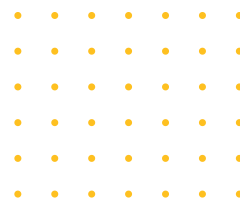


# RAPORT

## EFEKTY UCZENIA SIĘ W EDUKACJI DOROŚŁYCH



# WPROWADZENIE

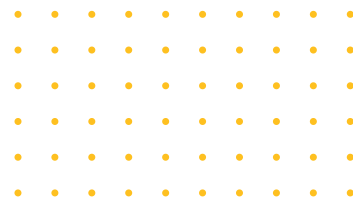


**Efekty uczenia się osób dorosłych w ramach programów rozwojowych są kluczowym aspektem procesu kształcenia, który odnosi się do ich osiągnięć i korzyści wynikających z uczestnictwa w edukacji.**

W niniejszym raporcie skupimy się na zrozumieniu i definiowaniu tych efektów, które mają istotne znaczenie zarówno dla samych uczestników, jak i dla całego społeczeństwa.

Niemal każdy projekt edukacyjny, niezależnie od formy, jest dowodem na to, że edukacja pozaformalna ma potencjał do przynoszenia korzyści wielu podmiotom. Efekty te są zauważalne na różnych poziomach, począwszy od indywidualnych uczestników, poprzez organizacje prowadzące szkolenia, aż po całe społeczeństwo. Przykłady udanych projektów i przedsięwzięć edukacyjnych dostarczają nam wyraźnych dowodów na tezę, że nauka i rozwijanie umiejętności w dorosłym życiu są istotne i przynoszą rezultaty.

Rzeczywiście, osoby dorosłe, niezależnie od swojego poziomu wykształcenia czy doświadczenia, mogą czerpać ogromne korzyści z dostępu do edukacji pozaformalnej. Dzięki niej poszerzają swoją wiedzę, rozwijają umiejętności, zyskują nowe perspektywy zawodowe, a także wprowadzają pozytywne zmiany w swoim życiu osobistym. Jednakże, aby zapewnić z efektywność tej edukacji oraz pełniej docenić jej wpływ, istotne jest zdefiniowanie efektów uczenia się.



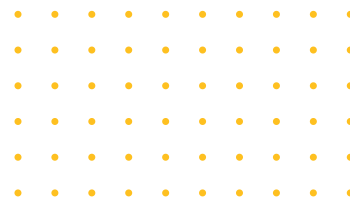
## W dzisiejszym środowisku uczenia się dorosłych istnieje coraz większa potrzeba określania i mierzenia osiągnięć uczących się.

W tym kontekście pojęcie „efektów uczenia się” odgrywa kluczową rolę. Efekty uczenia się stanowią wyraźne oświadczenia o pożądanych rezultatach procesu nauki, które są wyrażone w słowach, które jednoznacznie określają, jak można je zmierzyć. Dlatego efekty uczenia się stanowią podstawę pomiaru i raportowania osiągnięć uczestników. Efekty uczenia się mają potencjał poprawy projektowania kursów i jakości procesu kształcenia. Pisanie i wykorzystywanie efektów uczenia się zmienia fokus na skuteczne nauczanie i uczenie się oraz może prowadzić do większej przejrzystości dla wszystkich uczestników i zainteresowanych stron zaangażowanych w edukację. Efekty uczenia się mogą służyć jako ogólna zasada organizacji praktyki w nauczaniu i uczeniu się oraz zachęcają do przesunięcia się w kierunku procesu zorientowanego na osobie uczącej się. Otwierają one możliwości różnorodnych praktyk oceny, które pozwalają na połączenie programów szkoleniowych z nowymi kontekstami tworzonymi przez szybki rozwój technologii i wymagania rynku pracy, ale także zmieniające się potrzeby osób dorosłych w zakresie rozwoju osobistego.

Definiowanie efektów uczenia się osób dorosłych jest kluczowym krokiem, który pomaga edukatorom i organizacjom prawidłowo zaplanować proces edukacyjny oraz ocenić holistyczny charakter wpływu swojej działalności. Warto również gromadzić spójne dane na temat tych efektów, aby lepiej zrozumieć, jakie korzyści przynoszą edukacji pozaformalnej. To wiedza, która może pomóc dostosować programy edukacyjne do potrzeb uczestników oraz świadczyć o wartości tego rodzaju uczenia się. Należy jednak podkreślić, że rodzaj efektów uczenia się, które można zdefiniować, będzie zależał od konkretnych celów, treści programu



edukacyjnego oraz formy edukacji. Każdy projekt edukacyjny jest unikalny i przynosi różnorodne efekty, które warto planować, badać i dokumentować. **Ostatecznie, definiowanie tych efektów pomaga nam lepiej zrozumieć, jaką wiedzę, umiejętności i kompetencje są rozwijane oraz w jaki sposób edukacja pozaformalna przyczynia się do rozwoju jednostek i społeczeństwa jako całości.**



## Koncepcja osiągnięć edukacyjnych w edukacji dorosłych

Koncepcja osiągnięć edukacyjnych w edukacji dorosłych nie jest zupełnie nowa, ale jej powszechne przyjęcie i formalizacja stały się bardziej zauważalne w ostatnich dziesięcioleciach, szczególnie wraz z nadejściem edukacji opartej na kompetencjach i zwiększonym naciskiem na odpowiedzialność i ocenę w systemach edukacyjnych na całym świecie. **Istnieją pewne kluczowe kamienie milowe, takie jak:**



### Edukacja oparta na kompetencjach (CBE):

CBE pojawiła się pod koniec XX wieku jako sposób lepszego dostosowania celów edukacyjnych do potrzeb rynku pracy i społeczeństwa. Ta orientacja jest skoncentrowana na osiągnięciach i została szeroko przyjęta w edukacji dorosłych.

### Akredytacja i zapewnienie jakości:

W miarę narastającej presji na placówki edukacyjne, by udowodnić jakość i skuteczność swoich programów, skupienie przesunęło się w kierunku mierzalnych osiągnięć edukacyjnych. Ten trend był szczególnie zauważalny od końca XX wieku.

## **Uczenie się przez całe życie:**

Koncepcja uczenia się przez całe życie, popularna pod koniec XX wieku, podkreśla znaczenie ciągłego rozwoju umiejętności i adaptacji. Osiągnięcia edukacyjne w tym kontekście często są ukierunkowane na zastosowanie w rzeczywistym świecie i umiejętności przydatne w różnych kontekstach, nie tylko w ramach formalnych instytucji edukacyjnych.

## **Globalizacja i standaryzacja:**

Międzynarodowe ramy, takie jak proces boloński w Europie, który rozpoczął się w 1999 roku, dążyły do standaryzacji kwalifikacji i osiągnięć edukacyjnych między krajami. Te wysiłki mają także wpływ na edukację dorosłych, zwłaszcza jeśli chodzi o uznanie kwalifikacji i przenośność umiejętności.

## **Umiejętności XXI wieku:**

Wraz z wejściem w XXI wiek zaczęto coraz bardziej zdawać sobie sprawę, że umiejętności takie jak krytyczne myślenie, rozwiązywanie problemów i elastyczność są niezbędne. Osiągnięcia edukacyjne zaczęły uwzględniać te „miękkie umiejętności” obok tradycyjnych „twardych umiejętności”.

## **Technologia i nauka online:**

Wzrost platform edukacyjnych online ułatwił śledzenie i pomiar osiągnięć edukacyjnych, co ułatwia ich wykorzystanie w edukacji dorosłych.

## **Rząd i polityka:**

Różne rządy wprowadziły polityki promujące uczenie się dorosłych, często związane z celami rozwoju gospodarczego. Te polityki często obejmują skupienie na mierzalnych osiągnięciach, zarówno w celu zapewnienia odpowiedzialności, jak i oceny skuteczności różnych interwencji edukacyjnych.

## **Program OECD ds. Międzynarodowej Oceny Kompetencji Dorosłych (PIAAC):**

Inicjatywy takie jak PIAAC przyczyniły się do globalnej dyskusji na temat umiejętności i kompetencji, dążąc do większego skupienia na mierzalnych osiągnięciach w edukacji dorosłych.

## **Teorie uczenia się dorosłych:**

Teoretycy, tacy jak Malcolm Knowles, który popularyzował koncepcję andragogiki, wpłynęli także na skupienie na osiągnięciach edukacyjnych, podkreślając samodzielny i zorientowany na cele charakter uczenia się dorosłych.



## Koncepcja osiągnięć edukacyjnych (efektów uczenia się) w edukacji dorosłych stanowi fundament dla zrozumienia, jak efekty uczenia się wpływają na jednostki i społeczeństwo jako całość.



Nie tylko odzwierciedla to, jak dorośli uczą się i rozwijają kompetencje w coraz bardziej konkurencyjnym i zmieniającym się świecie, ale także wytycza drogę dla doskonalenia systemów edukacyjnych na całym świecie.

