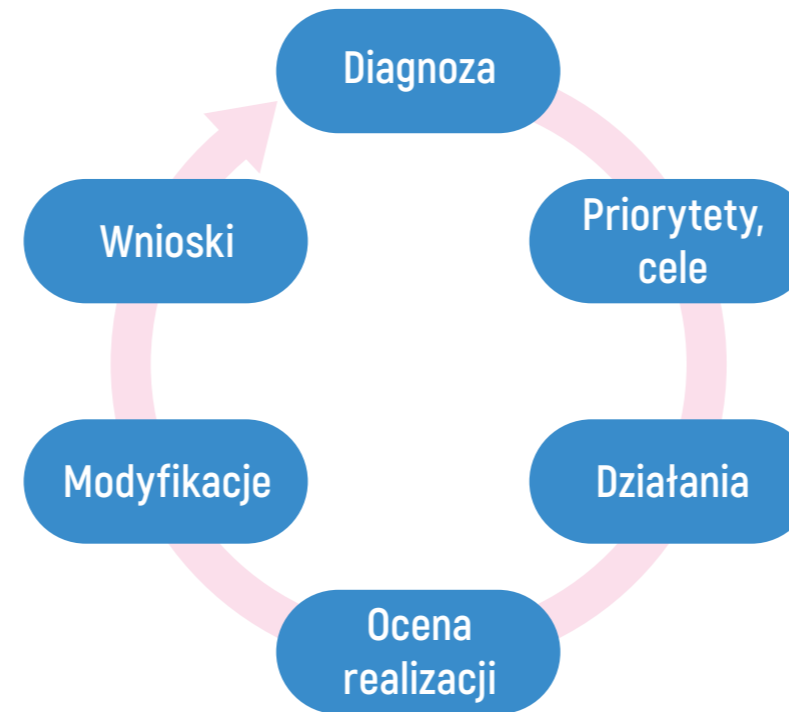
3. GENERALIZACJA. Generalizacja i tworzenie abstrakcyjnych hipotez – ta refleksja z kolei powoduje wyciąganie ogólnych wniosków i tworzenie abstrakcyjnych założeń, integrujących rezultaty refleksji i obserwacji w logiczne teorie.
4. ZASTOSOWANIE. Weryfikowanie zdobytej/rozwinętej wiedzy czy umiejętności w praktyce, co prowadzi do powstania nowych aktywnych eksperymentów i cykl zaczyna się od początku.

**Kompetencje "life skills" – trening umiejętności społecznych** – Kształtowanie kompetencji życiowych w ramach LOWE musi być integralne z kompetencjami kluczowymi oraz z różnymi wymiarami życia codziennego, np.: rolnictwo, zarządzanie budżetem domowym, jak skutecznie znaleźć pracę, szkoła kompetencji dla rodziców i opiekunów, zdrowe odżywianie, edukacja profilaktyki uzależnień. Należy pamiętać, że ludzie uczą się lepiej i chętniej, kiedy są "aktorami", a nie tylko "obserwatorami". Dlatego potrzebne są konteksty sytuacji codziennych w kształtowaniu kompetencji kluczowych.

**Działania pod przykryciem – "hidden workshops"** – ze względu na specyfikę odbiorców LOWE, w tym w szczególności osób zagrożonych wykluczeniem społecznym z powodu uzależnień lub rażących braków w kompetencjach podstawowych należy zastosować metody kształtowania kompetencji kluczowych, które nie uwydatniają tych cech lub deficytów.

### 3.5. Ocena działań LOWE

Cykl ewaluacyjny modelu LOWE



**Źródło:** Model funkcjonowania LOWE (Lokalnych Ośrodków Wiedzy i Edukacji) w drugim etapie ich rozwoju w latach 2019-2023 [https://www.towarzystwoamicus.pl/images/LOWE/DOKUMENTY\\_REKRUTACYJNE/05.02.2020\\_za%C5%82\\_1\\_opis\\_modelu\\_funkcjonowania\\_LOWE.pdf](https://www.towarzystwoamicus.pl/images/LOWE/DOKUMENTY_REKRUTACYJNE/05.02.2020_za%C5%82_1_opis_modelu_funkcjonowania_LOWE.pdf)

Model funkcjonowania LOWE powinien uwzględniać następujące czynniki:

- Istotność – wybór z wielości tych obszarów, które mają najistotniejsze znaczenie. Konieczna metoda wartościowania zjawisk pod kątem ich siły oddziaływania i trwałości w czasie (trendu).
- Priorytetyzacja – wybór z całego zbioru istotnych tych, które mają w danych warunkach największe znaczenie. Konieczne

jest diagnozowanie prospektywnie (antycypowanie zjawisk, ich zależności i trendów).

- Celowość – określenie tego, co chce się osiągnąć.
- Trafność – określenie stopnia potrzeb i uzasadnienia podjęcia określonych działań.
- Efektywność – ustalenie optymalnych metod realizacji.
- Użyteczność – korzyści dla uczestników LOWE mierzone poprawą jakości ich życia, poprawą komfortu indywidualnego i społecznego, aktywnością zawodową, społeczną, itp.

### 4. Rekrutacja uczestników LOWE

Proponowane sposoby rekrutacji uczestników:

- oferty spotkania z potencjalnymi odbiorcami usług w miejscowościach, środowiskach,
- informacje przekazywane potencjalnym odbiorcom usług LOWE przez kadrę LOWE,
- ogłoszenia na stronie internetowej szkoły oraz samorządu terytorialnego,
- publikacje w portalach społecznościowych,
- ogłoszenia w prasie,
- kolportaż ulotek i plakatów,
- lokalne TV, radio, lokalna prasa,
- informacje przekazywane uczniom przez nauczycieli w formie ulotki informującej,
- informacje na spotkaniach z rodzicami i opiekunami,
- spotkania i informacje w ośrodkach pomocy społecznej lub urzędach pracy,
- współpraca i spotkania w istotnych środowiskach i organizacjach społecznych,
- ochotnicza straż pożarna, koło gospodyń wiejskich, lokalne

organizacje pozarządowe działające zwłaszcza w obszarze kultury, integracji społecznej, tradycji lokalnej, kluby sportowe, organizacje i związki hobbystyczne, informacja na spotkaniach i imprezach cyklicznych (promocja bezpośrednia),

- stoiska/punkty LOWE na imprezach cyklicznych akcje,
- konkursy angażujące uczniów oraz młodzież do zachęcania i promowania oferty LOWE wśród dorosłych,
- działalność liderów opinii publicznej i liderów lokalnych, między innymi: radni, duchowni, członkowie organizacji pozarządowych, animatorzy i doradcy Ośrodków Wspierania Ekonomii Społecznej, władze samorządowe,
- cykliczne (np. miesięczne, kwartalne) spotkania w LOWE lub np. w świetlicach,
- informacja dołączana i dystrybuowana przez pracowników instytucji pomocowych, np. pracowników socjalnych, doradców zawodowych, pracowników urzędów pracy zajęcia i szkolenia "pokazowe" dla potencjalnych odbiorców LOWE,
- spotkania bezpośrednio z mieszkańcami np. w ramach lokalnych imprez czy też organizowania "Drzwi otwartych z LOWE",
- kontakt telefoniczny lub osobisty z osobami aktywnymi w gminie,
- przekazywanie informacji rodzicom (za pośrednictwem e -dzienników),
- plakat/ulotka wywieszane w urzędzie gminy czy lokalnych sklepach,
- tzw. marketing szeptany.
- bezpośredni kontakt z lokalną społecznością.

## 5. Dobre praktyki w zakresie racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych

Na zapewnianie dostępności dla osób z niepełnosprawnościami można spojrzeć od strony osoby z dysfunkcją tak by określić jej potrzeby i bariery, na jakie napotyka.

Mówiąc o racjonalnych usprawnieniach:

- bierzemy po uwagę konkretną osobę z określonym rodzajem niepełnosprawności (np. ruchowa, intelektualna, słuchowa), która chce wziąć udział w realizowanym przez nas działaniu,
- identyfikujemy barierę (np. architektoniczna, komunikacyjna), jaka ogranicza lub uniemożliwia pełen aktywny udział tej osoby w naszym działaniu,
- określamy charakter usługi (decydujemy, w jaki sposób barierę możemy zneutralizować).

Przykładowych racjonalnych usprawnień w pokonywaniu najbardziej powszechnych barier i utrudnień związanych z niepełnosprawnością:

- asystent funkcjonalny osoby z niepełnosprawnością,
- pies przewodnik,
- transport specjalistyczny,
- architektoniczne dostosowanie budynków,
- asystent tłumaczący na język łąwy,
- tłumacz języka migowego,
- akustyczne dostosowanie pomieszczenia,
- audio deskrypcja,
- dostosowana infrastruktury komputerowej.

## Dobra praktyka z AESD w Rumunii

### 1. "Innowacyjność zatrudnienia dla kobiet – głosy dla społeczności!"

Jest to projekt realizowany przez Profesjonalne Pozarządowe Stowarzyszenie Pomocy Społecznej ASSOC (ang. Non-Governmental Association of Social Assistance) Baia Mare. Projekt ma na celu wzmocnienie dostępu do rynku pracy dla kobiet z wykształceniem średnim i wyższym w całym kraju. Grupę docelową projektu stanowi 1100 osób, z czego 800 kobiet, 150 osób z personelu lokalnych i centralnych władz publicznych, 150 osób z organizacji społeczeństwa obywatelskiego.

Na działania w ramach projektu składają się:

- innowacja na poziomie polityki zrównoważonego rozwoju poprzez konsolidację / rozwój zawodu "tłumacza mimetyczno-gesturalnego" oraz infrastruktury wdrożeniowej,
- zorganizowanie krajowej kampanii podnoszącej świadomość i promującej możliwości rozwoju zawodowego oferowane przez projekt,
- rekrutacja 800 kobiet z grupy docelowej,
- przeprowadzenie innowacyjnego programu szkoleń zawodowych w zawodzie tłumacza języka migowego,
- przeprowadzenie szkoleń zawodowych dla 700 kobiet z grupy docelowej,
- szkolenie zawodowe z zakresu interpretacji gestowej online (platforma e -learningowa) dla 100 kobiet,
- szkolenia zawodowe z zakresu przedsiębiorczości dla 120 osób z ogółu zrekrutowanych,
- udzielenie wsparcia w zakresie promocji przedsiębiorczości wśród kobiet,
- stworzenie sieci specjalistów w tej dziedzinie,
- zorganizowanie kampanii uświadamiającej centralne i lokalne

władze publiczne oraz społeczeństwo obywatelskie o istnieniu tłumaczy,

- organizacja Krajowej Konferencji Tłumaczy.

Projekt przyczynił się do konsolidacji dziedziny zawodowej, jaką jest tłumaczenie mimiczno-gestowe i miał na celu zwiększenie dostępu do rynku pracy dla kobiet z wykształceniem średnim i wyższym na terenie całego kraju poprzez szkolenie i stymulowanie przedsiębiorczości w tym sektorze. Dzięki projektowi 685 kobiet uzyskało kwalifikacje w zawodzie "tłumacz mimiczno-gestowy" na poziomie krajowym.

Zawód tłumacza języka migowego posiada obecnie kod COR 516913 i w wyniku działań podjętych w niniejszym projekcie został uwzględniony w nomenklaturze kwalifikacji.

## 2. Dom dla osób starszych "St. Antim Ivireanul"

Dom dla osób starszych "St. Antim Ivireanul" w Calarasi, ma pojemność 40 miejsc, zespół pracowników socjalnych, psychologa, lekarza, personelu opiekuńczego (pielęgniarek i opiekunów), personelu administracyjnego. Posiada również obiekty zakwaterowania tj.: biuro medyczne, biura administracyjne, blok żywieniowy (miejsce do przygotowywania posiłków i jadalnia, również używana jako sala imprez). Na wewnętrznym dziedzińcu ośrodka znajduje się przestrzeń zielona z ławkami i kwiatami, przeznaczona do wypoczynku i rekreacji.

Beneficjentami oferowanych usług są niesamodzielne osoby starsze, które posiadają / nie posiadają rodziny lub są na utrzymaniu osób do tego zobowiązanych, nie posiadają mieszkań lub możliwości zapewnienia sobie warunków bytowych. Obecnie w ośrodku znajduje się 35 beneficjentów.

Wstępna ocena beneficjentów jest złożona i polega na zastosowaniu krajowej siatki oceny potrzeb osób starszych. W formularzu oce-

ny sporządzonym przez zespół wielodyscyplinarny przy przyjęciu do domu, ustala się usługi społeczne, z których osoba starsza będzie korzystać w zależności od stwierdzonych potrzeb, a także termin kolejnej ponownej oceny psycho-medyczno-społecznej. Ponowna ocena dokonywana jest corocznie lub w przypadku wystąpienia istotnych zmian w stanie fizycznym, psychicznym lub społecznym beneficjenta.

Dla każdego beneficjenta prowadzona jest dokumentacja medyczna. Dom ma podpisaną umowę z dwoma lekarzami, a beneficjenci po leczeniu, objęci są dalej opieką medyczną przez pracowników z wykształceniem medycznym, według wskazań lekarza rodzinnego. Dla każdej osoby starszej istnieje zindywidualizowany Plan Opieki i Pomocy, który szczegółowo określa cele, etapy i działania, jakie należy podjąć, biorąc pod uwagę dane uzyskane w ocenie wstępnej oraz dokumenty wydane przez inne struktury specjalistyczne.

Usługi świadczone na rzecz beneficjentów to:

- usługi społeczne: doradztwo administracyjne, reintegracja społeczna w odniesieniu do zdolności psycho-afektywnych i zapobiegania marginalizacji, organizacja czasu wolnego, pomoc w zakupach, itp.,
- usługi społeczno-medyczne: pomoc w utrzymaniu i/lub odzyskaniu zdolności fizycznych i intelektualnych, podstawowe usługi (pomoc w zakresie higieny ciała, odzieży, higieny eliminacyjnej, karmienia i nawodnienia, przenoszenia i mobilizacji, poruszania się w pomieszczeniach, komunikacji),
- usługi medyczne: konsultacje i zabiegi w specjalistycznych placówkach medycznych/ we własnym gabinecie, usługi opieki medycznej/przychodni, ubezpieczenie leków zgodnie z przepisami prawa itp.



Źródło: Stowarzyszenie AESD, zdjęcie własne

Beneficjenci są zachęceni i wspierani do udziału w codziennych zajęciach w ośrodku, aby zachować autonomię i niezależność. Ośrodek opracowuje miesięczny program zajęć promujących aktywne życie i organizuje zajęcia wymagające minimalnego wysiłku fizycznego, umysłowego i intelektualnego (taniec, rękodzieło, gra w backgammon, czytanie, przesłuchania muzyczne, malowanie, itp.) W zależności od pory roku organizowane są zajęcia na świeżym powietrzu. Ośrodek zachęca beneficjentów do podejmowania działań poza jego granicami, do poznawania i korzystania z usług społeczności lokalnej:

- poczty i komunikacji,
- transportu,



- edukacji, usług medycznych i rehabilitacyjnych,
- usług poradnictwa zawodowego,

w zależności od indywidualnych potrzeb i możliwości.

Członkowie rodziny i przyjaciele mogą odwiedzać beneficjentów, przy czym zostaje im zapewniona specjalna przestrzeń, tak aby nie przeszkadzali innym beneficjentom.

### 3. Centrum Integracji Społecznej ("Razem na bezpieczny start!").

Centrum Integracji Społecznej powstało w ramach projektu "Razem na bezpieczny start!" realizowanego przez Dyрекcję Pomocy Społecznej i Medycznej (DASM), Cluj-Napoca, powiat Cluj.

Celem projektu jest rozwijanie zdolności do integracji społecznej i aktywnego zaangażowania osób lub rodzin marginalizowanych społecznie lub zagrożonych marginalizacją i wykluczeniem społecznym, w celu przezwyciężenia trudnych sytuacji poprzez:

- informację, poradnictwo, pośrednictwo pracy na rynku wewnętrznym,
- monitoring po zakończeniu projektu,
- wsparcie przy uruchamianiu projektów z zakresu ekonomii społecznej i for-profit,
- szkolenia zawodowe lub ułatwianie dostępu do szkoleń zawodowych.

Celem projektu jest:

- zwiększenie zatrudnienia Romów i osób niepełnosprawnych, a także innych kategorii osób zagrożonych marginalizacją i wykluczeniem społecznym,
- zapobieganie i ograniczanie zjawiska wykluczenia społecznego Romów i osób niepełnosprawnych,
- poprawa warunków życia i pracy Romów i osób niepełnosprawnych,

- dostarczanie rozwiązań problemów zawodowych Romów i osób niepełnosprawnych,
- uświadamianie znaczenia kształcenia zawodowego Romów i osób niepełnosprawnych,
- kierowanie Romów i osób niepełnosprawnych w wyborze zawodu,
- zapewnianie alternatywnych rozwiązań w zakresie szkolenia zawodowego Romów i osób niepełnosprawnych,
- zapewnienie dostępu Romów i osób niepełnosprawnych do informacji o zawodach, branżach i profesjach wymaganych na rynku pracy, a także do informacji o możliwości uczestnictwa w kwalifikacyjnych kursach zawodowych/przekwalifikowaniach oraz o certyfikacji umiejętności nabytych w sposób nieformalny,
- zapewnienie dostępu Romów i osób niepełnosprawnych do poradnictwa zawodowego,
- tworzenie partnerstw i umów o współpracy ze stowarzyszeniami, związkami zawodowymi i pracodawcami,
- prowadzenie zintegrowanej interwencji w ramach instytucjonalnych DASM, odpowiednio na poziomie gminy Cluj-Napoca, w zakresie włączenia społecznego Romów i osób niepełnosprawnych, jak również innych kategorii osób społecznie marginalizowanych lub zagrożonych marginalizacją i wykluczeniem społecznym.

Liczba beneficjentów działań wyniosła:

- 531 osób, z czego 472 Romów i 59 osób niepełnosprawnych skorzystało z informacji i doradztwa,
- 106 osób, z czego 57 Romów i 49 osób niepełnosprawnych skorzystało z przeszkolenia zawodowego,
- 111 beneficjentów, z czego 79 Romów i 32 osoby niepełnosprawne zostały zatrudnione na rynku pracy.

W ramach projektu stworzono również bazę danych pracodawców

i potencjalnych pracodawców, a także publicznych i prywatnych instytucji szkolenia zawodowego.

### 4. "Zintegrowane usługi społeczne i szkolenia zawodowe dla osób niepełnosprawnych".

Projekt realizowany przez Profesjonalne Stowarzyszenie Pozarządowe Pomocy Społecznej ASSOC Baia Mare ma za zadanie objąć 20 menedżerów, 50 osób niepełnosprawnych, 12 pracowników organizacji społeczeństwa obywatelskiego, 100 pracowników publicznych/prywatnych agencji świadczących usługi socjalne i związane z zatrudnieniem. Celem projektu jest zwiększenie dostępu do rynku pracy osób niepełnosprawnych poprzez stworzenie formalnych, opartych na nauce ram oceny, aktywizacji, akredytacji i dostępności. W tym celu w ramach projektu opracowano trójstronne podejście zatytułowane "potrójna koncepcja - A" (aktywizacja, akredytacja, dostępność).

Koncepcja ta opiera się na początkowej fazie oceny, inwentaryzacji potencjału funkcjonalnego, bez której kolejne działania generowałyby jedynie losowe i niespójne wyniki.

Ocena opiera się na opracowaniu naukowo uzasadnionego narzędzia do obiektywnej oceny równowagi funkcjonalnej w odniesieniu do zdolności do pracy osób niepełnosprawnych.

Aktywizacja polega na opracowaniu zestawu działań doradczych dla osób niepełnosprawnych w oparciu o wyniki ewaluacji, z głównym naciskiem na zwiększenie motywacji tych osób do rozwoju zawodowego i osobistego.

Akredytacja obejmuje zestaw działań skoncentrowanych na szkoleniu zawodowym i akredytacji specjalistów (doradców zawodowych osób niepełnosprawnych) zaangażowanych w kierowanie obiema kategoriami:

- osób niepełnosprawnych,
- organizacji zatrudniających osoby niepełnosprawne.

Doradcy zawodowi osób niepełnosprawnych będą udzielać wsparcia w zakresie rozwoju umiejętności zawodowych i odpowiednio wskazywać odpowiednie lub potencjalnie odpowiednie miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych.

Dostępność ma na celu przeprowadzenie kampanii informacyjnej, uświadamiającej i uwrażliwiającej, skoncentrowanej na zmianie mentalności i zwiększeniu zainteresowania pracodawców zatrudnianiem osób niepełnosprawnych.

Projekt proponuje opracowanie i wdrożenie zaadaptowanego modelu oceny pozostałości funkcjonalnej (zdolności do pracy) oraz ułatwienia szkolenia, certyfikacji i zatrudnienia na rynku pracy osób niepełnosprawnych (fizycznie, umysłowo, neuromotorycznie, itp.). Ważnym rezultatem projektu jest opracowanie systemu oceny potencjału zatrudnienia osób niepełnosprawnych – testu Caspera. Ocena zwiększa możliwości zatrudnienia poprzez przedstawienie obiektywnej informacji o umiejętnościach podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Realizacja tego projektu przynosi korzyści społeczności lokalnej poprzez:

- Rozwój Centrum Rozwoju Umiejętności Zawodowych działającego w formie przedsiębiorstwa społecznego, w którym liczba zatrudnionych osób wzrosła z 7 osób niepełnosprawnych w trakcie realizacji projektu do 12 obecnie.

- Podniesienie świadomości wśród co najmniej 50 000 osób w społeczności na temat problematyki niepełnosprawności.
- Zapewnienie usług orzecznich dla osób niepełnosprawnych ze wszystkich powiatów w kraju wraz z akredytowanymi narzędziami do oceny ich potencjału zatrudnienia oraz przeszkolenie co najmniej dwóch specjalistów z każdego powiatu.
- Uświadamianie społeczności poprzez CASPER CARAVAN, co bezpośrednio zaangażowało liczbę około 50 wolontariuszy, którzy sprawili, że ta kampania stała się nagłośnionym i widocznym wydarzeniem w każdym powiecie w Rumunii.

### The Irish National Adult Learning Organisation – AONTAS

The Irish National Adult Learning Organisation to irlandzka organizacja pozarządowa zajmująca się promocją i ułatwianiem uczenia się dorosłych. Została założona w 1969 r. przez ks. Liama Careya z Instytutu Edukacji Dorosłych w Dublinie, a jej działalność zainaugurował Brian Lenihan TD. Jej pierwszym przewodniczącym został Sean O'Murchu. Od 1976 r. jest organizacją pozarządową, ale otrzymuje fundusze z Departamentu Edukacji i Umiejętności<sup>76</sup>.

Misją AONTAS jest upominanie się o prawo wszystkich dorosłych w Irlandii do uczenia się na wysokim poziomie przez całe życie oraz promowanie wartości i korzyści płynących z uczenia się przez całe

życie<sup>77</sup>. Działalność AONTAS w Europie ma na celu zajęcie się obszarami nierówności edukacyjnych, aby budować spójne społeczeństwo w Irlandii i całej Europie, wspierać wdrażanie polityki edukacyjnej UE oraz budować wizerunek sektora kształcenia dorosłych. Jako organizacja krajowa, AONTAS jest zaangażowany w reprezentowanie spraw swoich członków na kluczowych forach na poziomie krajowym, europejskim i międzynarodowym, w tym w Europejskim Stowarzyszeniu na rzecz Edukacji Dorosłych (EAEA), Europejskiej Sieci Umiejętności Podstawowych (EBSN) oraz Międzynarodowej Radzie Edukacji Dorosłych (ICAE)<sup>78</sup>.

Uczenie się dorosłych ma charakter transformacyjny i przynosi daleko idące korzyści na poziomie osobistym, wspólnotowym i społecznym. Utrzymujące się nierówności edukacyjne w populacji dorosłych są nie do zaakceptowania. W ramach planu AONTAS zapewniają członkom pracę najwyższej jakości, tak aby dorośli słuchacze mieli możliwość spełnienia swoich aspiracji edukacyjnych, na które tak bardzo zasługują. Według AONTAS Edukacja środowiskowa ma charakter nieformalny i oferuje krótkie kursy i programy w niepełnym wymiarze godzin, dlatego może stanowić pierwszy pozytywny krok w kierunku powrotu do edukacji. Daje ona wiele możliwości uczniom i społecznościom, w tym rozwój umiejętności, budowanie pewności siebie, większe zaangażowanie w życie społeczności oraz przejście do dalszej edukacji lub zatrudnienia<sup>79</sup>.

76 The National Adult Learning Organisation [http://www.onestepup.ie/assets/files/pdf/aontas\\_40th\\_birthday\\_brochure.pdf](http://www.onestepup.ie/assets/files/pdf/aontas_40th_birthday_brochure.pdf)

77 The Voice of Adult Learning Organisation, About the strategic plan <https://www.aontas.com/about/strategic-plan>

78 The Voice of Adult Learning Organisation, AONTAS in Europe <https://www.aontas.com/european/european-projects/>

79 The Voice of Adult Learning Organisation, Community education <https://www.aontas.com/community/community-education-network>

### Programy AONTAS

- **HEADSUP Kildare** to program międzyagencyjny zarządzany przez CountyKildare Leader Partnership. Wspiera mężczyzn znajdujących się w trudnej sytuacji poprzez realizację szerokiego wachlarza programów i inicjatyw na terenie hrabstwa. Programy mają na celu rozwijanie odporności uczestników i pomaganie im w nawiązaniu kontaktu z lokalnymi instytucjami zajmującymi się edukacją, zatrudnieniem i zdrowiem psychicznym, tak aby mogli oni uzyskać wsparcie w celu poprawy swojej sytuacji życiowej. W takcie programu HEADSUP wdrażany jest m.in. program WRAP (Wellness, Recovery, Action, Planning), który wzbogaca wiedzę i świadomość na temat własnego zdrowia psychicznego. Proces WRAP pomaga w zidentyfikowaniu narzędzi, które pozwalają zachować dobre samopoczucie oraz w stworzeniu planów działania, które pozwolą na zastosowanie ich w codziennym życiu.
- **European Agenda for Adult Learning (EAAL)**<sup>80</sup> – kształcenie dorosłych po programie Covid-19 (2022-2023). AONTAS jest krajowym koordynatorem Europejskiej Agendy na rzecz Kształcenia Dorosłych (EAAL) w Irlandii. EAAL dąży do wzmocnienia miejsca uczenia się dorosłych w krajach uczestniczących w programie w całej Europie. W 2014 r. organizacja AONTAS została nominowana przez irlandzki Departament Edukacji i Umiejętności do objęcia funkcji Krajowego Koordynatora ds. wdrażania EAAL. Oznacza to, że AONTAS ułatwia współpracę z innymi państwami członkowskimi UE i Komisją Europejską w zakresie wdrażania programu uczenia się dorosłych w Irlandii.

- **Projekt EAAL, Inclusive Recovery and Transformation: Adult Learning Post-Covid-19 (2022-2023)**, rozpoczął się w styczniu 2022 r. Projekt jest finansowany ze środków programu Erasmus+ Unii Europejskiej i współfinansowany przez irlandzki Departament Szkolnictwa Wyższego i Ustawicznego, Badań Innowacyjnych i Nauki za pośrednictwem SOLAS. Głównym celem projektu jest przeciwdziałanie nierównościom edukacyjnym pogłębionym przez pandemię Covid-19. Projekt będzie obejmował oceny i działania skoncentrowane na uczniach, efektywne zaangażowanie interesariuszy, programy budowania potencjału i dobrego samopoczucia, społeczność praktyków dla edukatorów oraz opracowanie wniosków dotyczących polityki. Będzie on wspierał wdrażanie irlandzkiej i europejskiej polityki kształcenia dorosłych, promował i umożliwiał uczenie się przez całe życie oraz wspierał zmarginalizowane i wrażliwe osoby uczące się.
- **Plan Rozwoju Umiejętności Podstawowych na Słowacji (BLUESS)**<sup>81</sup> to współpraca partnerów, w tym AONTAS'u, mająca na celu wspieranie rozwoju i wdrażania krajowej strategii w zakresie podstawowych umiejętności osób dorosłych na Słowacji. Projektem tym kieruje Krajowy Koordynator Europejskiej Agendy Kształcenia Dorosłych (EAAL) na Słowacji, Państwowy Instytut Kształcenia Zawodowego, przy wsparciu partnerów, w tym AONTAS. Zadaniem AONTAS'u jest udzielanie porad i wsparcia międzynarodowym ekspertom jako Krajowemu Koordynatorowi Europejskiej Agendy Kształcenia Dorosłych (EAAL) oraz jako reprezentatywnemu głosu w sprawie kształcenia dorosłych w Irlandii. Projekt wyko-

rzystuje wspólne uczenie się i wiedzę fachową w ramach partnerstwa i jest finansowany przez program Komisji Europejskiej EaSI Up. Niektóre z dotychczasowych działań to wizyty studyjne w Irlandii, podczas których eksperci ze Słowacji mieli okazję poznać organizacje działające w sektorze kształcenia dorosłych w Irlandii. Pracownicy AONTAS mieli okazję wziąć udział w spotkaniu inauguracyjnym projektu, aby podzielić się perspektywami polityki i praktyki w zakresie umiejętności podstawowych w Irlandii oraz włączyć się do dyskusji na temat najlepszych sposobów rozwijania oferty w zakresie umiejętności podstawowych na Słowacji i w całej Europie.

- **Build Action Mobilise (BAM)** AONTAS prowadzi projekt mobilności w ramach programu Erasmus+ KA1 pod nazwą Build Action Mobilise (BAM). Projekty mobilności dają organizacjom możliwość budowania potencjału międzynarodowego. Są one doskonałym sposobem na uwypuklenie europejskiej tożsamości poprzez współpracę z kolegami z całej Europy, przy jednoczesnym rozwijaniu mocnych stron w ramach sektora. Ponadto jako organizacja wspierająca AONTAS w międzynarodowej współpracy z organami przedstawicielskimi, takimi jak Europejskie Stowarzyszenie na rzecz Edukacji Dorosłych (EAEA), Europejska Sieć Umiejętności Podstawowych (EBSN) i Międzynarodowa Rada Edukacji Dorosłych (ICAE). BAM to 24 -miesięczny projekt obejmujący 10 działań, w ramach których zespół pracowników i zarząd AONTAS wezmą udział w kursach i wizytach studyjnych, będą uczestniczyć w konferencjach i warsztatach poświęconych różnym dziedzinom kształcenia dorosłych.

80 The Voice of Adult Learning Organisation, European Agenda for Adult Learning (EAAL) [https://www.aontas.com/european/european-projects/european-agenda-for-adult-learning-\(eaal\)](https://www.aontas.com/european/european-projects/european-agenda-for-adult-learning-(eaal))

81 The Voice of Adult Learning Organisation, Blueprint for Basic Skills Development in Slovakia (BLUESS) [https://www.aontas.com/european/european-projects/blueprint-for-basic-skills-development-in-slovakia-\(bluess\)](https://www.aontas.com/european/european-projects/blueprint-for-basic-skills-development-in-slovakia-(bluess))



- **FutureLabAE**<sup>82</sup> dotyczy dwóch głównych kwestii: sytuacji demokracji w Europie oraz dużej liczby osób w Europie, które nie posiadają podstawowych umiejętności. Projekt ten ma na celu wzmocnienie zdolności edukatorów do rozwiązywania problemów wynikających z rosnącej liczby obywateli, którzy odcinają się od establishmentu politycznego i skłaniają się ku populistycznej i ksenofobicznej polityce. W ramach projektu analizowane są także sposoby rozwiązywania problemów wynikających z dużej liczby osób w Europie, które potrzebują wsparcia w zakresie podstawowych umiejętności, w tym umiejętności informatycznych, aby móc w pełni korzystać z transformacji cyfrowej. Projekt FutureLabAE zapewni organizacjom kształcenia dorosłych, pracownikom i trenerom:

- Zasoby, kursy online i webinaria.
- Przestrzeń do dyskusji i uczenia się od siebie nawzajem.
- Wiedzę, doświadczenie i narzędzia, które pozwolą im stać się bardziej proaktywnymi w rozwijaniu innowacyjnej, zorientowanej na zmiany oferty edukacyjnej.

Partnerzy opracują konkretne zalecenia, które pozwolą decydom politycznym wspierać sektor edukacji dorosłych w zakresie wyżej wymienionych wyzwań, a także przygotowywać inicjatywy polityczne dotyczące cyfryzacji i demokracji.

- **Communicating Europe Initiative (CEI)**<sup>83</sup> to integracyjny program edukacyjny dla dorosłych, którego celem jest budowanie globalnego obywatelstwa i spójności społecznej w społecznościach w całej

Irlandii. Projekt ma na celu budowanie świadomości i zrozumienia znaczenia Unii Europejskiej, przyszłości Europy oraz solidarności w społeczeństwie. Kształcenie dorosłych odgrywa aktywną rolę w utrzymaniu społeczności lokalnych oraz promowaniu demokracji i zaangażowania obywatelskiego. Program ma na celu wzmocnienie potencjału edukatorów dorosłych i społeczności uczącej się dorosłych poprzez tworzenie nowej wiedzy w obszarach rozwiązywania kluczowych problemów społecznych, zagrażających społecznościom, takich jak fałszywe informacje, rasizm i retoryka antyszczepionkowa.

Celem tego programu jest przeciwdziałanie polityce strachu w Irlandii i budowanie spójności społecznej oraz:

- określenie znaczenia solidarności i współpracy Irlandii w Unii Europejskiej,
- rozpoznanie fałszywych informacji, "fake newsów" i motywów stojących za prawicowo –populistyczną propagandą,
- poznanie wpływu i znaczenia szczepionek dla zdrowia publicznego oraz metod naukowych i procedur etycznych związanych z ich zatwierdzeniem,
- identyfikacja rasizmu, dyskryminacji i negatywnego wpływu "inności",
- omówienie wpływu i wartości demokracji i zaangażowania obywatelskiego w społecznościach lokalnych, społeczeństwie irlandzkim i współpracy europejskiej.