Należy podkreślić, że współczesne podejście do koncepcji osiągnięć edukacyjnych w edukacji dorosłych obejmuje nie tylko tradycyjne formy kształcenia, ale także pozaformalne i nieoficjalne ścieżki uczenia się dorosłych.

W miarę jak edukacja dorosłych staje się bardziej zdywersyfikowana i dostępna, ważne jest uwzględnienie różnorodnych form uczenia się w kontekście osiągnięć edukacyjnych. Oczywiście, istnieje zrozumiała potrzeba dostosowania koncepcji osiągnięć edukacyjnych do współczesnych wyzwań, takich jak globalizacja, technologiczny postęp i zmieniające się potrzeby rynku pracy. Oznacza to, że efekty uczenia się dorosłych muszą uwzględniać zdolność uczących się do dostosowywania się do zmieniających się warunków i rozwoju umiejętności nie tylko w kontekście zawodowym, ale także osobistym.

Podejście oparte na kompetencjach odzwierciedla tę potrzebę, skupiając się na umiejętnościach, które są istotne dla życia i pracy dorosłych uczących się. Jednocześnie, nacisk na odpowiedzialność i ocenę pomaga w zapewnieniu, że efekty uczenia się są mierzalne i zgodne z określonymi standardami, co z kolei przyczynia się do podniesienia jakości edukacji dorosłych.



*Efekty uczenia się dorosłych mają wiele istotnych implikacji w każdej sferze życia. Istotne jest definiowanie jasnych efektów uczenia się.*



Rozszerzanie wiedzy i umiejętności otwiera przed uczestnikami nowe możliwości kariery, pomaga im realizować swoje aspiracje i cele życiowe. Dlatego efekty uczenia dorosłych mają znaczenie indywidualne, wpływając na jakość życia, samopoczucie i satysfakcję z osiągnięć.

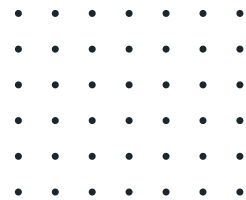
Ponadto, efekty uczenia dorosłych posiadają szerokie implikacje społeczne. Edukacja osób dorosłych ma potencjał do tworzenia bardziej kompetentnych, świadomych i zaangażowanych obywateli. Edukacja pozaformalna może wpływać na poprawę zdrowia publicznego, integrację społeczną oraz równość szans w społeczeństwie. Osoby, które uczą się w dorosłym wieku, często stają się bardziej otwarte na różnorodność i bardziej świadome wyzwań społecznych, co przekłada się na korzyści dla całego społeczeństwa.

Wreszcie, efekty uczenia dorosłych mają istotne implikacje ekonomiczne. Dostęp do edukacji pozaformalnej pomaga uczestnikom zwiększać swoje kompetencje, co wpływa na ich atrakcyjność na rynku pracy. Pracownicy z odpowiednimi umiejętnościami są bardziej konkurencyjni i mogą przyczyniać się do wzrostu gospodarczego kraju. Jednocześnie rozwijanie kompetencji dorosłych przeciwdziała zjawiskom takim jak bezrobocie czy wykluczenie społeczne, co ma korzystny wpływ na stabilność społeczeństwa.





Obszary wpływu efektów uczenia się osób dorosłych są zróżnicowane i obejmują wiele dziedzin.



## KLUCZOWE OBSZARY WPŁYWU EFEKTÓW UCZENIA SIĘ OSÓB DOROSŁYCH

OBSZAR	WPŁYW
<b>Rozwój osobisty i zawodowy</b>	Edukacja dorosłych daje możliwość rozwijania umiejętności, które są kluczowe w życiu osobistym i zawodowym. Uczenie się w wieku dorosłym może prowadzić do zdobywania nowych umiejętności i kompetencji, które są niezbędne w szybko zmieniającym się świecie pracy. Dzięki temu osoby dorosłe mogą lepiej adaptować się do zmian, rozwiązywać problemy i podejmować informowane decyzje. To prowadzi do awansów, wyższych zarobków i lepszej jakości życia.
<b>Konkurencyjność na rynku pracy</b>	W szybko zmieniającym się środowisku pracy, ciągłe uczenie się i aktualizacja umiejętności są niezbędne do utrzymania konkurencyjności. Dorośli, którzy kontynuują edukację, są bardziej atrakcyjni dla pracodawców i mają większe szanse na awans.
<b>Społeczna integracja</b>	Edukacja dorosłych często skupia się nie tylko na umiejętnościach zawodowych, ale także na umiejętnościach społecznych i obywatelskich. Osoby, które kontynuują naukę w wieku dorosłym, są częściej zaangażowane w życie społeczne i polityczne, co przekłada się na zdrowsze i bardziej aktywne społeczeństwo.



## KLUCZOWE OBSZARY WPŁYWU EFEKTÓW UCZENIA SIĘ OSÓB DOROSŁYCH



OBSZAR	WPŁYW
<b>Jakość życia</b>	Umiejętności nabyte podczas uczenia się w wieku dorosłym mogą znacznie wpłynąć na jakość życia, w tym zdrowie, dobrobyt i ogólne poczucie spełnienia.
<b>Adaptacja do zmian</b>	Żyjemy w czasach dynamicznych zmian technologicznych, społecznych i ekonomicznych. Edukacja dorosłych pomaga ludziom dostosować się do tych zmian, rozwijając nowe umiejętności i zdobywając nową wiedzę.
<b>Rozwój gospodarczy</b>	Zwiększony poziom wykształcenia w populacji dorosłej może przyczynić się do ogólnego wzrostu produktywności, co ma pozytywny wpływ na rozwój gospodarczy.
<b>Łagodzenie nierówności</b>	Dostęp do edukacji dla dorosłych może pomóc w łagodzeniu społecznych i ekonomicznych nierówności, oferując ludziom z różnych środowisk szansę na rozwijanie swoich umiejętności i poprawę sytuacji życiowej.
<b>Podtrzymanie zdolności umysłowych</b>	Badania sugerują, że ciągłe uczenie się może mieć pozytywny wpływ na zdolności umysłowe w starszym wieku, co jest ważne w kontekście starzejących się społeczeństw.
<b>Zdrowie psychiczne</b>	Uczenie się może być również formą terapii i sposobem na radzenie sobie ze stresem, co przekłada się na ogólne dobrostan psychiczny. Istnieją dowody, że uczenie się przez całe życie korzystnie wpływa na zdrowie psychiczne, zwiększa poczucie własnej wartości i może nawet opóźnić objawy starzenia.
<b>Samorealizacja i satysfakcja</b>	Osiągnięcie celów edukacyjnych i naukowych może być źródłem dużej satysfakcji i poczucia spełnienia. Uczenie się w wieku dorosłym to także możliwość zaspokojenia własnej ciekawości, rozwijania pasji i odkrywania nowych zainteresowań, co w znaczący sposób wpływa na jakość życia.

# Efekty uczenia się w edukacji dorosłych

Pomysł skupienia się na tym, co osoby dorosłe jako uczestnicy edukacji powinni wiedzieć lub umieć po zakończeniu nauki, istnieje od pewnego czasu, ale zyskał znaczący rozgłos w kontekście edukacji dorosłych w ciągu ostatnich kilku dziesięcioleci ze względu na różnorodne czynniki społeczne, ekonomiczne i technologiczne.

**Wspólny język między światem pracy a edukacją dorosłych stanowi kluczowy element skutecznego funkcjonowania dzisiejszego społeczeństwa i rynku pracy.**

Jest to język, który umożliwia płynny przepływ informacji i komunikację pomiędzy różnymi obszarami życia jednostki - od miejsca pracy po formalne i nieformalne środowiska edukacyjne. Istnieje kilka powodów, dla których warto przyjrzeć się temu zagadnieniu i zrozumieć jego znaczenie.

Poprzez stosowanie wspólnego języka podkreśla się transferowalność umiejętności. Oznacza to, że umiejętności nabyte w jednym obszarze mogą być przenoszone i wykorzystywane w innych. To z kolei sprzyja mobilności jednostek na rynku pracy oraz otwiera możliwości rozwoju zawodowego. **Wspólny język odgrywa kluczową rolę w procesach Rozpoznawania Uczenia się Wcześniejszego (RPL), gdzie umiejętności zdobywane poza formalnymi instytucjami edukacyjnymi są uznawane i potencjalnie przekształcane w kwalifikacje.**



**Wspólny język jest nieodzowny w procesie tłumaczenia umiejętności i kompetencji zdobywanych w jednym kontekście na inny.**

W kontekście współczesnego rynku pracy, charakteryzującego się szybkimi zmianami, uczenie się przez całe życie staje się normą. Wspólny język pomaga w prowadzeniu tego procesu, identyfikując już posiadane umiejętności i potrzeby rozwojowe. Dla pracodawców wspólny język ułatwia zrozumienie kompetencji pracowników i identyfikację obszarów wymagających rozwoju, co przyczynia się do efektywnego zarządzania personelem.