- **Bildung**<sup>84</sup> to projekt Akcji Kluczowej 2 programu Erasmus +, który umożliwi organizacjom z różnych krajów uczestniczącym we wspólnym projekcie współpracę w celu rozwijania, dzielenia się i przekazywania najlepszych praktyk i innowacyjnych podejść w dziedzinie edukacji, szkoleń i młodzieży. BILDUNG to skrót od "Building Inclusive Lifelong Learning Systems by Developing a European Understanding of Bildung for the Next Generations" (Budowanie integracyjnych systemów uczenia się przez całe życie poprzez rozwijanie europejskiego rozumienia edukacji dla przyszłych pokoleń). Projekt ma na celu zbadanie "Bildung" jako kluczowego podejścia do uczenia się i edukacji dorosłych, które stanowi odpowiedź na aktualne wyzwania polityczne, społeczne i ekonomiczne, takie jak zmiany klimatyczne, zmiany w uczestnictwie w życiu demokratycznym, a także niski poziom umiejętności cyfrowych i podstawowych wśród mieszkańców Europy. Projekt Bildung ma na celu wyposażenie ludzi w umiejętności osobiste, interpersonalne i obywatelskie, które są im potrzebne, by stać się aktywnymi obywatelami.

- **TO SWITCH**<sup>85</sup> Projekt TO SWITCH – TOwards Senior workers' Innovative Training CHallenges – zrzesza sieć partnerów z siedmiu krajów europejskich i ma na celu wsparcie edukatorów, opiekunów szkoleń, trenerów i mentorów, którzy pracują bezpośrednio ze starszymi pracownikami.

Celem projektu jest sprostanie wyzwaniom związanym ze starzeniem się społeczeństwa i transformacją rynku pracy poprzez zwiększenie roli uczenia się przez całe życie w celu zapewnienia

82 The Voice of Adult Learning Organisation, FutureLabAE <https://www.aontas.com/european/european-projects/future-lab-for-adult-education>

83 The Voice of Adult Learning Organisation, Communicating Europe Initiative 2020 <https://www.aontas.com/european/european-projects/communicating-europe-initiative-2020>

84 The Voice of Adult Learning Organisation, Bildung <https://www.aontas.com/european/european-projects/bildung>

85 The Voice of Adult Learning Organisation, TO SWITCH <https://www.aontas.com/european/european-projects/toswitch>

dorostym uczącym się umiejętności niezbędnych do uczestnictwa w rynku pracy i czerpania korzyści z transformacji cyfrowej.

- **Projekt RegALE<sup>86</sup>** (Regional capacity for Adult Learning and Education) ma na celu wzmocnienie sieci organizacji zajmujących się edukacją dorosłych oraz stworzenie synergii z władzami regionalnymi i lokalnymi w celu zwiększenia ich wpływu i trwałości. Osiągnięcie celów ma nastąpić poprzez zwiększenie potencjału partnerów oraz ich sieci, interesariuszy, partnerów i członków, tak aby mogli oni sprostać wyzwaniom, budować struktury współpracy i promować kulturę edukacji dorosłych w społecznościach, miastach i regionach w całej Europie.

### Historie uczestników biorących udział w programach

#### Historia Damiena<sup>87</sup>

*Dowiedziałem się, w jaki sposób można utrzymać i pielęgnować zdrowie psychiczne, korzystając z technik i strategii wellness, takich jak uważność (mindfulness), rozpoznawanie czynników wyzwalających oraz siła dzielenia się. Stosując te metody, mogłam zbudować własną odporność. Program zapoznał mnie także ze strategiami wyznaczania celów osobistych, znaczeniem jasno określonych celów i przyjmowania odpowiedzialności za ich osiągnięcie. Nauczył mnie także, jak liczyć się z możliwością poniesienia porażki i jak ważne jest posiadanie planu radzenia sobie z takimi niepowodze-*

*niami. Program uświadomił mi, jak ważne jest działanie na rzecz samego siebie i akceptacja faktu, że czasami trzeba walczyć o to, co jest dla nas dobre.*

- kurs QQI (Quality and QualificationsIreland),  
kurs ITEC Gyminstruction

#### Historia Carmen<sup>88</sup>

*W ciągu półtora roku nauczyłam się bardzo wiele w obszarach, obejmujących odżywianie, anatomię, ćwiczenia i fitness, instruktaż na siłowni, coaching, przetwarzanie tekstów, komunikację oraz rozwój osobisty i zawodowy. Aby dowiedzieć się więcej o tym, jak najlepiej się uczyć, wypełniłam kwestionariusz VARK na stronie internetowej VARK i odkryłam, że jestem bardzo silnym uczniem słuchowym. Ma to dla mnie sens, ponieważ lubię rozmawiać o wszystkim, nawet jeśli jest to rozmowa tylko z samym sobą. Szkoła średnia była dla mnie trudna, ponieważ głównym sposobem nauczania było czytanie i pisanie.*

- kurs QQI (Quality and QualificationsIreland),  
kurs ITEC Gyminstruction

#### Historia Anny<sup>89</sup>

*Myślę, że wspierające środowisko jest niezwykle ważne dla dorosłych na ich drodze edukacyjnej. Jest to ważne dla każdego, niezależnie od wieku, ale dla osoby dorosłej, która zrobiła sobie przerwę w nauce, powrót do rutyny może być trudny, a takie wsparcie jest kluczowe dla osiągnięcia sukcesu.*

*Zawsze lubiłam się uczyć, nigdy nie miałam problemu z przebywaniem w środowisku szkolnym, ale niestety musiałam opuścić szkołę w wieku 17 lat z powodu silnych stanów lękowych i depresji. To był dla mnie trudny okres i bardzo w siebie wątpiłam. Zawsze miałam dobre oceny i chciałam iść na studia. Zrobiłam sobie dwa lata przerwy i większość tego czasu spędziłam w Londynie, próbując dowiedzieć się, co dalej. Wróciłam na studia w wieku 19 lat. Kształcenie dorosłych pozwoliło mi uświadomić sobie mój prawdziwy potencjał i nabrać pewności co do swoich umiejętności. Kiedy po raz pierwszy wróciłam do nauki w wieku 19 lat, bardzo w siebie wątpiłam i w ogóle nie byłam pewna siebie. W pewnym momencie bałam się, że znowu rzucę studia. Na szczęście udało mi się skupić na nauce we wspierającym i zachęcającym środowisku i od tego momentu wszystko potoczyło się błyskawicznie. To była trudna podróż, ale nagrody były tego warte. Stworzyłam i wykorzystałam możliwości, o których nigdy bym nie pomyślała. Dzięki edukacji dorosłych mogłam odmienić swoje*

86 The Voice of Adult Learning Organisation, RegALE <https://www.aontas.com/european/european-projects/regale>

87 The Voice of Adult Learning Organisation, I am heading into my sixty fifth year of life and still learning how to live <https://www.aontas.com/learner-stories/i-am-heading-into-my-sixty-fifth-year-of-life-and-still-learning-how-to-live>

88 The Voice of Adult Learning Organisation, We all have different learning styles, but can excel when our educational and learning needs are met <https://www.aontas.com/learner-stories/we-all-have-different-learning-styles-but-can-excel-when-our-educational-and-learning-needs-are-met>

89 The Voice of Adult Learning Organisation, Great things can come from taking that first step <https://www.aontas.com/learner-stories/great-things-can-come-from-taking-that-first-step>

*życie. Czyny mówią głośniejsz niż słowa. Dlatego tak ważne jest, aby pracować nad włączeniem wszystkich grup mniejszościowych. Tak wiele osób przyjeżdża do Irlandii z dobrymi kwalifikacjami i chęcią do pracy, ale nie zawsze wiedzą, jakie mają możliwości i w efekcie marnują swój potencjał. Stworzenie strategii dotarcia do tych grup może być katalizatorem wielu wspaniałych rzeczy nie tylko dla tych ludzi, ale i dla całego społeczeństwa.*

- Cork College of FET Morrison's Island Campus

#### **Historia Kayli<sup>90</sup>**

Historia Kayli została przedstawiona w ramach Festiwalu Dorosłych Uczącej się Młodzieży AONTAS 2022. Festiwal podkreślił, że każdy

może #LearnYourWay (*uczyć się we własnym stylu*), w swoim własnym tempie, we własnej społeczności. Osoby biorące udział w projekcie wystąpiły podczas wydarzenia "Learners as Leaders" w środę 9 marca 2022 r., aby uczcić i promować wartość powrotu do edukacji w dorosłym życiu.

*Edukacja dorosłych to zupełnie inny świat. Kursy są zorganizowane w taki sposób, że stopniowo wypełnia się zadania i zdaje małe egzaminy, które składają się na ogólną ocenę z każdego modułu, co jest zupełnie inne niż w systemie edukacji formalnej, gdzie wszystko składa się na jeden duży egzamin z każdego przedmiotu. To rozwiązanie było dla mnie o wiele lepsze. Kształcenie dorosłych pozwala na przejście odpowiedzialności za własną naukę i traktuje się ich*

*jak osoby, których zdanie jest cenione. Zachęcano nas do krytykowania i sugerowania, w jaki sposób można najlepiej zmodyfikować metody nauczania, tak aby uzyskać jak najlepsze efekty kursu oraz dla przyszłych słuchaczy. Środowisko uczenia się jest także zupełnie inne, i to w dobrym tego słowa znaczeniu. Nauczyciele, mimo że nadal zachowują pewien poziom profesjonalizmu, stają się niemal przyjaciółmi i naprawdę chcą, żebyś dobrze sobie radziła i osiągnęła swoje cele. Czasami siedziałam tam podczas lunchu, piłam herbatę i rozmawiałam z moim nauczycielem o czymś niezwiązanym z kursem.*

---

90 The Voice of Adult Learning Organisation, Adult education allows you to take charge of your own learning and you are treated as a person with a valued opinion  
<https://www.aontas.com/learner-stories/adult-education-allows-you-to-take-charge-of-your-own-learning-and-you-are-treated-as-a-person-with-a-valued-opinion>



## 5. Kompetencje edukatorów osób dorosłych w niekorzystnej sytuacji

Rozwój edukacji dorosłych towarzyszy nam już od ponad dwóch stuleci. Andragogika wykształciła własne podstawy, podkreślające różnice w podejściu do uczenia dzieci i dorosłych. Tym samym edukatorzy potrzebują specyficznych umiejętności, szczególnie wtedy, kiedy mają do czynienia z osobami w trudnej sytuacji – wykluczonych społecznie, cyfrowo lub dyskryminowanych.

Edukacja dorosłych w Europie zaczęła kształtować się w początkach XIX wieku i odnosiła się do promowania nauki czytania i pisanie. Z kolei za oceanem w tym czasie kładziono nacisk na aktywności, które przyspieszały integrację imigrantów. W trzeciej dekadzie XIX zarówno na Starym Kontynencie, jak i w Ameryce Północnej rozwijały się m.in.: ruch oświeceniowy, towarzystwa czytelnicze, biblioteki miejskie, muzea czy instytuty prowadzone z myślą o dorosłych (np. Franklina w Filadelfii, a także Lowella w Bostonie). Ponieważ wszystkie miały własne nazwy i podstawy funkcjonowania, ukuty w 1833 r. termin andragogika (analogiczny do pedagogiki, znaczący dosłownie "prowadzić mężczyznę"), nie spotkał się z powszechnym zainteresowaniem. Autor, niemiecki pedagog Alexander Kapp<sup>91</sup> nie zaproponował definicji, stąd na rozwinięcie jego pomysłu musieliśmy czekać niemal cały wiek.

Po raz kolejny o andragogice świat usłyszał w 1921 dzięki Eugenowi

Rosenstockowi-Huessyemu<sup>92</sup>. Urodzony w Berlinie filozof społeczny, podkreślał, że edukacja dorosłych wymaga specjalnych nauczycieli, metod i filozofii, nazwanych przez niego zbiorczo andragogiką. Rosenstock w tym samym roku współtworzył Akademię Pracy (Akademie der Arbeit), którą później kierował. Ośrodek jako pierwsza niemiecka akademie dla ludzi pracy, działa do dziś i zajmuje się kształceniem w dziedzinach polityki społecznej, ekonomii i prawa pracy. Jego celem jest lepsze przygotowanie pracowników do funkcjonowania w biznesie i życiu publicznym.

### Zasady uczenia się dorosłych

Naukowe podstawy andragogiki w II połowie XX wieku zaprezentował Malcolm Shepard Knowles<sup>93</sup>, amerykański edukator osób pełnoletnich. Według jego propozycji, kształcenie dorosłych opiera się na dwóch fundamentach: uczący się są samodzielni i autonomiczni, biorą odpowiedzialność za swoje decyzje; natomiast nauczyciele ułatwiają uczenie się, a nie prezentują treści.

Knowles przyjął założenia dotyczące projektowania takiej nauki. Zgodnie z nimi dorośli:

- muszą wiedzieć, dlaczego powinni nauczyć się danego zagadnienia,
- muszą uczyć się w sposób doświadczalny,
- podchodzą do nauki jak do rozwiązywania problemów,
- uczą się najlepiej, gdy temat przynosi bezpośrednią wartość,
- lepiej reagują na motywację wewnętrzną niż zewnętrzną.

### Definicja UNESCO

W wyniku prac Trzeciej Międzynarodowej Konferencji na temat Edukacji Dorosłych, prowadzonej w Tokio w 1972 roku, cztery lata później UNESCO przygotowało rekomendację, którą zdefiniowało jako całość procesów oświatowych, formalnych lub innych, niezależnie od treści, poziomu i metod, kontynuujących lub uzupełniających kształcenie [...] dzięki którym osoby dorosłe, rozwijają swoje zdolności, wzbogacają wiedzę, udoskonalają swoje techniczne i zawodowe kwalifikacje lub zdobywają nowy zawód, zmieniają swoje postawy i zachowania w zakresie wszechstronnego kształtowania osobowości oraz uczestnictwa w zrównoważonym i niezależnym społecznym i kulturalnym rozwoju.<sup>94</sup>

91 ERIC, Alexander Kapp--The First Known User of the Andragogy Concept <https://eric.ed.gov/?id=EJ1169580>

92 Eugen Rosenstock-Huessy Fund <https://www.erhfund.org/>

93 elearning Industry, The Adult Learning Theory - Andragogy - of Malcolm Knowles <https://elearningindustry.com/the-adult-learning-theory-andragogy-of-malcolm-knowles>

94 Stopińska-Pająk A., 2005, "Edukacja dorosłych dla wspólnego świata" - udział Polaków w międzynarodowej współpracy andragogicznej (pierwsza połowa XX wieku) <https://bazhum.muzhp.pl/media/files/Chowanna/Chowanna-r2005-t2/Chowanna-r2005-t2-s126-140/Chowanna-r2005-t2-s126-140.pdf>

Edukacja dorosłych to całość procesów oświatowych, formalnych lub innych, niezależnie od treści, poziomu i metod, kontynuujących lub uzupełniających kształcenie [...] dzięki którym osoby dorosłe, rozwijają swoje zdolności, wzbogacają wiedzę, udoskonalają swoje techniczne i zawodowe kwalifikacje lub zdobywają nowy zawód, zmieniają swoje postawy i zachowania w zakresie wszechstronnego kształtowania osobowości oraz uczestnictwa w zrównoważonym i niezależnym społecznym i kulturalnym rozwoju.

Joanna Kukier w artykule pt. "Kluczowe działania UNESCO w zakresie kształcenia ustawicznego"<sup>95</sup> przywołuje podstawowe cele i problemy edukacji dorosłych, które doprecyzowano w 1976 roku. Wśród nich znajdziemy m.in.:

- ułatwienie zrozumienia zachodzących współcześnie zmian społecznych,
- propagowanie uczestnictwa w rozwoju społecznym,
- umiejętne korzystanie z wiedzy i dobieranie źródeł,
- ciągły rozwój, podnoszenie kwalifikacji,

- efektywne łączenie życia osobistego i zawodowego,
- odpowiednie wykorzystanie mediów i informacji.

### Dorośli w niekorzystnej sytuacji

W edukacji dorosłych należy brać pod uwagę już zdobyte umiejętności, zdolność funkcjonowania we współczesnym świecie czy środowisko, w którym działają. Jeśli uwzględnić te czynniki, łatwo wyszczególnić osoby w trudnej sytuacji, tj. doświadczające ubóstwa, wykluczenia społecznego lub dyskryminacji w wielu wymiarach, ewentualnie są zagrożone tymi zjawiskami. Takie określenie "grupy w niekorzystnej sytuacji" przyjmują Parlament Europejski i Rada UE w rozporządzeniu ustanawiającym Europejski Fundusz Społeczny Plus<sup>96</sup>.

W tym samym dokumencie unijne instytucje uszczegóławiają cele EFS+ mające przyczynić się do poprawy sytuacji osób w niekorzystnej sytuacji, jak zwiększenie dostępu do zatrudnienia i działań aktywizujących dla wszystkich szukających pracy, wspieranie równego dostępu do systemów kształcenia (również w dziedzinie edukacji dorosłych), a także włączenia społecznego.

Jak podkreśla UNESCO, zrównoważony rozwój społeczeństw wymaga, aby nikogo nie zostawiać w tyle. Włączenie dorosłych z grup w niekorzystnej sytuacji w procesy edukacji pomoże zrealizować cele dotyczące przeciwdziałania zmianom klimatu, a także ograniczania ubo-

stwa. Organizacja w raporcie "Global Report on Adult Learning and Education"<sup>97</sup> proponuje zestaw działań, które priorytetowo traktują potrzeby zagrożonych wykluczeniem. Wymienia w nich m.in. kursy:

- czytania,
- pisania,
- szkolenia językowe,
- mechanizmy potwierdzania umiejętności.

Ponadto podkreśla konieczność alfabetyzacji rodzin, głównie poprzez wspieranie rodziców, by w przyszłości mogli pomagać dzieciom i rozwijać kulturę uczenia się. Istotne wydaje się opracowanie systemu motywacji niefinansowych, ale bezpośrednio wpływających na poprawę sytuacji społeczno-ekonomicznej – UNESCO optuje za bonami zakupowymi, płatnymi urlopami, czy możliwościami rozwoju kariery.

### Typy edukacji osób dorosłych z grup wrażliwych

Ellen Boeren, Susan Whittaker i Sheila Riddell w ramach projektu "Encouraging Lifelong Learning for an Inclusive and Vibrant Europe"<sup>98</sup> (ang. Zachęcanie do uczenia się przez całe życie na rzecz włączającej i tętniącej życiem Europy) proponują siedem rodzajów kształcenia dorosłych w niekorzystnej sytuacji:

- **Umiejętności i kształcenie podstawowe** – kategoria odnosi się do uczenia dorosłych na poziomie szkoły podstawowej i początków

95 Kukier J., 2019, Kluczowe działania UNESCO w zakresie kształcenia ustawicznego Kognitywistyka i Media w Edukacji [https://czasopisma.marszalek.com.pl/images/pliki/kim/2019\\_1/kim2019104.pdf](https://czasopisma.marszalek.com.pl/images/pliki/kim/2019_1/kim2019104.pdf)

96 Parlament Europejski, Europejski Fundusz Społeczny Plus <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pl/sheet/53/europejski-fundusz-spoleczny-plus>

97 UNESCO, Global Report - GRALE <https://uil.unesco.org/adult-education/global-report>

98 Komisja Europejska, Encouraging Lifelong Learning for an Inclusive and Vibrant Europe, Horizon 2020 <https://cordis.europa.eu/project/id/693989>

szkoły średniej, celem jest wypracowanie podstaw do dalszego uczenia się, zdobycia zatrudnienia w pracach niewymagających wysokich kwalifikacji, jak również włączenia w aktywności obywatelskie.

- **Edukacja drugiej szansy na poziomie ponadgimnazjalnym** – na tym etapie dorośli mają okazję przygotować się do nauki na poziomie wyższym, a także zdobyć lepszą pracę.
- **Kształcenie i szkolenie zawodowe** – ma na celu przygotowanie do zatrudnienia w określonym zawodzie lub sektorze.
- **Praktyki zawodowe** – powinny ułatwiać pracownikom wyspecjalizowanie się w drodze kształcenia dualnego, obejmującego zarówno zagadnienia teoretyczne, jak i praktyczny trening na konkretnym stanowisku.
- **Aktywne polityki rynku pracy** – są rodzajem działalności państw skoncentrowanym na osobach bezrobotnych, zagrożonych bezrobociem lub wymagających wsparcia w poszukiwaniu pracy. Dotyczą takich inicjatyw, jak szkolenia w miejscu pracy, dofinansowanie tworzenia etatów, a także kursy ułatwiające przekwalifikowanie się i znalezienie zatrudnienia w sektorach borykających się z brakami kadrowymi.
- **Uczenie się w miejscu pracy i związane z wykonywanym zawodem** – osoby w niekorzystnej sytuacji, które są zatrudnione, mogą kształcić się w miejscu pracy, poprawiając kwalifikacje w wykonywanym zawodzie.
- Ostatnia kategoria dotyczy **osobistego i społecznego uczenia się**,

które zwykle nie jest sformalizowane i koncentruje się na upodmiotowieniu, aktywności społecznej, jak również rozwoju osobistym.

### Motywacje osób dorosłych i trenerzy, którzy mogą je rozbudzić

Według wspomnianego już Knowlesa motywacja u dorosłych jest częściej wewnętrzna niż zewnętrzna. Stąd raczej nie oczekują nagród takich jak pieniądze czy pochwały. Ważniejsza jest samorealizacja, chęć rozwoju, zaspokojenia ciekawości czy przynależność do grupy. Mimo to kwestie zewnętrzne (jak podwyżka w pracy) nie są pomijane.

Mając to na uwadze, Knowles zaproponował model cech i umiejętności edukatorów, którzy potrafią motywować dorosłych<sup>99</sup>. Ujął je w czterech kategoriach:

- wiedzy specjalistycznej,
- empatii,
- entuzjazmu,
- przejrzystości.

Trener z właściwymi kompetencjami zna się na swojej specjalizacji, potrafi dostosować poziom trudności do stopnia rozwoju słuchaczy, a podczas zajęć jest zaangażowany, co wyraża własną mową ciała, emocjami i energią. Ponadto jest dobrze zorganizowany i ma zdolność strukturyzowania wiedzy.

### Kompetencje edukatorów osób dorosłych

Jak czytamy w podręczniku opracowanym na bazie niemieckich, rumuńskich, hiszpańskich, greckich i holenderskich doświadczeń w edukacji osób dorosłych, ludzie mają naturalną skłonność do uczenia się, a rolą trenerów jest jej rozbudzenie<sup>100</sup>. To wymaga budowania pozytywnego środowiska wspierającego uczenie się, pomocy w precyzowaniu celów nauki, równoważenia aspektów intelektualnych i emocjonalnych, nie narzucania własnych poglądów, koncentrowania się na specyficznych zagadnieniach i zapewnienia feedbacku na wszystkich etapach nauki.

W programach szkoleniowych dla osób dorosłych należy przede wszystkim traktować uczestników jako osoby odpowiedzialne. Warto angażować ich w opracowywanie struktury szkolenia, jak również wprowadzać narzędzia do samooceny pozwalające sprawdzić postępy w edukacji. Kolejne wypowiedzi ekspertów odnoszą się do tworzenia atmosfery sprzyjającej swobodnym wypowiedziom, wykorzystywania doświadczeń uczestników oraz podkreślania konkretnych korzyści wynikających z brania udziału w szkoleniu.

### Edukacja grup w niekorzystnej sytuacji

Australijscy uczeni, Bruce Burnett i Jo Lampert, w publikacji pt. "Teacher Education and the Targeting of Disadvantage"<sup>101</sup> zwracają uwagę, że edukatorzy osób w trudnej sytuacji powinni odznaczać się przede wszystkim wyjątkowym zaangażowaniem i przekonaniem

99 Mikołajczyk K. Nowe trendy w kształceniu dorosłych, Ośrodek Rozwoju Edukacji <https://www.ore.edu.pl/wp-content/plugins/download-attachments/includes/download.php?id=6324>

100 Upskilling adults 45+ with migrant background. Inspirations, Considerations, Suggestions. Handbook developed by adult educators in Romania, Germany, Greece, the Netherlands and Spain, <https://upskilling.ilabour.eu/wp-content/uploads/2021/01/Handbook.pdf>

101 Burnett B., Lampert J., Teacher Education and the Targeting of Disadvantage, DOI: 10.4236/ce.2011.25064 <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=8856>



o wartości pracy z grupami zagrożonymi wykluczeniem (tę cechę moglibyśmy nazwać powołaniem). Ponadto warto, aby mieli doświadczenie w kontaktach z osobami defaworyzowanymi lub sami pochodzili z trudnych środowisk.

## Podstawą empatia

Edukatorzy osób o specjalnych potrzebach fizycznych lub umysłowych, dorosłych w trudnej sytuacji społeczno-ekonomicznej, kobiet doświadczających przemocy domowej, a także seniorów, muszą przede wszystkim skupić się na empatii, aby zrozumieć swoich podopiecznych. Konieczne jest również aktywne słuchanie, budowanie zaufania, jak również umiejętność przełamywania barier i stereotypów dotyczących osób w trudnej sytuacji. Bez tych cech edukatora, dorośli podejmujący naukę mogą zniechęcić się, szczególnie w sytuacji, gdy przed rozpoczęciem nauki zmagali się ze strachem i wstydem.

Eksperti University of West Alabama<sup>102</sup> w kontekście osób o specjalnych potrzebach podkreślają dodatkowo znaczenie elastyczności i przestrzegania profesjonalnych standardów we wszystkich sytuacjach. Ich zdaniem kluczowa jest również zdolność do oceny mocnych stron uczniów i proponowania im najlepszych ścieżek rozwoju. Bardzo ważne są także cierpliwość i utrzymywanie porządku: pozbawione chaosu miejsce nauki daje poczucie komfortu i bezpieczeństwa.

## Uczenie osób o niskich kwalifikacjach

Z prowadzonego na Cyprze programu edukacji drugiej szansy<sup>103</sup> wynika, że w przypadku osób o niskim poziomie wykształcenia kluczowe jest ich upodmiotowienie, które wykracza poza samo zwiększanie szans na rynku pracy. Ważne, by dostarczyć kompetencji ułatwiających funkcjonowanie na wszystkich poziomach, również osobistym, rodzinnym i społecznym. Uczestnicy programu podkreślali istotność relacji z nauczycielami oraz znaczenie wsparcia emocjonalnego, psychologicznego i doradczego.

W związku z tymi deklaracjami, autorzy cypryjskiego studium przypadku zaznaczają, że zdolność do tworzenia wspierających relacji i bezpiecznego środowiska jest kluczowa dla edukatorów osób o niskich kompetencjach. Jednocześnie zwracają uwagę, że jest to dziedzina, która wymaga dużej poprawy, ponieważ trenerom nierzadko brakuje empatii wobec podopiecznych. Z drugiej strony edukatorzy powinni zachowywać równowagę, ponieważ pozornie bezkrytyczne podejście wobec uczniów może uniemożliwić dalsze upodmiotowienie – uczestnicy kursów mogą odczytać je jako sygnał, że warto utrzymać status quo.

Organizacje z Hiszpanii, Włoch, Słowenii i Cypru, które prowadziły projekt LearnersMot<sup>104</sup> mający na celu upowszechnienie korzystania z narzędzie teleinformatycznych przez nisko wykwalifikowanych

dorosłych, akcentują konieczność nauki przez działanie, uczenia się w grupie oraz budowania społeczności. Zaznaczają, podobnie jak uczestnicy cypryjskiej inicjatywy, ważność relacji między uczestnikami i edukatorami. Inicjatywa LearnersMot pokazywała nauczycielom, jak używać technologii do nauki słuchania, mówienia, czytania, pisanie, a także poprawy umiejętności poznawczych i komunikacyjnych. Tym samym ułatwiała rozwiązanie problemu wykluczenia cyfrowego.

## Projekty realizowane w Polsce

Upodmiotowienie w płaszczyźnie społecznej stało się istotą Programu Aktywności Samorządowej prowadzonego w Lublinie<sup>105</sup>. Samorząd pomagał w rozwoju kompetencji obywatelskim m.in. poprzez spotkania z lokalną społecznością, na których decydowano o zagospodarowaniu publicznych pieniędzy.

Inicjatywę aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych podjął Powiatowy Urząd Pracy w Białogardzie<sup>106</sup>, który 150 osobom doradzał w planowaniu kariery i proponował poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy lub praktyki, a także szkolenia i certyfikację. Część uczestników mogła wykorzystać pieniądze na założenie nowej działalności. Natomiast władze Elbląga<sup>107</sup> przystosowały do swoich potrzeb 5-etapowy model zalecany przez Europejską Unię Zatrudnienia Wspomagane

102 UWA Online, Qualities Of A Special Education Teacher <https://online.uwa.edu/infographics/qualities-of-a-special-ed-teacher/>

103 Papaioannou E., Empowering vulnerable adults through second-chance education: a case study from Cyprus, International Journal of Lifelong Education <https://doi.org/10.1080/02601370.2018.1498140>

104 LearnersMot <http://www.learnersmot.eu/>

105 Lublin Miasto Inspiracji <https://lublin.eu/lublin/aktualnosci/wspoldecyduj-o-przyszlosci-swojej-dzielnicy,2983,66,1.html>

106 Komisja Europejska, 2020, Doradztwo zawodowe i wsparcie dla firm <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=46&langId=pl&projectId=3660>

107 Komisja Europejska, 2014, Elbląg ma nowy sposób na długotrwałe bezrobocie <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=46&langId=pl&projectId=1083>

przy wsparciu długotrwale bezrobotnych. Dzięki temu znaleziono pracę 80% uczestników przedsięwzięcia, a 90% z nich po 15 miesiącach utrzymywało zatrudnienie. Co istotne, badanie zrealizowane w ramach projektu zwróciło uwagę na zdrowotne i psychospołeczne źródła problemów osób pozbawionych pracy przez długi.

Fundacja Uniwersytetu Marii Curie –Skłodowskiej skoncentrowała się na trudniejszej sytuacji kobiet i zorganizowała przedsięwzięcie pt. "Inicjatywa jest kobietą. ABC przedsiębiorczości dla kobiet"<sup>108</sup>. Dość wspomnieć, z 323 uczestniczek 242 założyły później firmy.

## Przykład edukacji dorosłych na świecie – alfabetyzacja Irlandczyków

Od 2014 do 2020 roku Irlandia prowadziła szeroko zakrojony program alfabetyzacji dorosłych<sup>109</sup>. Dzięki niemu 50 tysięcy osób pełnoletnich poprawiło swoje zdolności czytania i pisania. Skutkiem uczestnictwa było zwiększenie pewności siebie, a także częstsze uczestnictwo w życiu społecznym i politycznym. Impulsem do działań było badanie, którego wyniki pokazały, że 1 na 6 dorosłych ma kłopoty z czytaniem. Okazało się, że jeszcze więcej osób ma kłopoty z podstawową matematyką.

W lipcu 2021 roku irlandzki rząd zaproponował 10-letnią strategię dotyczącą rozwoju wśród dorosłych umiejętności czytania, liczenia, a także kompetencji cyfrowych. Celem jest zbudowanie w pełni integracyjnego i sprawiedliwego społeczeństwa oraz gospodarki. Autorzy zaznaczają, że alfabetyzacja jest podstawą do zapewnienia dobrej jakości życia. Dodatkowo jest kluczowa dla nabywania kompetencji związanych z matematyką czy nowymi technologiami. Realizacja założeń dokumentu ma przyczynić się do utrzymania się na rynku pracy 300 tysięcy osób w Irlandii, które nie mają wykształcenia średniego, a także 900 tysięcy dorosłych, które zakończyły naukę na poziomie edukacji szkolnej. Warto odnotować, że przedsięwzięcie jest ambitne, bo dotyczy prawie ¼ mieszkańców kraju.

## Dlaczego dorośli nie znajdują czasu na naukę?

Jak pokazuje OECD w raporcie "Skills Outlook 2021"<sup>110</sup>, młodzi dorośli uczą się chętniej, jeśli odpowiednie wzorce wynieśli z domu, stąd angażowanie w edukację grup zagrożonych wykluczeniem jest ważne dla przerwania łańcucha dysfunkcji i ubóstwa.

Istotne bariery kształcenia osób dorosłych wyszczególniło brytyjskie ministerstwo edukacji. Resort w raporcie "Barriers to learning"<sup>111</sup> zaznacza 6 głównych przeszkód rozwoju:

1. koszt,
2. opieka nad dziećmi,
3. brak informacji na temat możliwości nauki,
4. brak fachowego wsparcia w zakresie kontynuacji nauki,
5. brak zróżnicowanej oferty dla osób starszych,
6. brak wsparcia pracodawców.

Autorzy publikacji podkreślają jednocześnie, że rzadko zdarza się, by bariery występowały pojedynczo – zazwyczaj nakładają się na siebie, co utrudnia kierowanie wsparcia. W kontekście ostatniej z wyliczonych przeszkód, fińska administracja zwróciła uwagę, że najtrudniej o wsparcie pracodawców osobom bez kwalifikacji<sup>112</sup>. Ponieważ ich pracę łatwo zastąpić lub nawet zautomatyzować, brakuje im karty przetargowej w negocjacjach z prowadzącymi przedsiębiorstwa.

Dodatkowe trudności są związane z codziennymi obowiązkami, trudnościami z zarządzaniem czasem, brakiem motywacji, ale także niedostateczną wiarą w siebie. Wśród osób w niekorzystnej sytuacji dochodzą przeszkody związane ze wstydem, a także ograniczonym dostępem do kształcenia, który może wynikać z jednej strony z trudnościami w poruszaniu się, a z drugiej – z braku kompetencji potrzebnych do podjęcia nauki zdalnej.