Fundamentalna różnica między celami dydaktycznymi a efektami uczenia polega na tym, że cele dydaktyczne odnoszą się do nauki z punktu widzenia edukatorów, podczas gdy efekty uczenia odnoszą się do tego, co uczestnik będzie w stanie zrobić w wyniku nauki, dlatego stanowią źródła dowodów w podejściu zorientowanym na osobę uczącą się.

- **Cele w nauczaniu i uczeniu** są to ogólne zdania odzwierciedlające ogólne intencje i pożądane wyniki instytucji, programu lub kursu. Te ważne oświadczenia pozostają wyraźnie odrębne od efektów uczenia. Cele pełnią ważną funkcję wskazywania i promowania głównych wartości i ogólnych kierunków, które kierują procesem nauczania i uczenia się. Cele odzwierciedlają wizję i ogólne intencje oraz ogólnie pożądane rezultaty.
- **Cele dydaktyczne** odnoszą się do intencji edukatorów wobec uczestników, takich jak to, co zostanie przekazane uczestnikom podczas kursu lub programu. Ważne jest zauważenie, że cele dydaktyczne odzwierciedlają to, co robią edukatorzy.
- **Efekty uczenia** są oświadczeniami dotyczącymi tego, co uczestnicy będą w stanie zrobić lub wykazać po zakończeniu określonej sekwencji nauki (kursu, programu). Efekty uczenia dotyczą głównie osiągnięć uczestników i mniej intencji edukatorów. Efekty uczenia informują uczestników, czego nauczą się i co będą potrafili po zakończeniu udziału w szkoleniu.

Efekty uczenia się dorosłych stanowią kluczowy element procesu kształcenia, który wymaga szczególnej uwagi i dbałości. Pierwszym istotnym krokiem jest zagwarantowanie klarowności i spójności celów edukacji. Wartościowe cele muszą być jasno określone, aby wszyscy uczestnicy procesu mieli pełne zrozumienie tego, czego można się spodziewać na zakończenie kursu. Dzięki temu osoby uczące się oraz osoby prowadzące kursy będą miały wyraźny punkt odniesienia. Następnie należy skoncentrować się na efektach uczenia się. To właśnie one określają, co uczestnicy kształcenia powinni być w stanie osiągnąć lub zrozumieć po ukończeniu kursu. Skupienie się na efektach pomaga uczestnikom lepiej zrozumieć, dlaczego dany materiał jest istotny, i jakie konkretne umiejętności lub wiedzę zdobędą.



Kolejnym krokiem jest rozważenie liczby efektów uczenia. Optymalna ilość efektów uczenia powinna być starannie wyważona. Zbyt dużo efektów może prowadzić do zamieszania, podczas gdy zbyt mała liczba nie dostarczy wystarczających informacji na temat tego, czego można się nauczyć. Liczba efektów uczenia powinna być dostosowana do indywidualnych potrzeb uczestników oraz celów kursu. Efekty uczenia się powinny być mierzalne i podlegać ocenie. Dzięki temu można dokładnie określić, czy uczestnicy osiągnęli zamierzone cele. Wprowadzenie odpowiednich narzędzi oceny i kryteriów oceny jest niezbędne w tym procesie.

Efekty uczenia nie powinny być traktowane jako stały element, lecz powinny ewoluować wraz z zmieniającymi się celami uczenia, technologii, potrzebami jednostek i społeczeństwa. Aktualizacja efektów uczenia się i ich dostosowanie do nowych warunków są kluczowe dla zapewnienia ich aktualności i skuteczności. Warto również podkreślić znaczenie współpracy i konsultacji z innymi edukatorami oraz ekspertami z dziedziny edukacji dorosłych. Wspólna praca może przyczynić się do doskonalenia celów i metod nauczania, co z kolei przekłada się na bardziej efektywne efekty uczenia. Ostatecznie, efekty uczenia się powinny przynosić wartość uczestnikom. Powinny pomagać im w osiągnięciu celów osobistych i zawodowych oraz zwiększać ich satysfakcję z nauki. Dla uczestników efekty uczenia są kluczowym wskaźnikiem sukcesu.



W budowaniu efektów uczenia się dorosłych kluczową rolę odgrywa precyzyjne określenie celów, skupienie się na mierzalnych efektach, współpraca oraz stała ewolucja w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby jednostki, społeczeństwa i technologie. To proces, który wymaga zaangażowania zarówno edukatorów, jak i uczących się. Warto podkreślić, że efekty uczenia nie są celem samym w sobie, lecz narzędziem służącym osiągnięciu sukcesów w nauce, w życiu zawodowym i osobistym. Dlatego też ich skonstruowanie i rozwijanie stanowi kluczowy element skutecznego procesu uczenia się dorosłych. Wraz z dynamicznym rozwojem społeczeństwa i technologii, proces budowania efektów uczenia staje się nieustanną podróżą. Jednakże jest to podróż, która ma potencjał przynieść ogromne korzyści, zarówno dla osób uczących się, jak i dla społeczeństwa jako całości. Ostatecznie, starannie zaprojektowane i realizowane efekty uczenia stanowią fundament udanego procesu uczenia dorosłych, otwierając drzwi do nowych możliwości i osiągnięcia wyższych celów.

# Efekty uczenia się – podejście europejskie

Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (CEDEFOP, 2021) definiuje osiągnięcia edukacyjne (efektów uczenia się) jako „deklaracje tego, co uczestnik wie, rozumie i jest w stanie robić po ukończeniu procesu kształcenia.”

Osiągnięcia te zazwyczaj dzieli się na trzy główne kategorie: wiedzę, umiejętności i kompetencje. W kontekście edukacji dorosłych, ta struktura zrozumienia osiągnięć edukacyjnych nadal jest ważna, chociaż szczegóły mogą się różnić w zależności od konkretnego programu, kursu lub projektu edukacyjnego.



WIEDZA	UMIEJĘTNOŚCI	KOMPETENCJE
<p>Wiedza odnosi się do teoretycznej wiedzy, faktów i informacji, które uczestnicy edukacji zdobywają. To może obejmować zdolność do zapamiętywania, rozumienia i wykorzystywania informacji w konkretnym kontekście.</p>	<p>Umiejętności odnoszą się do praktycznych umiejętności i umiejętności wykonywania określonych zadań lub działań. Umiejętności mogą obejmować praktyczne aspekty zawodu lub praktyczne zdolności, które można zastosować w życiu codziennym.</p>	<p>Kompetencje to szerokie zdolności i umiejętności, które pozwalają uczestnikom dostosowywać się do różnych sytuacji, rozwiązywać problemy, podejmować decyzje i współdziałać z innymi. Kompetencje obejmują zarówno wiedzę, jak i umiejętności, a także cechy osobiste, takie jak zdolność do pracy zespołowej, komunikacja i krytyczne myślenie.</p>



Mimo że szczegóły mogą różnić się w zależności od kontekstu, zrozumienie tych trzech głównych kategorii osiągnięć edukacyjnych jest istotne w ocenie i ocenie skuteczności procesów kształcenia dorosłych. Wartościowe osiągnięcia edukacyjne obejmują zarówno zdobycie wiedzy, jak i rozwijanie praktycznych umiejętności oraz kompetencji, co pozwala uczestnikom lepiej radzić sobie w różnych aspektach życia.



CEDEFOP podkreśla znaczenie klarownego określenia i oceny osiągnięć edukacyjnych, aby zagwarantować skuteczność edukacji zawodowej i szkolenia, w tym edukacji dorosłych.



Osiągnięcia edukacyjne w edukacji dorosłych są szczególnie istotne z wielu powodów, takich jak rozwijanie umiejętności, zwiększenie atrakcyjności na rynku pracy, integracja społeczna i rozwój osobisty. CEDEFOP podkreśla znaczenie klarownego określenia i oceny osiągnięć edukacyjnych, aby zagwarantować skuteczność edukacji zawodowej i szkolenia, w tym edukacji dorosłych. Osiągnięcia edukacyjne stanowią kluczowy sposób łączenia edukacji i rynku pracy, czyniąc umiejętności i kwalifikacje bardziej transparentnymi. W kontekście uczenia się dorosłych, efekty kształcenia odnoszą się do konkretnych wiadomości, umiejętności, zdolności lub postaw, które oczekuje się, że osoby dorosłe zdobędą lub wykażą jako wynik uczestnictwa w programie edukacyjnym lub doświadczeniu edukacyjnym. Efekty uczenia się zazwyczaj są sformułowane w jasny i mierzalny sposób i pełnią rolę przewodnika przy projektowaniu, dostarczaniu i ocenie inicjatyw edukacji dorosłych.