108 Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, Mapa Dotacji UE <https://mapadotacji.gov.pl/projekty/552252/>

109 Komisja Europejska, 2020, Thousands now have greater access to adult Education <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=46&langId=en&projectId=3917>

110 OECD, 2021, OECD Skills Outlook 2021 <https://www.oecd.org/education/oecd-skills-outlook-e11c1c2d-en.htm>

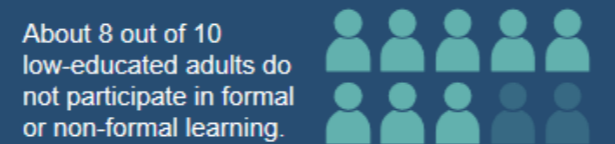
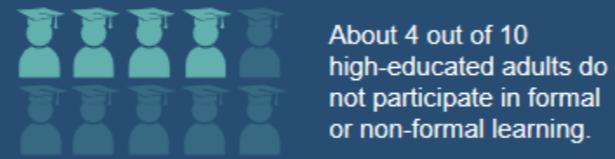
111 Department of Education of UK, 2018, Barriers to learning for disadvantaged groups, Report of qualitative findings August 2018 [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/735453/Barriers\\_to\\_learning\\_-\\_Qualitative\\_report.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/735453/Barriers_to_learning_-_Qualitative_report.pdf)

112 OECD, Improving learning participation of adults with low skills <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/07d987ba-en/index.html?itemId=/content/component/07d987ba-en>

# Infographic

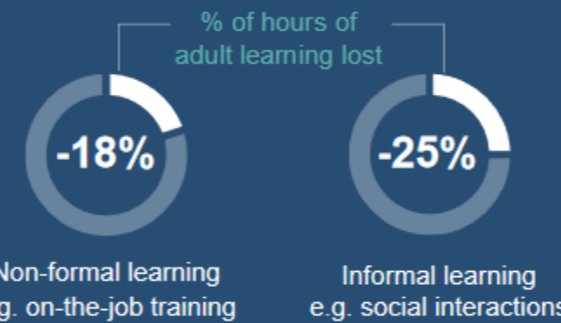
## Key facts and figures

### Many adults do not participate in learning, especially among the low-educated



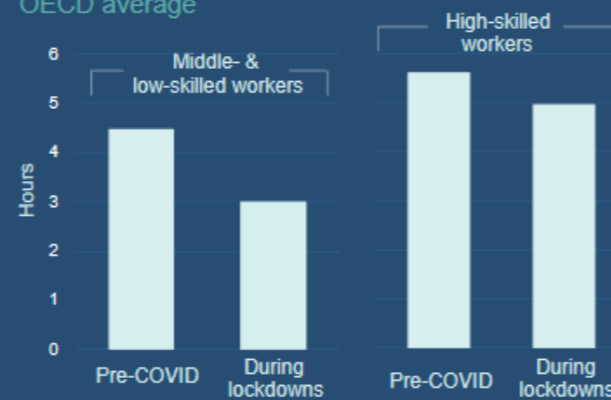
### Hours of adult learning dropped during widespread COVID-19 lockdowns

Estimated hours lost during widespread lockdowns in 2020/2021



### Drop in adult learning worse for middle- and low-skilled workers

Estimated weekly hours of informal learning per worker OECD average

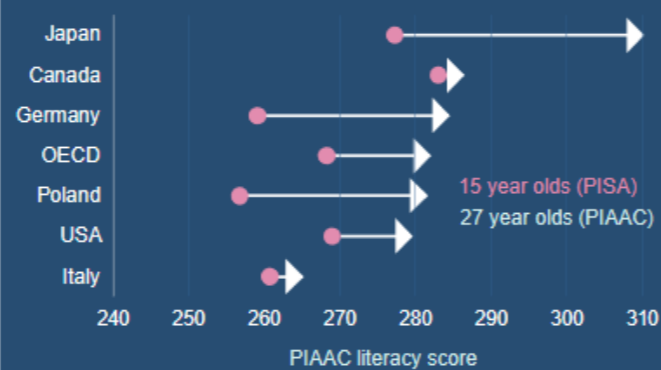


### Fall in job vacancies varied depending on required education level



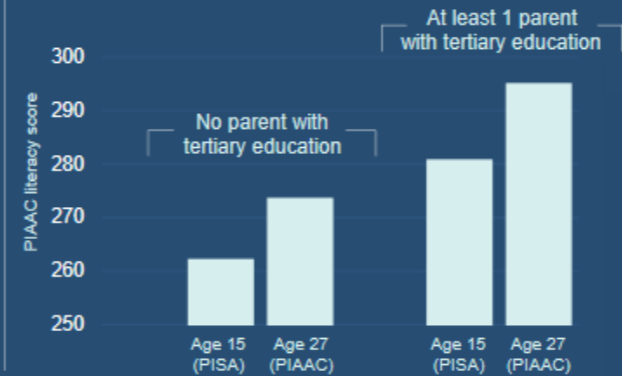
### Skill development is uneven during the key transition years

Low growth in literacy achievement between age 15 and 27 puts future development opportunities at risk



### Socio-economic disadvantages hamper skills at school and in transition years

Disadvantaged children generally have lower literacy scores at age 15 and the gap is even wider at age 27



Źródło:  
OECD (2021), OECD Skills Outlook 2021: Learning for Life, OECD Publish Paris, <https://doi.org/10.1787/0ae365b4-en>



## 6. Jak inspirować osoby dorosłe do nauki w świecie post pandemicznym?

Uczenie się dorosłych to odpowiedź na wyzwania demograficzne i globalizacyjne. Jednocześnie wiele osób po zakończeniu formalnej edukacji, szczególnie o niskich kwalifikacjach, nie decyduje się podnoszenie poziomu kompetencji. Dlatego w tekście przyjrzymy się rolom, które pełnią edukatorzy i metodom, które mogą wykorzystać, aby przekonać dorosłych do uczestnictwa w kursach czy szkoleniach.

UNESCO i Rada Europy stoją na stanowisku<sup>113</sup>, zgodnie z którym uczenie się dorosłych służy wyposażeniu ich w niezbędne umiejętności do wykonywania i realizacji praw i przejęcia kontroli nad własnym losem. Uczenie się promuje rozwój zawodowy i osobisty, wspiera też większą aktywność dorosłych w obszarach środowiska, społeczności, społeczeństwa. Poza tym sprzyja włączeniu społecznemu i tworzeniu stanowisk pracy z godnymi warunkami, a z drugiej strony przeciwdziała ubóstwu, poprawia zdrowie i samopoczucie i przyczynia się do budowania zrównoważonych społeczności.

Dorośli ze wsparciem edukacyjnym powinni być w stanie rozwijać swój potencjał, karierę, odgrywać aktywną rolę w społeczeństwie, realizować obowiązki zawodowe, społeczne i obywatelskie. Te działania powinno wspierać poradnictwo edukacyjne i zawodowe oraz spójny system kształcenia dorosłych, który korzysta z merytorycznego i finansowego wsparcia instytucji publicznych.

### Uczenie się dorosłych

Urodzony w latach 30. ubiegłego wieku amerykański teoretyk metod nauczania, David A. Kolb, zaproponował 4 fazy cyklu uczenia się dorosłych<sup>114</sup>:

1. Doświadczenie (Coś się wydarzyło).
2. Refleksja (Co się wydarzyło? Jak to było?).
3. Generalizacja (Dlaczego tak się stało?).
4. Zastosowanie (Jak to wykorzystać w praktyce?).

Każdy dorosły ma własny styl uczenia się, który jest zdeterminowany dotychczasowymi doświadczeniami edukacyjnymi zdobywanymi na kolejnych poziomach kształcenia, kontekstem społecznym i kulturowym rodziny, w których funkcjonował, a także wzorcami przejętymi od rówieśników i współpracowników oraz mediami używanymi do zdobywania wiedzy.

Warto też zwrócić uwagę, że osobom słabo wykształconym brakuje nawyków refleksji nad własnymi strategiami i perspektywami. Dlatego to edukatorzy powinni dobrze zdiagnozować poziom uczących się, żeby jak najlepiej dostosować nauczanie do potrzeb uczniów, co poprawi ich wyniki.

### Role edukatorów

W kształceniu dorosłych bycie edukatorem nie kończy się na dostarczeniu wiedzy i sprawdzeniu, w jakim stopniu została przyswojona. Edukatorzy pełnią co najmniej 6 ról, w ramach których realizują swoje zadania<sup>115</sup>:

- **Trenera** prowadzącego kursy, warsztaty, szkolenia skupione na ćwiczeniu i doskonaleniu umiejętności, a także motywującego do wprowadzania nowo nabytych kompetencji w życie.
- **Mentora**, który wspiera, ułatwia, zachęca do samodzielnej pracy. Współpraca z mentorem przebiega w trzech fazach – wspólnego planowania nauki, wsparcia w osiąganiu celów i samorozwoju. Mentor interesuje się rozwojem podopiecznych w dłuższej i szerszej perspektywie.
- **Coacha** nastawionego raczej na zmianę niż na dotychczasowe osiągnięcia. Trenerzy analizują proces uczenia się, udzielają informacji zwrotnej i razem z uczniami szukają sposobów na zwiększenie efektywności działań.
- **Doradcy**, który pomaga lepiej zrozumieć problem i daje wskazówki na temat postrzegania wyzwań i radzenia sobie z nimi. Rola doradcy jest szczególnie ważna w edukacji nieformalnej, gdzie dorośli są bardziej otwarci, częściej pytają o rady, dzielą się swoimi doświadczeniami i obawami.

113 e-mentor.edu.pl, 2019, Priorytety i funkcje społeczne edukacji w dorosłości - perspektywa Celów Zrównoważonego Rozwoju UNESCO 2030 <https://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/78/id/1399>

114 Kazimierska I., Lachowicz I., Piotrowska L., 2014, Uczenie się dorosłych – Cykl Kolba, Ośrodek Rozwoju Edukacji, [https://doskonaleniewsieci.pl/Upload/Artykuly/2\\_1/uczenie\\_sie\\_doroslych.pdf](https://doskonaleniewsieci.pl/Upload/Artykuly/2_1/uczenie_sie_doroslych.pdf)

115 E. Mazurek, T. Stępień, 2017, Kompendium wiedzy koniecznej edukatora dorosłych, Politechnika Wroclawska, Wrocław

- **Facylitatora** zwiększającego efektywność pracy grup poprzez moderowanie dyskusji i sprawne interweniowanie w razie pojawienia się konfliktu. To osoby, które nie angażują się merytorycznie i wobec poruszanych zagadnień pozostają neutralne – nie prezentują własnego punktu widzenia. Dzięki temu dają szansę grupie na samodzielne wypracowanie rozwiązań.
- **Konsultanta/terapeuty/opiekuna.**

## Wyzwania dla edukatorów

Niezależnie od przyjętej roli, edukator zmagają się z wieloma problemami ze strony swoich uczniów. Stawianie im czoła jest łatwiejsze, jeśli edukator ma przygotowanie andragogiczne lub doświadczenie w edukacji dorosłych. Przykładowe problemy podopiecznych to: niejasno sprecyzowane cele nauki, bagaż doświadczeń wpływających na podejście do edukacji i sposób uczenia się, przyzwyczajenia, obawy związane z podjęciem nowych wyzwań, niska samoocena i związany z nią brak wiary w siebie i możliwość zmiany.

Przyjrzyjmy się również aspektom, które w planowaniu pracy powinni uwzględniać edukatorzy osób dorosłych.

### Wzmacnianie motywacji wewnętrznej

Wewnętrzna motywacja w kształceniu dorosłych jest kluczowa. Znacznie częściej od zewnętrznej gwarantuje późniejszy sukces. Dlatego warto nad nią pracować już od samego początku poprzez jasne określenie celu nauczania, wskazanie dokładnego zakresu materiału i szczegółowe wyjaśnienie, w jaki sposób wykorzystać daną wiedzę. Bez tego uczniowie mogą omijać poszczególne elementy kursu, uznając je za niepotrzebne.

### Indywidualne podejście

Różne doświadczenia, wiek, ale też pochodzenie sprawiają, że w kształceniu dorosłych trzeba kłaść jak największy nacisk na indywidualne podejście. Dlatego kluczowe jest prowadzenie zajęć w możliwie najmniejszych grupach, żeby każdy z uczestników miał okazję zadać pytanie i być wysłuchanym przy dzieleniu się swoimi uwagami i opiniami. Edukatorzy dorosłych w swoich grupach mogą nierzadko natknąć się na osoby, które działają zgodnie z utartymi schematami i nawykami myślenia, nie są otwarte i wyrażają niezadowolony z zajęć. Stąd dobrze sięgać po nowe techniki nauczania, które łatwiej wyrwą podopiecznych ze schematów – dyskusje, ćwiczenia symulacyjne, debaty oksfordzkie. Praktykowanie ich daje szansę na zmianę zdania lub przynajmniej większą otwartość na inne poglądy.

### Planowanie pracy z czasem aktywnym pomiędzy zajęciami

Kolejna zasada pracy z dorosłymi polega na takim przygotowaniu zajęć, żeby czas pomiędzy nimi pozostawał czasem aktywnym pod względem edukacyjnym. Dzięki temu, że praca rozpocznie się podczas spotkania, a zakończy na długo po nim, dorośli zyskają czas na refleksję i przepracowanie wszystkiego, co miało miejsca w trakcie zajęć. Dlatego poruszane tematy nie powinny być w całości przerabiane i zamknięte. To spowoduje, że uczestnicy, zastanawiając się nad rozwiązaniami, będą przygotowywali się do kolejnych spotkań.

### Oddzielenie osoby od procesu

Edukatorzy powinni integralnie traktować kontrolę i ewaluację procesu dydaktycznego. Jednocześnie w ocenie powinni oddzielać kwestie związane z daną osobą od procesu działania. Poza tym analiza musi dotyczyć nie tylko poziomu wykonywania zadania, ale też zmiany, jaka nastąpiła u konkretnego podopiecznego w wykonaniu.

Jak zainteresować dorosłych uczeniem się?

Osoby dorosłe chętniej podejmują naukę, jeśli:

- mają wiedzę o korzyściach, jakie przyniesie im edukacja,
- uczenie się daje im satysfakcję,
- są traktowane jak osoby samodzielne, bo wówczas czują sprawczość,
- znają cel uczenia się – ten aspekt przekłada się na lepsze wyniki,
- kształcenie ma tryb zadaniowy, czyli koncentruje się na problemach, ułatwia testowanie zdobywanej wiedzy,
- nauka dzieje się przez doświadczenia, teoria nie zajmuje zbyt wiele miejsca w kształceniu,
- są traktowane z szacunkiem.

### Kilka porad dla edukatorów

Edukatorzy dorosłych mają przed sobą nie lada wyzwanie, dlatego w pracy powinni uwzględniać kilka podstawowych zasad:

- stwórz wygodne środowisko nauki,
- podkreślaj przydatność szkolenia w rozwiązywaniu problemów podopiecznych,
- podawaj praktyczne przykłady i angażuj uczniów w odgrywanie ról,
- odnoś treści do potrzeb – wykorzystuj materiał możliwy do zastosowania w praktyce,
- tematy nowe rozpoczynaj od koncepcji już znanych uczniom,
- nie prowadź typowych wykładów,
- używaj różnych metod szkoleniowych,
- zachęcaj do dzielenia się pomysłami,
- zachęcaj do zadawania pytań i udzielaj odpowiedzi,
- zbieraj informacje zwrotne i reaguj na nie,
- dostarczaj informacje zwrotne swoim uczniom.

## Co sprzyja kulturze dzielenia się wiedzą w organizacji

W kontekście nauki dorosłych ważnym aspektem jest uczenie się w ramach organizacji, np. w miejscu pracy. Większe umiejętności pracowników przekładają się na wyższą produktywność przedsiębiorstwa. Stąd warto budować kulturę dzielenia się wiedzą. Według publikacji "Adult Learning Professions in Europe and Studies on Trainers in Vocational Education and Training"<sup>116</sup> ("Zawody związane z uczeniem się dorosłych w Europie i Studia nad trenerami w kształceniu i szkoleniu zawodowym") dzieleniu się wiedzą sprzyjają trzy grupy czynników:

- indywidualne, jak motywacja, wsparcie, a także pobudzanie gromadzenia, rozpowszechniania, transferu i zastosowania wiedzy,
- organizacyjne, czyli struktura sprzyjająca przepływ wiedzy, a także tworzenie procesów i zabezpieczanie zasobów pomagających realizować proces ciągłego uczenia się. W tym obszarze istotne jest jasne komunikowanie celów organizacji i uwzględnienie dzielenia się wiedzą w strategii,
- technologiczne, tj. wykorzystanie nowych technologii do ułatwiania dzielenia się wiedzą ze wszystkimi, którzy mogą jej potrzebować.

Źródła barier w tych trzech obszarach mogą mieć różną naturę. Jednak znajomość ich jest pomocna w budowaniu kultury opierającej się na kształceniu ustawicznym. Jeśli chodzi o samą wiedzę, to przeszkodą w jej przyswajaniu są niejasności wynikające ze złożoności zagadnień

i trudności w udowadnianiu ich. W kontekście źródła wiedzy (np. edukatora) przeszkodą może być brak motywacji do uczenia i wiarygodności. Również brak motywacji jest problemem drugiej strony – odbiorców, podobnie jak trudności w przyswajaniu nowych zagadnień. Jeśli chodzi o kontekst, barierą jest środowisko, które nie sprzyja transferowi oraz nieprzyjazne relacje pomiędzy odbiorcami wiedzy i edukatorami.

### Stymulowanie uczenia się w miejscu pracy

Komisja Europejska<sup>117</sup> zaproponowała szereg aktywności pomocnych we wspieraniu uczenia się miejscu pracy. Pierwsza dotyczy zachęcania pracodawców, żeby adaptowali kulturę uczenia się. Kolejne odnoszą się do zapewniania, że działania pracowników w organizacji przełożą się końcowo na kształcenie się przez całe życie dzięki systemom poradnictwa i walidacji wiedzy, a także zabezpieczenia długoterminowych zobowiązań pracowników i pracodawców.

Według KE trzeba także efektywnej koordynacji pomiędzy interesariuszami, uzgodnienia ról i odpowiedzialności, jakie mają poszczególne uczestnicy systemu. Komisja kładzie również nacisk na komunikację – przekazywanie informacji o potrzebie kształcenia dorosłych powinno być prowadzone za pomocą komunikatów zrozumiałych dla pracodawców i pracowników. Potrzeba również trwałego systemu współfinansowania, upewniania się, że uczenie się w miejscu pracy jest dopasowane do potrzeb uczących się dorosłych i realizuje oczekiwania pracodawców. Ponadto niezbędny jest efektywny monitoring

i system ewaluacji, które zapewnią, że uczenie się w organizacjach będzie użyteczne i efektywne.