## Poniżej kilka definicji związanych z efektami uczenia się w kontekście edukacji dorosłych:

### **Efekt uczenia się:**

To zwięzłe i obserwowalne oświadczenie, które opisuje, czego można oczekiwać, że uczeń będzie wiedział, rozumiał lub potrafił robić po zakończeniu działania edukacyjnego lub programu. Efekty kształcenia koncentrują się na pożądanym wynikach nauki.

### **Zdolności:**

Zdolności odnoszą się do wrodzonych lub nabytych zdolności jednostek do wykonywania określonych zadań lub działań. Obejmują one zdolność lub talent wymagany do skutecznego stosowania wiedzy i umiejętności.



## Postawy:

Postawy reprezentują przekonania, wartości lub dyspozycje, które jednostki rozwijają poprzez doświadczenia edukacyjne. Wpływają na zachowanie, emocje i sposób, w jaki jednostki postrzegają i reagują na różne sytuacje. Postawy mogą obejmować cechy takie jak otwartość, adaptacyjność, odporność, empatia lub zaangażowanie w uczenie się przez całe życie.

## Mierzalność:

Efekty uczenia się powinny być sformułowane w sposób umożliwiający ich ocenę lub ewaluację. Powinny być mierzalne, co oznacza, że można je obserwować, wykazać lub ocenić przy użyciu określonych kryteriów lub wskaźników.

Mierzalność umożliwia andragogom ocenę, czy uczestnicy osiągnęli pożądane wyniki.



**Efekty uczenia się w edukacji dorosłych są ważne dla różnych grup interesariuszy, zarówno na poziomie indywidualnym, jak i społeczno-gospodarczym, między innymi:**

- **Dla Uczących się Dorosłych**

**Rozwój Osobisty i Zawodowy:** Uczenie się w dorosłości umożliwia zdobywanie nowych umiejętności, co z kolei może prowadzić do awansów, wyższych zarobków i lepszej jakości życia. **Samorealizacja i Zdrowie Psychiczne:** Edukacja może zwiększyć poczucie własnej wartości i samorealizacji, co ma pozytywny wpływ na zdrowie psychiczne.

- **Dla Pracodawców**

Wyższa Produktywność: Wykształcona siła robocza jest bardziej produktywna i skłonna do innowacji.

Elastyczność i Adaptacja: Pracownicy, którzy się rozwijają, są lepiej przystosowani do zmian i mogą efektywniej reagować na nowe wyzwania.

- **Dla Polityków i Decydentów**

Wzrost Gospodarczy: Wykształcenie i umiejętności są kluczowymi czynnikami konkurencyjności w globalnej gospodarce.

Spółeczeństwo Obywatelskie: Edukacja dorosłych może przyczynić się do aktywizacji społecznej i politycznej, co przekłada się na zdrowsze i bardziej aktywne społeczeństwo.

- **Dla Systemu Edukacyjnego**

Dostępność i Inkluzja: Skupienie na efektach uczenia się w edukacji dorosłych może pomóc w zidentyfikowaniu i wyeliminowaniu barier edukacyjnych.

Jakość Edukacji: Skoncentrowanie na efektach uczenia się może prowadzić do ulepszenia programów i metod nauczania.

- **Dla Rodzin**

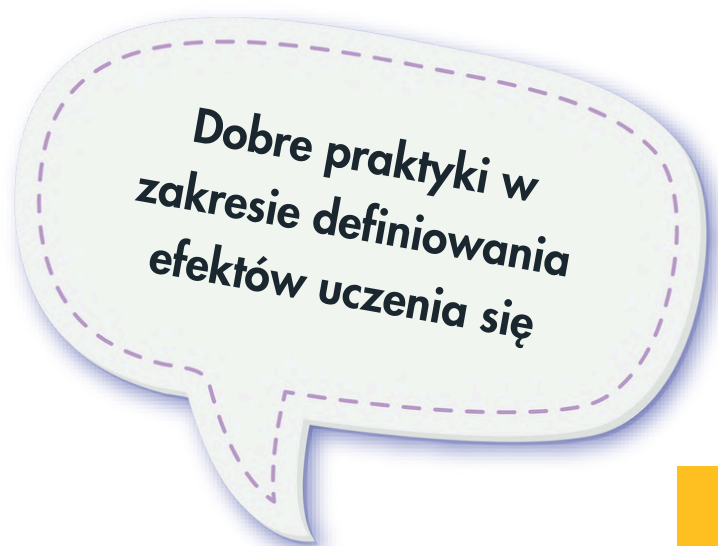
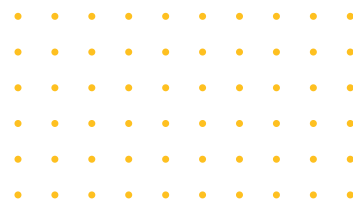
Edukacja Międzypokoleniowa: Dorosłym uczącym się łatwiej jest wspierać edukację własnych dzieci, co korzystnie wpływa na rozwój edukacyjny młodszych pokoleń.

Zdrowie i Dobrostan: Wykształcenie wpływa pozytywnie na styl życia, zdrowie i dobrostan, co ma korzystny wpływ na rodzinę jako całość.

Ponadto edukacja dorosłych ma znaczenie dla **włączenia społecznego**. Poprzez naukę, dorośli mogą aktywniej uczestniczyć w życiu społecznym i gospodarczym. Uczestnictwo w edukacji zwiększa szanse na znalezienie pracy, polepsza zdrowie, a także zachęca do zaangażowania w działania społeczne, co z kolei wpływa na rozwój społeczności i regionu. Efekty uczenia się dorosłych wpływają także na **konkurencyjność gospodarczą regionu**. Dostarczają one nowoczesnych umiejętności i kompetencji, które są kluczowe w dynamicznym i rozwijającym się społeczeństwie opartym na wiedzy. To z kolei przyciąga inwestorów, tworzy miejsca pracy i wspiera innowacje.

Osiągnięcia w edukacji dorosłych wpływają na **cały sektor edukacji**. Pomagają dostosować ofertę edukacyjną do zmieniających się potrzeb społeczeństwa i rynku pracy. Innowacje w programach edukacyjnych i metodykach uczenia się mogą prowadzić do lepszej jakości kształcenia na wszystkich poziomach.

Z uwagi na te różnorodne korzyści, efekty uczenia się w edukacji dorosłych mają znaczenie dla szerokiej gamy interesariuszy i są tematem ważnym dla społeczeństwa jako całości. Dlatego inwestowanie w edukację dorosłych i monitorowanie tych efektów jest kluczowe dla trwałego rozwoju społeczeństwa.



# W edukacji dorosłych efekty uczenia się są niezbędne do oceny postępów i osiągnięć uczących się.

Istnieje kilka dobrych praktyk definiowania, pomiaru i opisywania efektów uczenia się, a także ważnych aspektów do rozważenia:

1. **Jasno zdefiniuj efekty uczenia się:** Zacznij od jasnego zdefiniowania efektów uczenia się, które chcesz osiągnąć. Efekty powinny być konkretne, mierzalne, osiągalne, istotne i związane z określonym czasem (SMART). Wyraźnie sformułuj, co uczący się powinni wiedzieć, rozumieć i umieć po ukończeniu określonego doświadczenia edukacyjnego.

2. **Wykorzystaj metody definiowania efektów uczenia się:**

- Analiza potrzeb jest sposobem określania efektów uczenia się zaczyna się od analizy potrzeb uczestników. Możesz przeprowadzić ankiety, wywiady lub obserwacje.
- Opracowanie standardów. Stwórz jasne standardy, czyli szczegółowych opisów oczekiwanych efektów uczenia się, które będą kierować procesem edukacyjnym.
- Zdefiniowanie kompetencji. Wskaż, jakie konkretnie kompetencje i umiejętności powinny być rozwinięte w procesie edukacyjnym.
- Uwzględnienie bieżącego kontekstu. Warto dostosować efekty uczenia się do bieżących potrzeb i wyzwań społecznych, kulturowych i zawodowych osób dorosłych.

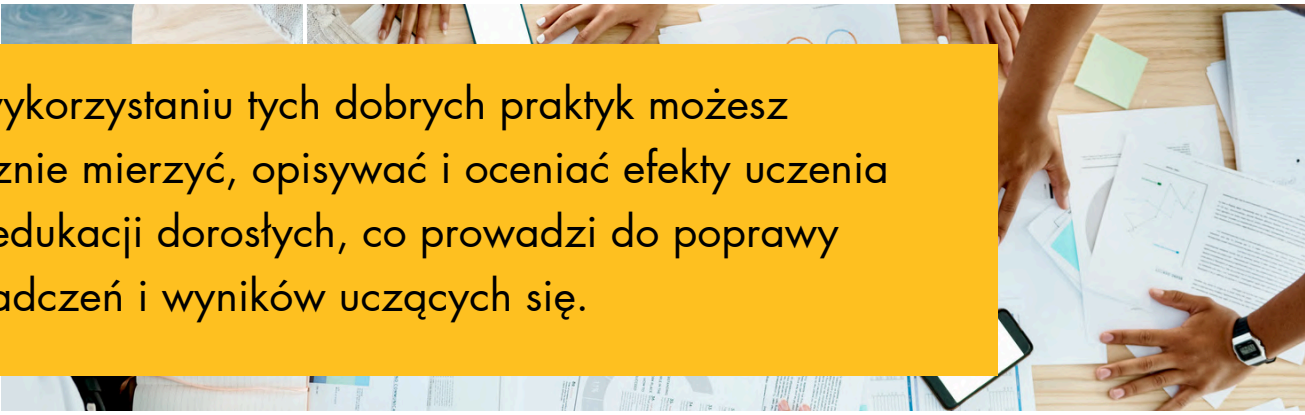
3. **Wykorzystaj różnorodne metody oceny:** Zastosuj różnorodne metody oceny, aby efekty kształcenia były mierzone skutecznie. Mogą to być pisemne egzaminy, praktyczne demonstracje, prezentacje, projekty, portfolio, samooceny i oceny wzajemne. Wykorzystanie różnych metod oceny pozwala na kompleksową ocenę wiedzy, umiejętności i kompetencji uczących się.



4. **Zestaw oceny z efektami uczenia się:** Upewnij się, że używane oceny są bezpośrednio związane z zdefiniowanymi efektami uczenia się. Każda ocena powinna mierzyć zamierzoną wiedzę, umiejętności lub postawy. Poprzez zestawienie ocen z efektami kształcenia, można dokładnie ocenić, czy osiągnięto pożądane wyniki.
5. **Stwórz klarowne kryteria oceny:** Ustal klarowne i przejrzyste kryteria oceny, które określają oczekiwania dotyczące każdego efektu uczenia się. Kryteria te powinny zawierać konkretne wskaźniki lub punkty odniesienia dla udanego osiągnięcia. Klarowne kryteria oceny ułatwiają ocenę i dokładne opisanie wyników uczących się.
6. **Zaangażuj uczących się w samoocenę:** Zachęcaj uczących się do aktywnego uczestnictwa w procesie oceny, angażując ich w samoocenę. Daj uczącym się możliwość refleksji nad swoimi postępami, ocenienia własnej wydajności w kontekście efektów kształcenia i zidentyfikowania obszarów do poprawy. Samoocena promuje autonomię uczących się i ich zaangażowanie w proces uczenia się.
7. **Zapewnij terminową i konstruktywną opinię:** Terminowa i konstruktywna opinia jest kluczowa, aby uczący się zrozumieli swój postęp i obszary do rozwoju. Dostarczaj opinie, które są konkretne, możliwe do zastosowania i skoncentrowane na efektach uczenia się. Ta opinia powinna podkreślać mocne strony i obszary do poprawy, kierując uczących się ku osiągnięciu pożądanych wyników.
8. **Ciągle monitoruj i dostosowuj:** Regularnie monitoruj i przeglądaj proces oceny, aby zapewnić jego skuteczność w pomiarze efektów uczenia się. Gromadź i analizuj dane na temat osiągnięć uczących się, identyfikuj trendy lub wzorce i dokonuj niezbędnych dostosowań, aby poprawić metody i kryteria oceny.
9. **Rozważaj kontekstowe czynniki:** Weź pod uwagę zróżnicowane potrzeby, pochodzenie i wcześniejsze doświadczenia uczących się dorosłych. Rozważ konteksty kulturowe, społeczne i zawodowe, w których osiągane są efekty uczenia się. Dostosuj metody oceny i wskaźniki, aby były inkluzywne i odzwierciedlały unikalne okoliczności uczących się.



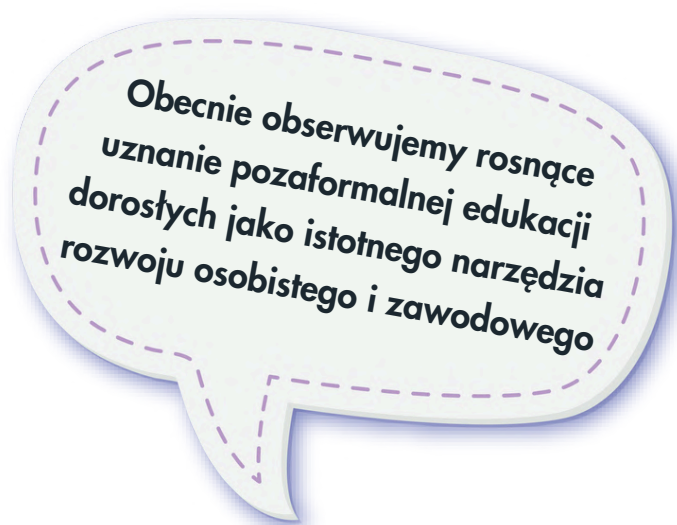
- 
10. **Komunikuj efekty kształcenia i wskaźniki:** Jasno komunikuj efekty uczenia się i związane z nimi wskaźniki uczącym się, instruktorom i zainteresowanym stronnikom. Upewnij się, że wszyscy zaangażowani rozumieją, czego się oczekuje i jak postęp będzie mierzony. Transparentna komunikacja sprzyja wspólnemu zrozumieniu celów i ułatwia efektywną ocenę.
  11. **Rozważ Taksonomię Blooma:** Taksonomia Blooma kategoryzuje cele uczenia się na różne poziomy złożoności (Pamiętaj, Rozumiej, Zastosuj, Analizuj, Ocen, Twórz). Może to pomóc ci projektować cele uczenia się, które obejmują różne umiejętności, począwszy od podstawowej wiedzy po bardziej zaawansowane problemy do rozwiązania.
  12. **Podejdź do tego SMART:** Ramy SMART (Specyficzne, Mierzalne, Osiągalne, Istotne, Określone w czasie) mogą pomóc w formułowaniu celów uczenia się. Każdy cel uczenia się powinien być konkretny i jasny, możliwy do zmierzenia poprzez pewną formę oceny, osiągalny dla uczestnika, istotny w danym kontekście i osiągalny w określonym ramach czasowych.
  13. **Rozważ Trzy Domeny Uczenia się:** Cele uczenia się powinny obejmować domeny poznawczą (wiedza), psychomotoryczną (umiejętności) i afektywną (postawy i wartości) uczenia się. Takie podejście zapewnia rozwijanie wszechstronnych umiejętności.
  14. **Pamiętaj o informacji zwrotnej:** Efekty uczenia się i ich weryfikacja służą nie tylko do oceny, ale także do doskonalenia procesu edukacyjnego. Warto wykorzystać feedback od uczestników oraz regularne analizy wyników w celu dostosowywania programów i metod nauczania. Definiowanie efektów uczenia się i skuteczna weryfikacja pomagają zapewnić, że edukacja dorosłych jest ukierunkowana na konkretne cele i przyczynia się do rozwoju jednostek. To również pozwala na ciągłe doskonalenie procesów edukacyjnych w celu lepszego dostosowania się do zmiennych potrzeb grupy docelowej.




Przy wykorzystaniu tych dobrych praktyk możesz skutecznie mierzyć, opisywać i oceniać efekty uczenia się w edukacji dorosłych, co prowadzi do poprawy doświadczeń i wyników uczących się.

# Rola Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego oraz Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju w Edukacji Dorosłych

W ostatnich latach obserwujemy dynamiczne zmiany i wyraźne tendencje, które przekształcają obszar pozaformalnej edukacji dorosłych. Ten szybko rozwijający się obszar edukacji, obejmujący różnorodne formy uczenia się poza tradycyjnymi ścieżkami edukacyjnymi, przyciąga coraz większą uwagę naukowców, praktyków i instytucji edukacyjnych. Badania i analizy prowadzone w tym obszarze pozwalają na lepsze zrozumienie znaczenia pozaformalnej edukacji dorosłych i jej wpływu na jednostki oraz społeczeństwo jako całość.



Jedną z kluczowych tendencji jest rosnące uznanie pozaformalnej edukacji dorosłych jako istotnego narzędzia rozwoju osobistego i zawodowego. Coraz więcej osób dorosłych korzysta z różnych możliwości nauki poza tradycyjnymi instytucjami edukacyjnymi, takimi jak kursy online, warsztaty, kursy krótkoterminowe i programy szkoleniowe. To pozwala im na zdobywanie nowej wiedzy i umiejętności, rozwijanie swojego potencjału i spełnianie swoich zawodowych i osobistych celów. Raporty i badania z 2021 roku sugerują, że udział w edukacji pozaformalnej rośnie. Znaczenie samokształcenia i nieformalnych ścieżek edukacyjnych stało się bardziej widoczne, częściowo ze względu na elastyczność i dostępność, jaką oferują.