## Nauka zdalna w świecie post pandemicznym

Jeśli szukać pozytywnych wymiarów pandemii COVID -19, to jednym z nich na pewno jest dostrzeżenie wartości zdalnej nauki. Studenci oceniali, że w czasie edukacji na odległość mogli oszczędzać czas i elastycznie planować pracę i przerwy<sup>118</sup>. Co więcej, część twierdziła, że zdalne wykłady zmniejszyły dystans pomiędzy nimi a prowadzącymi i resztą grupy. Skutkowało to większym zaangażowaniem, częstszym zadawaniem i odpowiadaniem na pytania, lepszym zrozumieniem i przyswojeniem wiedzy, niż w przypadku tradycyjnego wykładu na dużej auli.

Z drugiej strony, przy zajęciach zdalnych należy zwrócić szczególną uwagę na możliwości uczniów w zakresie technicznych (potrzebnego sprzętu i łącza internetowego) oraz organizacyjnym (możliwości przygotowania miejsca do samodzielnej pracy w skupieniu).

## Plan działania na rzecz kształcenia dorosłych

Komisja Europejska opracowała Plan działania na rzecz kształcenia dorosłych, aby wzmocnić sektor edukacji dorosłych. Pięć kluczowych wyzwań, które sformułowała to<sup>119</sup>:

116 Komisja Europejska, 2008, ALPINE – Adult Learning Professions in Europe A study of the current situation, trends and issues [https://www.ne-mo.org/fileadmin/Dateien/public/MumAE/adultprofreport\\_en.pdf](https://www.ne-mo.org/fileadmin/Dateien/public/MumAE/adultprofreport_en.pdf)

117 PARP, Analiza sposobów uczenia się dorosłych w miejscu pracy [https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Analiza-sposobw-uczenia-si-doroslych\\_WCAG.pdf](https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Analiza-sposobw-uczenia-si-doroslych_WCAG.pdf)

118 Politechnika Wrocławska, Nauka w czasach pandemii <https://pwr.edu.pl/uczelnia/aktualnosci/nauka-w-czasach-pandemii-11718.html>

119 Komisja Europejska, Plan działania w dziedzinie edukacji cyfrowej na lata 2021–2027 <https://education.ec.europa.eu/pl/focus-topics/digital-education/action-plan>



- zapewnienie jakości,
- uznawanie i walidacja efektów uczenia się,
- inwestowanie w starzejące się społeczeństwo i migrantów,
- usunięcie barier utrudniających uczestnictwo,
- ustanawianie wskaźników i poziomów odniesienia.

Zmiany demograficzne, globalizacja, a także walka z bezrobociem to powody, dla których zwiększenie udziału dorosłych w szkoleniach i kształceniu zawodowym jest jednym z ważniejszych celów polityki zarówno UE, jak i poszczególnych państw członkowskich. Podnoszenie poziomu wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zwiększają konkurencyjność na rynku pracy i szanse na zatrudnienie.

#### Dane dla Europy

Jednak uczestnictwo dorosłych w edukacji pozaszkolnej w UE ma niezadowalający poziom. Największy odsetek osób nieuczestniczących w jakiegokolwiek formie edukacji dotyczył osób o wykształceniu niższym niż średnie – około 80% osób w wieku 25-64 lata, które ukończyły gimnazjum lub szkołę zawodową – nie kontynuowało edukacji i nie dokończyło się. Ta grupa stanowi prawie 60% spośród wszystkich osób, które nie uczestniczą w aktywnościach edukacyjnych<sup>120</sup>. Odsetek maleje wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia.

Ponadto największy odsetek nieuczestniczących w jakiegokolwiek formie edukacji dotyczył biernych zawodowo (84%) i bezrobotnych (73%), chociaż teoretycznie właśnie te osoby dysponowały w największym stopniu wolnym czasem, który mogłyby poświęcić na własną edukację (poza osobami biernymi zawodowo, które opiekują się innymi).

Wobec tych danych KE zaproponowała Odnowioną Europejską Agendę w Zakresie Uczucia się Dorosłych określając kierunki polityki edukacji dorosłych<sup>121</sup>. W dokumentach KE uznaje potrzebę wszystkich dorosłych do regularnego podnoszenia osobistych i zawodowych kwalifikacji i umiejętności, a wśród niezbędnych działań wyszczególnia:

- zwiększenie dostępu wszystkich dorosłych do elastycznej i wysokiej jakości edukacji w dowolnym momencie ich życia,
- opracowywanie nowych metod edukacji dorosłych, koncentrujących się na efektach uczenia się,
- podnoszenie świadomości, że uczenie się przez całe życie jest ważnym elementem kształcenia się,
- opracowanie skutecznych systemów poradnictwa uczenia się przez całe życie oraz systemów walidacji uczenia się poza formalnego i nieformalnego.



120 Główny Urząd Statystyczny, 2009, Kształcenie Dorosłych [https://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/WZ\\_ksztalcenie\\_doroslych.pdf](https://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/WZ_ksztalcenie_doroslych.pdf)

121 Rada Europy, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, Rezolucja Rady w sprawie nowej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych na lata 2021–2030 (2021/C 504/02) [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021G1214\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021G1214(01)&from=EN)

## 7. mapa kompetencji

### Edukator osób dorosłych w niekorzystnej sytuacji

W dzisiejszych czasach nauczyciele i trenerzy edukacji dorosłych muszą stawić czoła bardzo zróżnicowanym profilom osób z niskimi kwalifikacjami z różnych środowisk, w tym słabszych, zmarginalizowanych grup zagrożonych wykluczeniem. Nauczyciele i trenerzy edukacji dorosłych muszą rozwijać swoje umiejętności osobiste i społeczne, aby zrozumieć bardzo różne realia swoich uczniów.

Empatia, aktywne słuchanie i inne specjalne umiejętności są niezbędne podczas pracy z uczniami ze specjalnymi potrzebami fizycznymi lub psychicznymi, uczniami znajdującymi się w trudnej sytuacji społeczno-ekonomicznej, kobietami borykającymi się z przemocą domową, osobami z trudnościami w czytaniu, seniorami, uczniami z różnych środowisk kulturowych, takimi jak uchodźcy, migranci itp. Zadaniem edukatora osób dorosłych w niekorzystnej sytuacji jest:

- zwiększenie wiedzy na temat realiów różnych typów uczniów znajdujących się w niekorzystnej sytuacji,
- budowanie empatii, zaufania i doskonalenie umiejętności aktywnego słuchania,
- przełamywanie barier i stereotypów dotyczących uczniów ze środowisk defaworyzowanych,
- identyfikowanie potrzeb uczniów wrażliwych,
- metodologia aktywnego uczenia się z uczniów znajdujących się w niekorzystnej sytuacji.
- W projekcie zostały określone obszary kompetencji, na których rozwój należy zwrócić uwagę edukatorom osób dorosłych:
- zastanów się nad różnymi sytuacjami, które prowadzą do margina-

- lizacji, wykluczenia społecznego i ubóstwa,
- dowiedz się, jak projektować działania wspierające wzrost różnorodności we współczesnym społeczeństwie,
- zainspiruj się, jak stworzyć humanistyczną, antydyskryminacyjną i stymulującą atmosferę uczenia się,
- wymieniaj się najlepszymi praktykami dotyczącymi radzenia sobie w trudnych sytuacjach z uczniami z trudnego środowiska.

Aby być dobrym nauczycielem, powinieneś być skutecznym komunikatorem i krytycznym myślicielem. Powinieneś także wykazać się cierpliwością, organizacją i kreatywnością. Szkoły, do których aplikujesz, będą chciały zobaczyć te cechy wraz z prawdziwym pragnieniem poprawy życia uczniów w trwały i znaczący sposób. Pomaganie innym odnieść sukces jest centralnym elementem nauczania, a zaufanie, wiedza i zaangażowanie to podstawowe cechy.

### Kluczowe kompetencje trenera

#### Komunikacja

Najlepsi nauczyciele to ci, którzy często i skutecznie komunikują się ze swoimi uczniami, więc nauczyciele muszą mieć doskonałe umiejętności komunikacyjne. Należą do nich zarówno komunikacja werbalna, jak i pisemna, profesjonalna, ale przyjazna mowa ciała oraz umiejętność aktywnego słuchania. Musisz być w stanie wyjaśnić uczniom materiał w sposób przystępny i zrozumiały dla uczniów.

Musisz być w stanie dostosować swój styl komunikacji do potrzeb różnych uczniów w zależności od ich wieku, kultury, umiejętności i stylu uczenia się. Niezbędna jest przejrzystość, dokładność

i profesjonalizm w kontaktach z rodzicami, współpracownikami i administratorami.

Do najważniejszych umiejętności komunikacyjnych nauczycieli należą:

- popieranie innych,
- świadomość mowy ciała,
- budowanie społeczności,
- budowanie związków,
- komunikowanie się z rodzicami i społecznością,
- współpraca ze studentami, kolegami i administratorami,
- tworzenie i utrzymywanie relacji międzyludzkich,
- znajomość i dostosowywanie się do odbiorców,
- prowadzący,
- słuchanie,
- wyznaczanie granic,
- mówienie wyraźnie i unikanie żargonu,
- pisanie raportów, instrukcji i korespondencji.

#### Krytyczne myślenie

Nauczyciele mają za zadanie rozwiązywać różne problemy, często w napiętym terminie. Odpowiadają na trudne pytania uczniów na miejscu, rozwiązują konflikty między uczniami, weryfikują plany lekcji, zajmują się problemami w gronie kolegów.

Bycie nauczycielem wymaga umiejętności syntetyzowania informacji, które masz dostępne w dowolnym momencie i szybkiego podejmowania rozsądnych decyzji, polegając na umiejętności krytycznego myślenia. Skuteczni nauczyciele myślą krytycznie w następujący sposób:

- Dostosowywanie się do zmieniających się potrzeb uczniów.



- Zadawanie trudnych pytań i odpowiadanie na pytanie "co, jeśli".
- Zbieranie informacji.
- Tworzenie i utrzymywanie wygodnego środowiska do nauki.
- Definiowanie stylu swojej klasy.
- Opracowywanie i dostarczanie lekcji odpowiednich dla odbiorców.
- Zarządzanie zachowaniem uczniów.
- Obserwowanie uczniów i współpracowników oraz przewidywanie ich potrzeb.
- Aktywne rozwiązywanie problemów ze studentami i kolegami.
- Ustalanie oczekiwań i celów.
- Rozwiązywanie problemów i tworzenie rozwiązań.
- Odpowiednie wspieranie uczniów.
- Syntezowanie danych.

### Organizacja

Jako nauczyciel będziesz musiał żonglować wieloma zadaniami, od nauczania w klasie po uczęszczanie na spotkania i od planowania lekcji po ocenianie. Aby skutecznie zarządzać tymi wszystkimi rzeczami, musisz być zorganizowany zarówno psychicznie, jak i fizycznie. Umiejętności organizacyjne nauczycieli obejmują:

- Przestrzeganie ścisłych harmonogramów i terminów.
- Uczestnictwo i prowadzenie spotkań z uczniami, rodzicami, kolegami i administratorami.
- Tworzenie zadań i egzaminów.
- Prowadzenie ewidencji.
- Zarządzanie czasem w klasie i poza nią.
- Planowanie i przygotowywanie lekcji.
- Priorytetyzacja.
- Planowanie.
- Przewidywanie problemów i umiejętność uzyskania pomocy.

- Przygotowanie klasy i tworzenie metod utrzymywania jej porządku.

### Kreatywność

Aby utrzymać zaangażowanie uczestników, entuzjazm jest niezbędny podczas nauczania każdej grupy wiekowej. Bycie kreatywnym podczas planowania i prezentowania zajęć jest integralną częścią utrzymania uwagi uczestników. Powinieneś być elastyczny, zachować poczucie humoru i rozumieć, że to, co działa na jednego uczestnika, niekoniecznie będzie działać dla innych. Budowanie kreatywności jako nauczyciela oznacza również, że:

- Potrafi przyjąć niejednoznaczność.
- Buduje pewność siebie.
- Nie boi się porażki.
- Jest otwarty na wypróbowanie nowych rzeczy.

Ponadto jest:

- Entuzjastyczny.
- Prawdziwy.
- Pasjonatem nauki.

### Cierpliwość

Nauczyciele muszą wykazać się cierpliwością, szczególnie w trudnych sytuacjach w sali. Często muszą wielokrotnie wyjaśniać pojęcia i zarządzać uczniami/uczestnikami, którzy zachowują się lub mają trudności.

Nauczyciel musi radzić sobie z tym wszystkim ze spokojną, profesjonalną postawą i zwracać baczną uwagę na wyzwanie chwili. Podczas gdy niektórzy ludzie są z natury bardziej cierpliwi niż inni, kontroli emocjonalnej i dojrzałości, które przechodzą w cierpliwość, można się nauczyć i należy ją praktykować. Aby osiągnąć cierpliwość jako umie-

jętność, nauczyciele powinni przyjąć kilka porad:

- Bądź pozytywnym wzorem do naśladowania,
- Szanuj,
- Bądź wspierający,
- Bądź graczem zespołowym,
- Bądź wyrozumiały,
- Miej pozytywne nastawienie,
- Miej współczucie i empatię.

### Umiejętności techniczne

Nauczyciele muszą rozumieć materiał, którego nauczają. Oczywiście różne stanowiska wymagają różnego rodzaju i poziomu umiejętności, ale nawet nauczyciele bardzo małych dzieci potrzebują znacznej wiedzy fachowej. Nie wystarczy, aby nauczyciel matematyki w pierwszej klasie umiał na przykład wykonać podstawową arytmetykę. Musi mieć głębokie zrozumienie liczb i zależności liczbowych, aby móc wyjaśnić materiał w dokładny i responsywny sposób.

Nauczyciele muszą być w stanie wykonywać podstawowe obowiązki techniczne związane z daną rolą, od wygodnego korzystania z pakietu Microsoft Office do tworzenia materiałów po rozwiązywanie problemów, gdy inteligentna tablica przestaje działać.

Umiejętności techniczne nauczycieli obejmują dobre ogólne umiejętności obsługi komputera oraz umiejętność rozumienia, używania lub postępowania:

- Oprogramowanie i systemy do zarządzania klasą.
- Bazy danych.
- Prezentacje elektroniczne.
- Tworzenie i zarządzanie arkuszami kalkulacyjnymi.
- Spotkania wirtualne.



- Elektroniczne oceny wydajności.
- Oprogramowanie Microsoft Office.
- Nawigacja internetowa.

Inne miękkie umiejętności obejmują:

- Asertywność.
- Inteligencja emocjonalna.
- Być relatywnym.
- Dbanie o szczegóły.
- Współczucie.
- Zachęta.
- Uważność.
- Neutralność.
- Dyskrecja.

## Mapa kompetencji

Uważamy, że istnieją trzy rodzaje kompetencji edukatorów pracujących z osobami dorosłymi w niekorzystnej sytuacji.

### Kompetencje specjalistyczne

- znajomość tematu;
- umiejętność tworzenia powiązań między teorią a praktyką;
- umiejętność uzupełniania treści w nawiązaniu do nowych rozwiązań pojawiających się w danej dziedzinie i dziedzinach pokrewnych.

### Kompetencje psychopedagogiczne

- umiejętność poznania osób uczących się, uwzględnienie ich wieku i cech indywidualnych przy projektowaniu i realizacji usług rozwojowych;
- umiejętność łatwego komunikowania się z osobami uczącymi się,

wpływania na nich i motywowania ich do nauki, a w szczególności do określonej dyscypliny nauki;

- umiejętność projektowania i przeprowadzania optymalnych działań edukacyjnych (określanie celów nauczania, dobór treści merytorycznych, opracowywanie strategii rozwojowych, tworzenie odpowiednich sytuacji uczenia się, ustalanie odpowiednich form, metod i narzędzi oceny itp.);
- umiejętność przygotowania osób uczących się do samokształcenia.

### Kompetencje społeczne i menedżerskie

- umiejętność organizowania pracy osoby uczącej się w odniesieniu do zadań dydaktycznych i ustalania odpowiedzialności w grupie;
- umiejętność nawiązywania współpracy, odpowiedniego klimatu w grupie i rozwiązywania konfliktów;
- zdolność do wzięcia odpowiedzialności;
- umiejętność kierowania, organizowania i koordynowania, kierowania i motywowania, podejmowania decyzji w zależności od sytuacji.

Te trzy rodzaje kompetencji powinny być uwzględnione przy następujących **elementach procesu edukacyjnego**:

1. bilansie kompetencji
2. projektowaniu usługi rozwojowej
3. realizacji usługi rozwojowej
4. walidacji
5. motywacji i doradztwie.

Konieczne jest także określenie **kompetencji wyjściowych**, którymi powinien dysponować każdy edukator osób dorosłych w niekorzystnej sytuacji, bez względu na to, którym elementem procesu edukacyjnego chce się zajmować.