Kolejną istotną zmianą jest globalizacja i dostęp do zasobów edukacyjnych z różnych źródeł i kultur. Dzięki internetowi i technologii informacyjnej, uczestnicy mogą łatwo uzyskać dostęp do materiałów edukacyjnych i eksperckiej wiedzy z całego świata. To przekształca sposób, w jaki myślimy o edukacji dorosłych, umożliwiając dostosowanie programów edukacyjnych do różnorodnych potrzeb i oczekiwań uczestników. Pandemia COVID-19 znacząco przyspieszyła adopcję technologii w edukacji, a to wpłynęło również na edukację nieformalną. Kursy online, webinaria i inne formy zdalnego nauczania stały się coraz bardziej popularne.

Pomimo wzrostu dostępności, istnieją nadal bariery, takie jak koszty, brak czasu czy dostępu do odpowiednich zasobów, które utrudniają udział w edukacji nieformalnej dla niektórych grup społecznych.

Niezwykle ważnym aspektem jest również rosnąca rola uczenia się przez całe życie. W miarę jak zmieniają się warunki gospodarcze, technologia i rynek pracy, konieczność ciągłego kształcenia się staje się oczywista. Nieformalna edukacja dorosłych umożliwia elastyczność i dostosowanie się do tych zmian, dając uczestnikom narzędzia do przetrwania i sukcesu w dzisiejszym świecie.

Wnioski z tych zmian i tendencji są jasne. Nieformalna edukacja dorosłych odgrywa istotną rolę w rozwoju osobistym, zawodowym i społecznym uczestników. Jej znaczenie nieustannie rośnie, co wymaga ciągłego dostosowywania strategii i polityk edukacyjnych, aby sprostać potrzebom i oczekiwaniom uczestników oraz przyczynić się do tworzenia bardziej wszechstronnego i rozwiniętego społeczeństwa.

Warto zauważyć, że te obserwacje mogą różnić się w zależności od regionu, kraju czy nawet lokalnej społeczności. Dla najdokładniejszych i najbardziej aktualnych danych zalecam konsultację z najnowszymi publikacjami i raportami w tym obszarze

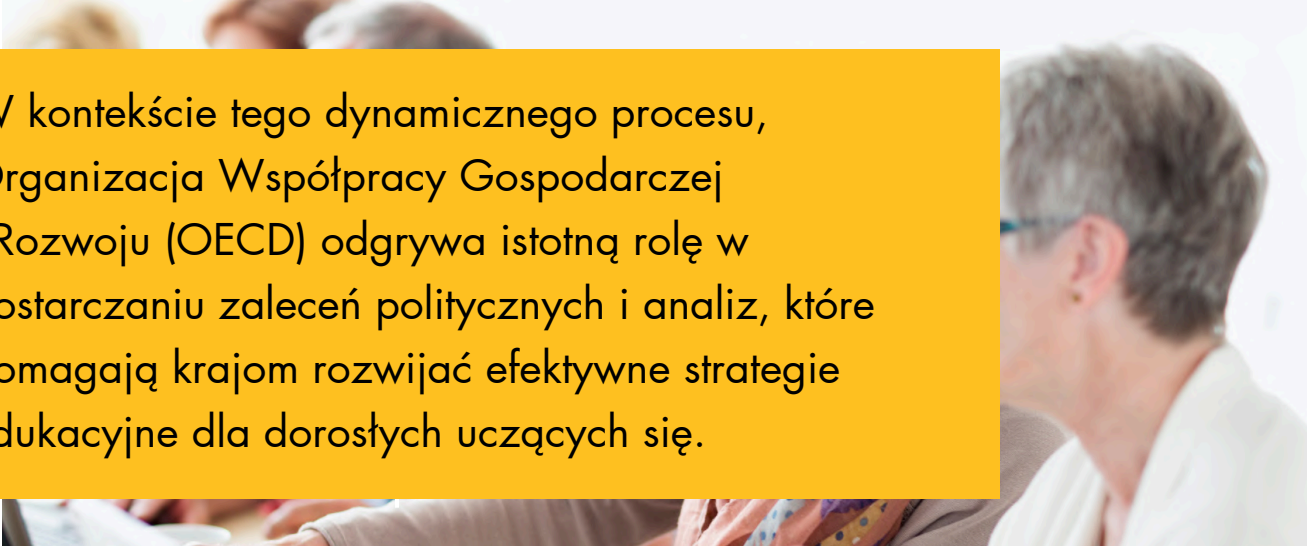
CEDEFOP odgrywa kluczową rolę w badaniach i promowaniu kształcenia oraz szkolenia zawodowego w Europie. Jednak działalność tego ośrodka nie ogranicza się wyłącznie do młodszych uczestników edukacji; CEDEFOP poświęca znaczną uwagę także edukacji dorosłych. W dzisiejszym dynamicznym i zmieniającym się środowisku zawodowym, CEDEFOP podkreśla kluczowe znaczenie uczenia się przez całe życie oraz nieformalnego i pozaformalnego kształcenia w kontekście edukacji dorosłych.



Według CEDEFOP, efekty uczenia się dorosłych można podzielić na kilka istotnych kategorii. Po pierwsze, istnieją efekty osobiste, które obejmują podniesienie poziomu pewności siebie, rozwijanie umiejętności społecznych oraz zwiększenie dobrostanu psychicznego uczących się dorosłych. Po drugie, efekty zawodowe są niezwykle istotne, ponieważ edukacja dorosłych może prowadzić do rozwoju kompetencji niezbędnych na konkurencyjnym rynku pracy, zwiększenia mobilności zawodowej oraz poprawy perspektyw zatrudnienia. Po trzecie, warto zaznaczyć, że istnieją także efekty społeczne, które obejmują zwiększenie zaangażowania obywatelskiego, podniesienie poziomu integracji społecznej oraz zmniejszenie ryzyka wykluczenia społecznego. CEDEFOP akcentuje również konieczność sprecyzowania i mierzenia efektów uczenia się dorosłych, co umożliwia ich skuteczną weryfikację i ocenę. W tym kontekście, narzędzia takie jak Europass czy walidacja nieformalnego i pozaformalnego uczenia się (VNFIL) stają się niezwykle wartościowe. Dla edukatorów i decydentów politycznych, CEDEFOP dostarcza różnorodnych metodyk szkoleniowych i andragogicznych, które są dostosowane do indywidualnych potrzeb dorosłych uczących się, w tym uznania wcześniejszego uczenia się i doświadczenia zawodowego.

CEDEFOP zwykle korzysta z danych zebranych w badaniach, takich jak Europejskie Badanie Kompetencji Dorosłych (PIAAC) czy badania Eurostatu, do generowania swoich statystyk i analiz. Te badania często pokazują, że dostęp do nieformalnego uczenia się może być nierównomierny i zależny od różnych czynników, takich jak wiek, poziom wykształcenia, status zatrudnienia i tak dalej.

W dzisiejszym globalnym społeczeństwie, edukacja dorosłych odgrywa coraz większą rolę w zapewnianiu jednostkom szans na rozwijanie swoich umiejętności, dostosowywanie się do zmieniających się warunków zawodowych oraz aktywne uczestnictwo w życiu społecznym.



W kontekście tego dynamicznego procesu, Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) odgrywa istotną rolę w dostarczaniu zaleceń politycznych i analiz, które pomagają krajom rozwijać efektywne strategie edukacyjne dla dorosłych uczących się.



**Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) wniosła znaczący wkład w dialog na temat nauki dorosłych, uczenia się przez całe życie i efektów uczenia się. OECD opowiada się za ważnością efektów uczenia się w edukacji dorosłych z kilku powodów:**

- **Brak Umiejętności a Uczenie się Przez Całe Życie:** OECD uznaje, że dynamicznie zmieniające się środowisko gospodarcze i zmieniające się potrzeby rynku pracy wymagają, aby dorośli nieustannie aktualizowali swoje umiejętności i kompetencje. Program OECD ds. Międzynarodowej Oceny Kompetencji Dorosłych (PIAAC) mierzy kluczowe umiejętności poznawcze i zawodowe potrzebne jednostkom do uczestniczenia w społeczeństwie i dla rozwoju gospodarek.
- **Skupienie na Efektach Uczenia się:** OECD podkreśla, że programy nauki dorosłych powinny skupiać się na efektach uczenia się - czyli tym, co uczestnicy wiedzą lub potrafią po zakończeniu programu - a nie tylko na uczestnictwie lub ukończeniu. Efekty uczenia się są sposobem rozpoznawania umiejętności i kompetencji nabytych poprzez naukę nieformalną i pozaformalną.
- **Rozpoznawanie Uczenia się Wcześniejszego:** OECD wspiera Rozpoznawanie Uczenia się Wcześniejszego (RPL) jako ważny sposób potwierdzania umiejętności i wiedzy, które dorośli zdobyli poza formalnym kształceniem i szkoleniem. Może to być szczególnie istotne dla dorosłych o niskich kwalifikacjach formalnych.
- **Włączenie i Równość:** OECD podkreśla, że nauka dorosłych może być ważnym narzędziem promowania integracji społecznej i redukcji nierówności. Poprzez skupienie się na efektach uczenia się, edukacja dorosłych może pomóc zapewnić, że każdy - niezależnie od swojego pochodzenia czy sytuacji - ma umiejętności niezbędne do osiągnięcia sukcesu.



*OECD akcentuje konieczność promowania rozpoznawania i walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, co może przyczynić się do uznania i wykorzystania kompetencji zdobytych poza tradycyjnymi ścieżkami edukacyjnymi.*

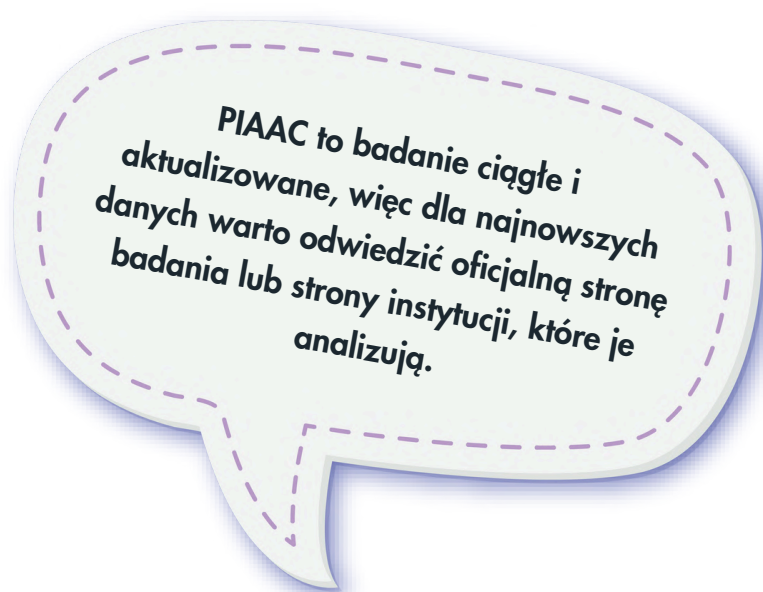
OECD wskazuje konieczność przyjęcia podejścia zorientowanego na osobę uczącą się, które uwzględnia indywidualne potrzeby i okoliczności uczących się dorosłych. Kluczowym celem jest poprawa jakości programów nauki dorosłych, a także wykorzystanie efektów uczenia się i mechanizmów zapewniania jakości. Warto również zaznaczyć, że OECD akcentuje konieczność promowania rozpoznawania i walidacji uczenia się nieformalnego i pozaformalnego, co może przyczynić się do uznania i wykorzystania kompetencji zdobytych poza tradycyjnymi ścieżkami edukacyjnymi. Ponadto, rozwijanie skutecznych usług doradztwa i wsparcia dla uczących się dorosłych jest kolejnym ważnym elementem zaleceń OECD.

Jednocześnie, Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC), prowadzone przez OECD badanie, stanowi nieocenione narzędzie w zrozumieniu i porównaniu poziomu umiejętności i kompetencji dorosłych na skalę międzynarodową. Koncentrując się na trzech głównych obszarach: umiejętności czytania, matematycznych oraz rozwiązywania problemów w środowisku technologicznie zaawansowanym, PIAAC dostarcza obszerne dane i analizy, które pozwalają na lepsze zrozumienie stanu edukacji dorosłych w różnych krajach.

### **Główne obserwacje i wnioski z prowadzonych badań PIAAC:**

- **Różnice w kompetencjach między krajami:** Badania ukazują znaczącą dywersyfikację w poziomie umiejętności dorosłych, co może wynikać z różnic w systemach edukacyjnych, kulturowych uwarunkowaniach czy dostępie do zasobów edukacyjnych. Różnice te pozostają ważnym obszarem badań i działalności politycznej, mającym na celu wyeliminowanie dysproporcji między krajami.
- **Nierówności społeczne:** Analizy często wykazują, że istnieją znaczące różnice w kompetencjach w zależności od poziomu wykształcenia, wieku, pochodzenia etnicznego i płci. To oznacza, że nie wszyscy mają równe szanse na rozwijanie swoich umiejętności. Wspieranie osób znajdujących się w grupach zagrożonych wykluczeniem społecznym staje się więc istotnym celem polityki edukacyjnej.
- **Związek z rynkiem pracy:** Osoby z wyższym poziomem kompetencji zazwyczaj cieszą się wyższymi wskaźnikami zatrudnienia i zarobkami. Edukacja dorosłych odgrywa kluczową rolę w przygotowaniu uczestników do rynku pracy i konkurencyjności na nim. Poprawa umiejętności przekłada się na lepsze perspektywy zatrudnienia.

- **Zmiany z wiekiem:** Obserwacje wskazują, że wiele krajów doświadcza spadku poziomu umiejętności z wiekiem, co jest zgodne z teorią "zużycia umiejętności" w miarę starzenia się. Dlatego edukacja dorosłych jest istotna zarówno dla osób starszych, które chcą utrzymać swoje kompetencje, jak i dla młodszych, którzy chcą je rozwijać.
- **Zastosowanie umiejętności w życiu codziennym:** Badania edukacyjne analizują również, w jaki sposób dorośli wykorzystują zdobyte umiejętności w codziennym życiu, w tym jak radzą sobie z nowymi technologiami. Zrozumienie, w jaki sposób umiejętności są praktycznie wykorzystywane, ma istotne znaczenie dla dostosowywania programów edukacyjnych do realnych potrzeb uczestników.
- **Korzyści społeczne:** Wyższy poziom kompetencji zazwyczaj wiąże się z wyższym poziomem zaangażowania obywatelskiego, takiego jak głosowanie w wyborach czy aktywność wolontariacka. Osoby z rozwiniętymi umiejętnościami są bardziej skłonne do uczestnictwa w życiu społecznym i podejmowania działań na rzecz dobra publicznego.
- **Niewykorzystany potencjał:** W niektórych krajach istnieje znaczący odsetek dorosłych z niewykorzystanym potencjałem edukacyjnym. To oznacza, że wiele osób nie rozwija swoich umiejętności na odpowiednim poziomie. Polityka edukacyjna powinna więc dążyć do identyfikowania i wspierania tych, którzy pozostają poza tradycyjnymi ścieżkami edukacyjnymi.



# Dobre praktyki dotyczące mierzenia efektów uczenia się w edukacji dorosłych

W Europie istnieje wiele praktyki dotyczące oceny wyników uczenia się dorosłych, które są w dużej mierze kształtowane przez politykę Unii Europejskiej (UE) oraz Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (CEDEFOP).

## **Rozpoznawanie Uczenia się z użyciem doświadczenia (RPL):**

Wiele krajów europejskich ma systemy pozwalające na rozpoznawanie umiejętności i wiedzy zdobytej poza formalnym kształceniem i szkoleniem, np. poprzez doświadczenie zawodowe lub samokształcenie. Może to obejmować walidację uczenia się nieformalnego i formalnego, co są istotnymi zasadami Europejskiej Ramy Kwalifikacji (EQF). Rozpoznawanie Uczenia się Z Użyciem Doświadczenia (RPL) nazywane także walidacją uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, to proces, w którym identyfikuje się, dokumentuje, ocenia i uznaje umiejętności i wiedzę zdobytą poza formalnymi kształceniem i szkoleniem. Obejmuje to umiejętności nabyte poprzez doświadczenie zawodowe, wolontariat, naukę online, samokształcenie lub zainteresowania, takie jak hobby.

## **Kluczowe elementy RPL zwykle obejmują cztery etapy:**

- **IDENTYFIKACJĘ:** Identyfikacja polega na tym, że osoba rozważa swoje doświadczenia osobiste i zawodowe, aby wyrazić umiejętności i wiedzę, jakie zdobyła.
- **DOKUMENTACJĘ:** Dokumentacja to proces dostarczania dowodów na te umiejętności i wiedzę. Może to obejmować referencje od pracodawców, przykłady pracy lub świadectwa uznania od kolegów.
- **OCENĘ:** Ocena to proces oceny umiejętności i wiedzy osoby na podstawie zestawu standardów lub wyników uczenia się, często związanych z wymaganiami kwalifikacji.
- **CERTYFIKACJĘ:** Certyfikacja to formalne uznanie umiejętności i wiedzy, które osoba wykazała poprzez proces RPL.

**Jeśli chodzi o najlepsze praktyki, różne kraje w Europie podejmują różne podejścia do RPL, ale istnieją pewne wspólne cechy efektywnych systemów RPL:**

- **Czyste i Przejrzyste Procesy:** Proces RPL powinien być łatwy do zrozumienia i nawigacji, z jasnymi informacjami na temat tego, co jest zaangażowane, kryteriów oceny i potencjalnych wyników.