### KOMPETENCJE PODSTAWOWE

#### Edukator/ka, w obszarze wiedzy:

- jest świadom/a swoich uprzedzeń i postaw i jak wpływa to na relacje z osobami dorosłymi w niekorzystnej sytuacji;
- rozumie różne wartości wyznawane przez dorosłych i ich rodziny;
- wierzy w zdolność do edukacji każdego dorosłego;
- rozumie czynniki, które tworzą wykluczenie w społeczeństwie, prowadzą do marginalizacji i ubóstwa;
- rozumie społeczny i kulturowy wymiar edukacji i uczenia się;
- potrafi wymienić cechy, które powinien posiadać edukator osób dorosłych w niekorzystnej sytuacji (m.in. asertywność, inteligencja emocjonalna, dbanie o szczegóły, współczucie, uważność, neutralność, dyskrecja);

#### Edukator/ka, w obszarze umiejętności:

- prezentuje spersonalizowany i zindywidualizowany stosunek do osoby dorosłej w niekorzystnej sytuacji;

- patrzy kompleksowo na osobę uczącą się dbając o jej rozwój społeczno-emocjonalny;
- nawiązuje więź na poziomie interpersonalnym z osobą uczącą się i jej rodziną;
- uznaje i szanuje różnice kulturowe i indywidualne;
- zachęca do szacunku międzykulturowego i zrozumienia wśród dorosłych;
- traktuje wszystkich dorosłych z szacunkiem, potwierdza ich wartość i godność;
- stale podnosi swoje kompetencje i kwalifikacje.

#### BILANS KOMPETENCJI I IDENTYFIKACJA POTRZEB ROZWOJOWYCH OSÓB DOROSŁYCH W NIEKORZYSTNEJ SYTUACJI

##### Edukator/ka, w obszarze wiedzy:

- rozumie i wyjaśnia potrzebę uczenia się przez całe życie;
- definiuje podstawowe pojęcia z zakresu:
  - oceny wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych (m.in. bilans kompetencji, analiza potrzeb edukacyjnych) oraz
  - opracowania planu rozwoju

dla osób dorosłych w niekorzystnej sytuacji (dalej: diagnoza);

- zna zasady tworzenia narzędzi badawczych wykorzystywanych przy diagnozie (np. tworzenie kwestionariusza, scenariusza wywiadu);
- zna narzędzia i metody prowadzenia diagnozy;
- prezentuje czynniki ryzyka występujące w procesie prowadzenia diagnozy wraz z propozycjami przeciwdziałania im.

##### Edukator/ka, w obszarze umiejętności:

- dobiera narzędzia analizy do indywidualnych możliwości i ograniczeń danej osoby;

- odwołując się do własnych doświadczeń i uwzględniając charakterystykę danej osoby, omawia zalety i wady narzędzi i metod użytecznych w diagnozie;
- bierze pod uwagę doświadczenie danej osoby w definiowaniu jej potrzeb rozwojowych;
- identyfikuje problemy, które mogą pojawić się w czasie diagnozy i kreatywnie je rozwiązuje;
- proponuje różne typy usług rozwojowych, dobierając je do indywidualnych potrzeb i możliwości danej osoby oraz wcześniejszych doświadczeń z edukacją w celu stworzenia indywidualnej ścieżki rozwoju;
- opracowuje raport z diagnozy z uwzględnieniem takich elementów jak: cele, metody, narzędzia, osoby badane, wyniki, wnioski z badania, ograniczenia i możliwości;
- prezentuje raport z diagnozy w sposób zrozumiały dla osoby dorosłej w niekorzystnej sytuacji, wraz z uzasadnieniem wybranych usług rozwojowych.

#### PROJEKTOWANIE USŁUGI ROZWOJOWEJ DOPASOWANEJ DO POTRZEB I MOŻLIWOŚCI OSOBY DOROSŁEJ W NIEKORZYSTNEJ SYTUACJI

##### Edukator/ka, w obszarze wiedzy:

- definiuje grupę docelową, wskazując czynniki, które ją motywują oraz bariery, które ograniczają jej udział w procesie uczenia się przez całe życie;
- definiuje i porównuje usługi rozwojowe, w tym omawia zalety i wady metod i technik prowadzenia usług rozwojowych z uwzględnieniem technologii informatyczno-komputerowych;
- zna techniki aktywizujące grupę m.in.: rozgrzewka, ćwiczenia budujące zespół, odgrywanie ról, technik teatralne, praca w parach i grupach;

- wymienia techniki dotyczące wzajemnego uczenia się osób dorosłych oraz metody i narzędzia pracy z osobami dorosłymi oparte na łączeniu aktywizacji edukacyjnej z aktywnością w innych zakresach służących poprawie sytuacji osobistej lub rodzinnej;
- przedstawia zasady opracowywania materiałów wspomagających uczenie się i wykorzystania pomocy dydaktycznych;
- wyjaśnia zasady współpracy z innymi edukatorami w ramach tworzenia usługi rozwojowej.

##### Edukator/ka, w obszarze umiejętności:

- zbiera i podsumowuje zgromadzone informacje i dane oraz poddaje je krytycznej ocenie;
- definiuje cele usługi rozwojowej;
- dla ustalonych celów proponuje wskaźniki pozwalające na określenie poziomu ich realizacji;
- określa efekty uczenia się oraz sposoby ich weryfikacji;
- uwzględnia sposób w jaki uczą się dorośli przy projektowaniu usługi rozwojowej (m.in. podejście praktyczne, koncentracja na rozwiązywaniu problemów, ściśle powiązanie z sytuacją i kontekstem osoby uczącej się);
- dzieli usługę na mniejsze moduły dopasowane do potrzeb grupy docelowej;
- uwzględnia w usłudze elementy, które sprawią, że jest ona przyjemną m.in. gry, rozwiązania multimedialne;
- opracowuje dokumentację usługi rozwojowej (w tym konspekt) z uwzględnieniem wyznaczonych celów oraz niezbędnych zasobów;
- uzasadnia dobór celów, treści, metod, narzędzi oraz form rozwojowych dla danej usługi;
- omawia ryzyka w realizacji zaplanowanej usługi rozwojowej oraz proponuje alternatywne scenariusze.

**PRZEPROWADZENIE USŁUGI ROZWOJOWEJ DOPASOWANEJ  
DO POTRZEB OSOBY DOROSŁEJ W NIEKORZYSTNEJ SYTUACJI****Edukator/ka, w obszarze wiedzy:**

- definiuje style uczenia się osób dorosłych;
- prezentuje cykl Kolba i wyjaśnia zasady przekazywania wiedzy osobom dorosłym;
- rozumie, że w kontakcie z osobami dorosłymi jest jednocześnie edukatorem i osobą uczącą się;
- zna i porównuje techniki aktywizujące grupę oraz wymienia werbalne i pozawerbalne formy komunikacji;
- ma świadomość i znaczenie języka ciała;
- uzasadnia kolejność etapów usługi rozwojowej z uwzględnieniem procesu uczenia się, potrzeb odbiorców i celów usługi;
- przedstawia zasady przekazywania instrukcji do ćwiczeń;
- rozumie znaczenie zaufania i szacunku w grupie oraz zna narzędzia, które pozwalają to osiągnąć;
- rozumie znaczenie społeczności lokalnej w rozwoju umiejętności osób dorosłych w niekorzystnej sytuacji;
- podaje przykłady możliwych trudnych sytuacji występujących podczas prowadzenia usług rozwojowych i proponuje sposoby ich rozwiązania;
- objaśnia sposoby dbania o atmosferę w grupie;
- omawia wpływ błędów popełnianych przez edukatorów podczas prowadzenia zajęć na osiągnięcie założonych celów usługi rozwojowej.

**Edukator/ka, w obszarze umiejętności:**

- ustawia priorytety;
- określa czas potrzebny na realizację poszczególnych bloków tematycznych/modułów;
- zarządza czasem zajęć i przestrzega wyznaczonego harmonogramu;
- przewiduje ewentualne trudności i planuje odpowiednie działania zaradcze;
- przygotowuje miejsce, gdzie prowadzona jest usługa rozwojowa zgodnie z potrzebami programu i osób uczestniczących w usłudze;
- wita uczestników usługi, przedstawia im jej założenia oraz sprawy organizacyjne;
- podaje instrukcje do ćwiczeń, gier i innych aktywności w sposób zrozumiały dla uczestników;
- podczas zajęć stosuje różnorodne i adekwatne do celów metody oraz techniki dydaktyczne;
- wykorzystuje różne i adekwatne do celów pomoce dydaktyczne;
- analizuje zachowania uczestników i reaguje adekwatnie do sytuacji, aby osiągnąć cele zajęć;
- buduje atmosferę zaufania oraz angażuje uwagę i wspiera motywację uczestników;
- zachęca do wymiany doświadczeń między uczestnikami;
- zapewnia skuteczność komunikacji poprzez stosowanie różnych technik komunikacyjnych;
- udziela konstruktywnej informacji zwrotnej uczestnikom;

- w przypadku wystąpienia sytuacji trudnej w grupie reaguje w sposób umożliwiający dalsze realizowanie celów usługi;
- podsumowuje zajęcia;
- mówi w sposób jasny i klarowny, unika żargonu;
- wymienia się dobrymi praktykami jak radzić sobie w trudnych sytuacjach z osobami uczącymi się;
- współpracuje z osobami uczącymi się, edukatorami i organizatorami usługi rozwojowej;
- przygotowuje ewaluację usługi rozwojowej także zawierającą propozycję dalszych działań, usprawnień lub modyfikacji.

**WALIDACJA NABYTYCH W CZASIE USŁUGI ROZWOJOWEJ****Edukator/ka, w obszarze wiedzy:**

- wymienia techniki i narzędzia walidacji efektów uczenia się;
- rozumie znaczenie technik innych niż test i egzamin dla osób dorosłych w niekorzystnej sytuacji;
- omawia znaczenia narzędzia mikro potwierdzeń (micro –credential) dla zakończonego sukcesem procesu uczenia się osoby dorosłej w niekorzystnej sytuacji.

**Edukator/ka, w obszarze umiejętności:**

- przeprowadza walidację zgodnie z kryteriami określonymi na początku usługi;
- udziela informacji zwrotnej uczestnikom wskazując na nabyte kompetencje oraz w jaki sposób mogą być one wykorzystywane, wskazuje także dalsze obszary wymagające rozwoju;



- proponuje dodatkowe działania wzmacniające efekty edukacyjne i rozwojowe przeprowadzonej usługi;
- przygotowuje raport z przeprowadzonej walidacji w odniesieniu do założonych celów usługi.

#### MOTYWACJA I DORADZTWO

##### Edukator/ka, w obszarze wiedzy:

- wymienia metod wykorzystujące i promujące powiązanie edukacji z praktyką;
- zna różnorodne rozwiązania służące aktywnemu docieraniu do osób dorosłych w niekorzystnej sytuacji;
- rozumie znaczenie społeczności lokalnej dla procesu uczenia się dorosłych w niekorzystnej sytuacji;
- omawia techniki prowadzenia doradztwa;
- zna metody motywowania osób dorosłych do uczestniczenia w procesie uczenia się.

##### Edukator/ka, w obszarze umiejętności:

- oferuje radę i wsparcie osobie dorosłej w niekorzystnej sytuacji w procesie uczenia się oraz walidacji nabytych umiejętności;
- wykorzystuje przedsiębiorców i znaczenie umiejętności dla rozwoju zawodowego w procesie motywowania dorosłych do uczenia się przez całe życie;
- aktywnie dociera do dorosłych w miejscach, w których regularnie przebywają, w tym ich miejscu pracy lub miejscach publicznych;
- identyfikuje interesariuszy, którzy mają stały kontakt z dorosłymi w niekorzystnej sytuacji;
- prowadzi doradztwa rozwojowe dla osób dorosłych w niekorzystnej sytuacji.





## Słowniczek

**Kompetencja** – oznacza szeroko rozumianą zdolność podejmowania określonych działań i wykonywania zadań z wykorzystaniem efektów uczenia się oraz własnych doświadczeń, które zostały walidowane.

**Umiejętności** – zdolność do prawidłowego i sprawnego wykonywania określonego rodzaju czynności, zadania lub funkcji. Przez "prawidłowe wykonywanie" rozumie się wykorzystywanie w działaniu odpowiedniej wiedzy teoretycznej i praktycznej oraz stosowanie się do norm społecznych, w szczególności odnoszących się do danego rodzaju działalności.

**Umiejętności społeczne** – rozwinięta w toku uczenia się zdolność kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzial-

nego uczestniczenia w życiu zawodowym i społecznym, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania.

**Usługi rozwojowe** – działanie mająca na celu nabycie, utrzymanie lub wzrost wiedzy, umiejętności lub kompetencji społecznych.

**Walidacja** – proces walidacji umiejętności pozwala osobom identyfikować, dokumentować, oceniać i poświadczать swoje umiejętności.

**Wykluczenie społeczne** – sytuacja, w której dana jednostka będąca członkiem społeczeństwa nie może normalnie uczestniczyć w działaniach jego obywateli, przy czym ograniczenie to nie wynika z jej wewnętrznych przekonań, ale znajduje się poza kontrolą wykluczonej jednostki. Wykluczenie społeczne jest zjawiskiem wielowymiarowym

i w praktyce oznacza niemożność uczestnictwa w życiu gospodarczym, politycznym jak i kulturowym, w wyniku braku dostępu do zasobów, dóbr i instytucji, ograniczenia praw społecznych oraz deprivacji potrzeb.

### Opracowanie własne słowniczka w oparciu o:

<https://uslugirozwojowe.karrsa.eu/sloownik-pojec/>

Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część ogólna)

<https://europa.eu/europass/en/validation-non-formal-and-informal-learning>

## Bibliografia

Portal EPALE Elektroniczna platforma na rzecz uczenia się dorosłych w Europie  
<https://epale.ec.europa.eu/>

Portal European Training Fund  
<https://www.etf.europa.eu/en/practice--areas/workbased--learning>

Portal Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego  
<https://www.cedefop.europa.eu/pl>

Portal Eurofound  
<https://www.eurofound.europa.eu/>

Komisja Europejska, Inicjatywy w dziedzinie edukacji dorosłych.  
<https://education.ec.europa.eu/pl/education-levels/adult-learning/adult-learning-initiatives>

PARP, Analiza sposobów uczenia się dorosłych w miejscu pracy.  
[https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Analiza-sposobw-uczenia-si-doroslych\\_WCAG.pdf](https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Analiza-sposobw-uczenia-si-doroslych_WCAG.pdf)

Ruhose, Jens & Thomsen, Stephan L. & Weilage, Insa, 2019. "The benefits of adult learning: Work-related training, social capital, and earnings" Economics of Education Review, Elsevier, vol. 72(C), str. 166-186.

OECD, 2017, Education at a Glance 2017, OECD Indicators, OECD Publishing,  
[https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2017\\_eag-2017-en](https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2017_eag-2017-en)

OECD, 2021, Education at a Glance 2021: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris, s. 12 i 132/133,  
<https://doi.org/10.1787/b35a14e5-en>

OECD, 2021, Education at a Glance 2021: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris, OECD, Programme for the International Assessment of Adult Competencies  
<https://www.oecd.org/skills/piaac/>

OECD, 2019, Getting Skills Right: Engaging low-skilled adults in learning,  
[www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf](http://www.oecd.org/employment/emp/engaging-low-skilled-adults-2019.pdf)

Instytutu Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur pod kierownictwem Krzysztofa Głomba, 2019, Raport Kompetencje przyszłości w czasach cyfrowej dysrupcji  
<https://digitalpoland.org/assets/publications/kompetencje-przyszlosci-w-czasach-cyfrowej-dysrupcji/kompetencje-przyszlosci-w-czasach-cyfrowej-dysrupcji-raport.pdf>

Eurostat, 2020, Education and training – Overview <https://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/overview>

Eurostat, 2020, Adult Education Survey  
<https://www.eui.eu/Research/Library/ResearchGuides/Economics/Statistics/DataPortal/AES>

Komisja Europejska, 2016, Providers of non-formal education and training activities  
[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Providers\\_of\\_non-formal\\_education\\_and\\_training\\_activities,\\_2016\\_\(%C2%B9\)\\_\[%25\\_share\\_of\\_all\\_non-formal\\_learning\\_activities\\_of\\_adults\\_aged\\_25%E2%80%9364\].png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Providers_of_non-formal_education_and_training_activities,_2016_(%C2%B9)_[%25_share_of_all_non-formal_learning_activities_of_adults_aged_25%E2%80%9364].png)

Komisja Europejska, 2016, Providers of non-formal education and training activities  
[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Providers\\_of\\_non-formal\\_education\\_and\\_training\\_activities,\\_2016\\_\(%C2%B9\)\\_\[%25\\_share\\_of\\_all\\_non-formal\\_learning\\_activities\\_of\\_adults\\_aged\\_25%E2%80%9364\].png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Providers_of_non-formal_education_and_training_activities,_2016_(%C2%B9)_[%25_share_of_all_non-formal_learning_activities_of_adults_aged_25%E2%80%9364].png)

Ośrodek Informacji i Dokumentacji Europejskiej, 2002 Posiedzenie Rady Europejskiej w Kopenhadze  
<https://oide.sejm.gov.pl/oide/images/files/dokumenty/konkluzje/kopenhaga200212.pdf>

Council Recommendation of 24 November 2020 on vocational education and training (VET) for sustainable competitiveness, social fairness and resilience 2020/C 417/01  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32020H1202%2801%29>

Rada Europejska, 2021, Szczyt Społeczny w Porto, 7 maja 2021  
<https://www.consilium.europa.eu/pl/meetings/european-council/2021/05/07/social-summit/>

Komisja Europejska, European Skills Agenda  
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

Rada Europy, 2020, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, Decyzja Rady UE 2020/1512 z dnia 13 października 2020 r. w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020D1512&from=ES>

OECD (2021), "To what extent do adults participate equally in education and learning?", in Education at a Glance 2021: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris  
<https://doi.org/10.1787/7d242daf>

polon.nauka.gov.pl, Klasyfikacja ISCED  
<https://polon.nauka.gov.pl/pomoc/knowledge-base/5755/>

PIAAC, Międzynarodowe Badanie Umiejętności Dorosłych PIAAC  
<https://piaac.pbs.pl/badanie-piaac/>

Eurostat  
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

GUS, 2016  
[https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5488/3/3/1/ksztalcenie\\_doroslych\\_2016.pdf](https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5488/3/3/1/ksztalcenie_doroslych_2016.pdf)

Komisja Europejska, Eurydice  
[https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/national-description\\_pl](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/national-description_pl)

Ministerstwo Edukacji i Nauki, 2020  
<https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/zintegrowana-strategia-umiejtnosci-2030-czesc-szczegolowa--dokument-przyjety-przez-rade-ministrow>



Kancelaria Sejmu, 2016, Ustawa z dnia 14 grudnia 2016, Prawo oświatowe

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU2020000910/U/D20200910Lj.pdf>

Kancelaria Sejmu, Zintegrowany System Kwalifikacji, akty prawne

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/ByKeyword.xsp?key=Zintegrowany%20System%20Kwalifikacji>

PARP

<https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/>

Eurostat

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

Central Statistic Office, Ireland's UN SDGs 2019 - Report on Indicators for Goal 4 Quality Education

<https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/ep/p-sdg4/irelandsunsdgs2019-reportonindicatorsforgoal4qualityeducation/adulteducation/>

Komisja Europejska, Eurydice, Ireland

<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/ireland/overview>

OECD, 2020

<https://gpseducation.oecd.org/CountryProfile?primaryCountry=IRL>

OECD, 2020 Education Policy Outlook Ireland

<https://www.oecd.org/education/policy-outlook/country-profile-Ireland-2020.pdf>

Seirbhís Oideachais Leanúnaigh agus Scileanna (SOLAS)

[http://ga.negapedia.org/articles/Seirbh%C3%ADs\\_Oideachais\\_Lean%C3%BAnaigh\\_agus\\_Scileanna\\_\(SOLAS\)](http://ga.negapedia.org/articles/Seirbh%C3%ADs_Oideachais_Lean%C3%BAnaigh_agus_Scileanna_(SOLAS))

Komisja Europejska, Eurydice, Romania

<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/romania/overview>

European Observatory of Service-Learning in Higher Education, Higher Education Framework in Romania

<https://www.eoslhe.eu/higher-education-framework-in-romania/>

Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji

<https://lowe.edu.pl/>

Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji, Model LOWE

<https://lowe.edu.pl/model-lowe/>

Ministerstwo Edukacji i Nauki, Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji (LOWE)

<https://efs.mein.gov.pl/realizuje-projekt-w-po-wer/lokalne-osrodki-wiedzy-i-edukacji-lowe/>

Model funkcjonowania LOWE (Lokalnych Ośrodków Wiedzy i Edukacji) w drugim etapie ich rozwoju w latach 2019-2023

[https://www.towarzystwoamicus.pl/images/LOWE/DOKUMENTY\\_REKRUTACYJNE/05.02.2020\\_zacz%C5%82\\_1\\_opis\\_modelu\\_funkcjonowania\\_LOWE.pdf](https://www.towarzystwoamicus.pl/images/LOWE/DOKUMENTY_REKRUTACYJNE/05.02.2020_zacz%C5%82_1_opis_modelu_funkcjonowania_LOWE.pdf)

The National Adult Learning Organisation

[http://www.onestepup.ie/assets/files/pdf/aontas\\_40th\\_birthday\\_brochure.pdf](http://www.onestepup.ie/assets/files/pdf/aontas_40th_birthday_brochure.pdf)

The Voice of Adult Learning Organisation, About the strategic plan

<https://www.aontas.com/about/strategic-plan>

The Voice of Adult Learning Organisation, AONTAS in Europe

<https://www.aontas.com/european/european-projects/>

The Voice of Adult Learning Organisation, Community education

<https://www.aontas.com/community/community-education-network>

The Voice of Adult Learning Organisation, European Agenda for Adult Learning (EAAL)

[https://www.aontas.com/european/european-projects/european-agenda-for-adult-learning-\(eaal\)](https://www.aontas.com/european/european-projects/european-agenda-for-adult-learning-(eaal))

The Voice of Adult Learning Organisation, Blueprint for Basic Skills Development in Slovakia (BLUESS)

[https://www.aontas.com/european/european-projects/blueprint-for-basic-skills-development-in-slovakia-\(bluess\)](https://www.aontas.com/european/european-projects/blueprint-for-basic-skills-development-in-slovakia-(bluess))

The Voice of Adult Learning Organisation, FutureLabAE

<https://www.aontas.com/european/european-projects/future-lab-for-adult-education>

The Voice of Adult Learning Organisation, Communicating Europe Initiative 2020

<https://www.aontas.com/european/european-projects/communicating-europe-initiative-2020>

The Voice of Adult Learning Organisation, Bildung

<https://www.aontas.com/european/european-projects/bildung>

The Voice of Adult Learning Organisation, TO SWITCH

<https://www.aontas.com/european/european-projects/toswitch>

The Voice of Adult Learning Organisation, RegALE

<https://www.aontas.com/european/european-projects/regale>

The Voice of Adult Learning Organisation, I am heading into my sixty fifth year of life and still learning how to live

<https://www.aontas.com/learner-stories/i-am-heading-into-my-sixty-fifth-year-of-life-and-still-learning-how-to-live>

The Voice of Adult Learning Organisation, We all have different learning styles, but can excel when our educational and learning needs are met

<https://www.aontas.com/learner-stories/we-all-have-different-learning-styles-but-can-excel-when-our-educational-and-learning-needs-are-met>

The Voice of Adult Learning Organisation, Great things can come from taking that first step

<https://www.aontas.com/learner-stories/great-things-can-come-from-taking-that-first-step>

The Voice of Adult Learning Organisation, Adult education allows you to take charge of your own learning and you are treated as a person with a valued opinion

<https://www.aontas.com/learner-stories/adult-education-allows-you-to-take-charge-of-your-own-learning-and-you-are-treated-as-a-person-with-a-valued-opinion>

ERIC, Alexander Kapp--The First Known User of the Andragogy Concept

<https://eric.ed.gov/?id=EJ1169580>

Eugen Rosenstock-Huussy Fund

<https://www.erhfund.org/>

The Adult Learning Theory - Andragogy - of Malcolm Knowles

<https://elearningindustry.com/the-adult-learning-theory-andragogy-of-malcolm-knowles>

Stopińska-Pajak A., 2005, "Edukacja dorosłych dla wspólnego świata" - udział Polaków w międzynarodowej współpracy andragogicznej (pierwsza połowa XX wieku)

<https://bazhum.muzhp.pl/media/files/Chowanna/Chowanna-r2005-t2/Chowanna-r2005-t2-s126-140/Chowanna-r2005-t2-s126-140.pdf>

Kukier J., 2019, Kluczowe działania UNESCO w zakresie kształcenia ustawicznego Kognitywistyka i Media w Edukacji

[https://czasopisma.marszalek.com.pl/images/pliki/kim/2019\\_1/kim2019104.pdf](https://czasopisma.marszalek.com.pl/images/pliki/kim/2019_1/kim2019104.pdf)

Parlament Europejski, Europejski Fundusz Społeczny Plus

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pl/sheet/53/europejski-fundusz-spoleczny-plus>

UNESCO, Global Report - GRALE

<https://uil.unesco.org/adult-education/global-report>

Komisja Europejska, Encouraging Lifelong Learning for an Inclusive and Vibrant Europe, Horizon 2020

<https://cordis.europa.eu/project/id/693989>

Mikołajczyk K. Nowe trendy w kształceniu dorosłych, Ośrodek Rozwoju Edukacji

<https://www.ore.edu.pl/wp-content/plugins/download-attachments/includes/download.php?id=6324>

Upskilling adults 45+ with migrant background. Inspirations, Considerations, Suggestions. Handbook developed by adult educators in Romania, Germany, Greece, the Netherlands and Spain,

<https://upskilling.ilabour.eu/wp-content/uploads/2021/01/Handbook.pdf>

Burnett B., Lampert J., Teacher Education and the Targeting of Disadvantage, DOI: 10.4236/ce.2011.25064

<https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=8856>

UWA Online, Qualities Of A Special Education Teacher

<https://online.uwa.edu/infographics/qualities-of-a-special-ed-teacher/>

Papaioannou E., Empowering vulnerable adults through second-chance

education: a case study from Cyprus, International Journal of Lifelong Education

<https://doi.org/10.1080/02601370.2018.1498140>

LearnersMot

<http://www.learnersmot.eu/>

Lublin Miasto Inspiracji "Współdecyduj o przyszłości swojej dzielnicy"

<https://lublin.eu/lublin/aktualnosci/wspoldecyduj-o-przyszlosci-swojej-dzielnicy,2983,66,1.html>

Komisja Europejska, 2020, Doradztwo zawodowe i wsparcie dla firm

<https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=46&langId=pl&projectId=3660>

Komisja Europejska, 2014, Elbląg ma nowy sposób na długotrwałe bezrobocie

<https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=46&langId=pl&projectId=1083>

Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, Mapa Dotacji UE

<https://mapadotacji.gov.pl/projekty/552252/>

Komisja Europejska, 2020, Thousands now have greater access to adult Education

<https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=46&langId=en&projectId=3917>

OECD, 2021, OECD Skills Outlook 2021

<https://www.oecd.org/education/oecd-skills-outlook-e11c1c2d-en.htm>

Department of Education of UK, 2018, Barriers to learning for disadvantaged groups, Report of qualitative findings August 2018

[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/735453/Barriers\\_to\\_learning\\_-\\_Qualitative\\_report.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/735453/Barriers_to_learning_-_Qualitative_report.pdf)

OECD, Improving learning participation of adults with low skills

<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/07d987ba-en/index.html?itemId=/content/component/07d987ba-en>

OECD (2021), OECD Skills Outlook 2021: Learning for Life, OECD Publishing, Paris,

<https://doi.org/10.1787/0ae365b4-en>

e-mentor.edu.pl, 2019, Priorytety i funkcje społeczne edukacji w dorosłości - perspektywa Celów Zrównoważonego Rozwoju UNESCO 2030

<https://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/78/id/1399>

Kazimierska I., Lachowicz I., Piotrowska L., 2014, Uczenie się dorosłych

– Cykl Kolba, Ośrodek Rozwoju Edukacji,

[https://doskonaleniewsieci.pl/Upload/Artykuly/2\\_1/uczenie\\_sie\\_doroslych.pdf](https://doskonaleniewsieci.pl/Upload/Artykuly/2_1/uczenie_sie_doroslych.pdf)

E. Mazurek, T. Stępień, 2017, Kompendium wiedzy koniecznej edukatora dorosłych, Politechnika Wrocławska, Wrocław

Komisja Europejska, 2008, ALPINE – Adult Learning Professions in Europe A study of the current situation,

ALPINE – Adult Learning Professions in Europe. A study of the current situation, trends and issues

[https://www.ne-mo.org/fileadmin/Dateien/public/MumAE/adultprofreport\\_en.pdf](https://www.ne-mo.org/fileadmin/Dateien/public/MumAE/adultprofreport_en.pdf)

PARP, Analiza sposobów uczenia się dorosłych w miejscu pracy

[https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Analiza-sposobw-uczenia-si-doroslych\\_WCAG.pdf](https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Analiza-sposobw-uczenia-si-doroslych_WCAG.pdf)

Politechnika Wrocławska, Nauka w czasach pandemii

<https://pwr.edu.pl/uczelnia/aktualnosci/nauka-w-czasach-pandemii-11718.html>

Komisja Europejska, Plan działania w dziedzinie edukacji cyfrowej na lata 2021–2027

<https://education.ec.europa.eu/pl/focus-topics/digital-education/action-plan>

Główny Urząd Statystyczny, 2009, Kształcenie Dorosłych

[https://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/WZ\\_ksztalcenie\\_doroslych.pdf](https://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/WZ_ksztalcenie_doroslych.pdf)

Rada Europy, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, Rezolucja Rady w sprawie nowej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych na lata 2021–2030 [2021/C 504/02]

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021G1214\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021G1214(01)&from=EN)

Dan Allman, The Sociology of Social Inclusion, SAGE Open, 2013 rok,

<https://doi.org/10.1177/2158244012471957>

H. Silver, Social Exclusion and Social Solidarity: Three Paradigms, International Labour Review, vol. 133, 1994 rok.

J. Percy-Smith, Policy responses to social exclusion: towards inclusion?, Buckingham: Open University Press, 2000 rok.

Walka z ubóstwem, wykluczeniem społecznym i dyskryminacją,  
Parlament Europejski,  
[https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/pl/FTU\\_2.3.9.pdf](https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/pl/FTU_2.3.9.pdf)

Traktat z Amsterdamu zmieniający Traktat o Unii Europejskiej, Traktaty ustanawiające Wspólnoty Europejskie oraz niektóre związane z nimi akty, Artykuł 2,  
[https://oide.sejm.gov.pl/oide/images/files/dokumenty/traktaty/Traktat\\_amsterdamski\\_PL\\_1.pdf](https://oide.sejm.gov.pl/oide/images/files/dokumenty/traktaty/Traktat_amsterdamski_PL_1.pdf)

Komitet Ochrony Socjalnej (SPC)  
<https://www.consilium.europa.eu/pl/council-eu/preparatory-bodies/social-protection-committee/>

2021 SPC annual review of the Social Protection Performance Monitor (SPPM) and developments in social protection policies.

Komunikat komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, plan działania na rzecz Europejskiego Filaru Praw Socjalnych,  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX:52021DC0102>

NextGenerationEU: Komisja przedstawia kolejne kroki w ramach Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności o wartości 672,5 mld EUR w ramach rocznej strategii zrównoważonego wzrostu gospodarczego na 2021 r.  
[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pl/IP\\_20\\_1658](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pl/IP_20_1658)

Plan działania w dziedzinie edukacji cyfrowej na lata 2021–2027,  
<https://education.ec.europa.eu/pl/focus-topics/digital-education/action-plan>

OECD (2019), TALIS 2018 Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners, TALIS, OECD Publishing, Paris,  
<https://doi.org/10.1787/1d0bc92a-en>

ICILS 2018, International Computer and Information Literacy Study 2018  
<https://www.iea.nl/studies/iea/icils/2018>

International Computer and Information Literacy Study 2018,  
<https://www.iea.nl/studies/iea/icils/2018>

Rezolucja Rady w sprawie nowej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych na lata 2021-2030  
<https://www.prawo.pl/akty/dz-u-ue-c-2021-504-9,69512612.html>

R. Korzeniowska, Inkluzja społeczna dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną na przykładzie wsparcia społecznego, Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania. Nr III/2018[28]

Edukacja a włączenie społeczne na przykładzie osób bezdomnych, Beata Szluz  
<https://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Lukac1/subor/Szluz.pdf>

Iwona Buks, Uczenie się przez całe życie osób dojrzałych:  
Edukacja na rzecz aktywnego starzenia się  
<https://epale.ec.europa.eu/pl/blog/uczenie-sie-przez-cale-zycie-osob-dojrzalych-edukacja-na-rzecz-aktywnego-starzenia-sie>

Andragogika, czyli jak uczyć dorosłych?, Ośrodek Rozwoju Edukacji,  
<https://www.ore.edu.pl>

Malcolm Knowles, Modern Practice of Adult education. Andragogy versus Pedagogy, Assosiated Press, Nowy Jork, 1972 rok.

M. Adamczyk A. Budny, Lifelong Learning as an Important Element of the Social Integration of the Elderly, DOI: 10.18276/os.20164-06.

David Kolb, Experiential learning, Prentice Hall, New Jersey 1984 rok.

Training the Trainer. Adult Education Methods Training methods for Vision Zero workshops – a tool for trainers  
<https://visionzero.global/sites/default/files/2018-08/2-VZ-adult-education-methods.pdf>

9 Adult-Learning Tips and Techniques  
<https://www.qualityassurancemag.com/article/9-adult-learning-tips-and-techniques/>

"W kierunku samodzielności". Rozmowa o projekcie z Karoliną Piotrowską  
<https://epale.ec.europa.eu/pl/blog/w-kierunku-samodzielnosci-rozmowa-o-projekcie-z-karolina-piotrowska>

Nasz Przyjazny Dom w Sopocie – jedyne takie miejsce w Polsce  
<https://epale.ec.europa.eu/pl/blog/nasz-przyjazny-dom-w-sopocie-jedyn-takie-miejsce-w-polsce>

Upskilling Adults 45+ with Migrant Background, Romania  
<https://uil.unesco.org/case-study/effective-practices-database-litbase-0/upskilling-adults-45-migrant-background-romania>

Good Practice in Adult Learning. Ireland. Blossom Personal Empowerment Project (PEP)  
[https://regalnetwork.eu/wp-content/uploads/2022/03/4.-REGALE\\_Good-Practice-Ireland-Blossom-Personal-Empowerment.pdf](https://regalnetwork.eu/wp-content/uploads/2022/03/4.-REGALE_Good-Practice-Ireland-Blossom-Personal-Empowerment.pdf)





Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej.  
Projekt lub publikacja odzwierciedlają jedynie stanowisko ich autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w nich zawartość merytoryczną.