- **Zapewnienie Jakości:** Należy wprowadzić mechanizmy zapewniające, że proces RPL jest sprawiedliwy, wiarygodny i ważny.
- **Poradnictwo i Wsparcie:** Osoby przechodzące przez proces RPL powinny mieć dostęp do porad i wsparcia, zarówno na początku procesu, jak i w trakcie jego trwania.
- **Powiązania z Ramami Kwalifikacji:** Proces RPL powinien być powiązany z krajowymi (lub europejskimi) ramami kwalifikacji, dzięki czemu wyniki RPL mogą prowadzić do uznawanych kwalifikacji.

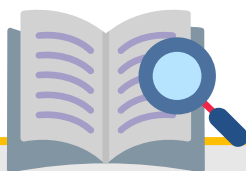
**Na przykład we Francji system „Validation des Acquis de l'Experience” (VAE) to dobrze ustalony system RPL, który pozwala osobom uzyskać całą lub część kwalifikacji na podstawie ich doświadczenia zawodowego.**



Działania VAE można zobaczyć na przykładzie kobiety o imieniu Isabelle, która jest przedstawiona na oficjalnej stronie rządu francuskiego poświęconej VAE. Isabelle pracowała przez kilka lat jako specjalistyczna edukatorka w placówce społecznej i medyczno-społecznej, mimo że nie miała formalnego stopnia w tej dziedzinie. Rozpoczęła swoją karierę jako sekretarka i stopniowo awansowała, ucząc się wszystkiego, co musiała znać w trakcie pracy. Isabelle postanowiła szukać formalnego uznania swoich umiejętności i wiedzy, więc rozpoczęła proces VAE. Otrzymała wsparcie przy przygotowywaniu swojego dossier VAE, które zawierało szczegółowe dowody jej aktywności zawodowej i to, czego się nauczyła.

Dossier zostało następnie ocenione przez kolegium profesjonalistów w danej dziedzinie, którzy przeprowadzili z Isabelle dodatkowe rozmowy w celu dalszej oceny jej kompetencji. Po ocenie dossier i rozmowie z Isabelle kolegium przyznało jej dyplom pracownika socjalnego, oficjalnie uznano jej umiejętności i wiedzę. Dzięki temu Isabelle mogła nadal pracować na swoim stanowisku jako specjalistyczna edukatorka, ale z wyższym poziomem uznania i lepszą pensją. To tylko jeden przykład, ale system VAE we Francji pomógł wielu osobom uzyskać uznanie za swoją naukę.

**Podobnie w Holandii system „Erkenning van Verworven Competenties” (EVC) umożliwia uznawanie kompetencji zdobytych poprzez uczenie się nieformalne i pozaformalne.** Ten system umożliwia osobom dorosłym uznawanie kompetencji zdobytych w wyniku uczenia się nieformalnego i pozaformalnego, a następnie przekształcenie ich na certyfikaty i kwalifikacje, które są uznawane na rynku pracy i w edukacji formalnej.

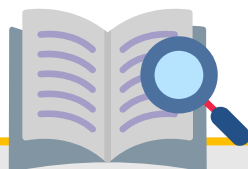


### **Główne cechy systemu EVC w Holandii:**

- Proces diagnozowania kompetencji: Osoba dorosła rozpoczyna proces EVC, zgłaszając się do odpowiedniej instytucji lub organizacji, która przeprowadza diagnozę jej kompetencji. Podczas tego procesu eksperci oceniają kompetencje kandydata na podstawie portfolio, wywiadów, zadań praktycznych lub testów.
- Kierowanie do odpowiednich programów edukacyjnych: Po zakończeniu procesu diagnozowania kompetencji osoba dorosła otrzymuje informacje zwrotne na temat swojego poziomu umiejętności i zalecenia dotyczące możliwych ścieżek rozwoju. Jeśli brakuje jej określonych kompetencji, jest kierowana do odpowiednich programów szkoleniowych lub edukacyjnych.
- Certyfikacja i uznanie kompetencji: Jeśli osoba dorosła posiada wystarczające kompetencje, może przystąpić do procesu uzyskiwania certyfikatu. W ramach tego procesu ocenia się, czy jej umiejętności spełniają określone standardy. Po udanej certyfikacji kompetencji otrzymuje się stosowne zaświadczenia lub certyfikaty.
- Uznawanie na rynku pracy i w edukacji: Certyfikaty i zaświadczenia uzyskane dzięki systemowi EVC są uznawane na rynku pracy oraz w edukacji formalnej. Osoba dorosła może wykorzystać swoje zdobyte kwalifikacje do znalezienia pracy, awansu zawodowego lub kontynuowania nauki na wyższym poziomie.

Ten system EVC w Holandii odgrywa kluczową rolę w zapewnianiu, że kompetencje zdobywane poza formalnymi ścieżkami edukacyjnymi są równie wartościowe i uznawane. Dzięki niemu osoby dorosłe mogą kontynuować rozwijanie swoich umiejętności i kariery, niezależnie od swojego wieku i poprzedniego doświadczenia edukacyjnego. To doskonały przykład praktyki, która przyczynia się do zwiększenia dostępu do edukacji dla dorosłych i promowania ich rozwoju, w tym także zawodowego.

Jednak mimo że istnieje wiele dobrych praktyk w całej Europie, warto zaznaczyć, że RPL nie jest jeszcze uniwersalnym prawem we wszystkich krajach europejskich, a jego stosowanie może się różnić między różnymi sektorami i kwalifikacjami. Europejskie Wytyczne dotyczące Uznawania Uczenia się Nieformalnego i Informalnego, opracowane przez Cedefop, stanowią kompleksowy przewodnik dotyczący rozwoju i wdrożenia systemów RPL.



**Innym Przykładem RPL w działaniu jest historia Marii.** Wyobraźmy sobie osobę o imieniu Maria, która pracowała wiele lat w branży budowlanej. Maria rozpoczęła swoją karierę jako robotnik, ale z czasem przejęła więcej obowiązków i ostatecznie stała się kierownikiem projektu, mimo że nigdy nie miała formalnego szkolenia z zarządzania projektami. Wszystkiego, czego się nauczyła, zdobyła dzięki doświadczeniu zawodowemu. Maria postanawia zdobyć stopień naukowy z zakresu zarządzania projektami, aby formalizować swoją wiedzę i potencjalnie otworzyć przed sobą więcej możliwości zawodowych. Obawia się jednak o czas i koszty powrotu do szkoły, zwłaszcza jeśli chodzi o przedmioty, których już zna. Właśnie tu wchodzi RPL. Maria kontaktuje się z lokalny uniwersytetem oferującym studia z zakresu zarządzania projektami i wyjaśnia swoją sytuację. Uniwersytet ma program RPL, więc prosi Marię o udokumentowanie swojego doświadczenia zawodowego i wszelkiej nieformalnej nauki lub procesu samokształcenia, które wykonała związane z zarządzaniem projektami. Maria przygotowuje portfolio, które zawiera szczegółowe CV, referencje od pracodawców, raporty z projektów, które napisała, oraz inne dowody jej umiejętności i wiedzy. Wyjaśnia, czego nauczyła się w trakcie doświadczenia zawodowego i jak to wiedza koreluje z programem studiów z zarządzania projektami. Uniwersytet ocenia portfolio Marii i ustala, że jej doświadczenie zawodowe i nauka nieformalna są równoważne kilku kursom w programie studiów. W rezultacie Maria otrzymuje punkty ECTS (europejski system transferu i akumulacji punktów) za te kursy, co pozwala jej rozpocząć studia na programie studiów z zatwierdzonych części kursów. Oznacza to, że może ukończyć swój program studiów szybciej i taniej niż gdyby musiała zaczynać od zera.

To przykład hipotetyczny, ale wiele krajów europejskich ma podobne procesy w celu rozpoznawania i walidacji nauki nieformalnej i samokierowanej. RPL to potężne narzędzie, które może pomóc ludziom uzyskać uznanie za ich umiejętności i wiedzę, niezależnie od tego, gdzie i jak je zdobyli.



# Edukacja i Szkolenie Dorosłych (AET)

UE promuje uczenie się i szkolenie dorosłych jako istotny element uczenia się przez całe życie. Kraje mogą mieć różne formy AET z zróżnicowanymi wynikami uczenia się, takimi jak programy szkolenia zawodowego, szkolnictwo wyższe lub ogólne kursy o charakterze osobistym. Edukacja Dorosłych i Szkolenia (AET) obejmują różnorodne programy, których celem jest pomaganie dorosłym w poprawie swoich umiejętności, realizacji osobistych zainteresowań i poszerzeniu swojej wiedzy.

## Przykładowe cele uczenia się AET to:

- **Programy Szkolenia Zawodowego:** Programy szkolenia zawodowego lub edukacji i szkolenia zawodowego (VET) zapewniają konkretne umiejętności techniczne związane z określonymi zawodami. Na przykład program szkoleniowy w dziedzinie hydrauliki lub spawania dostarczy dorosłym uczącym się konkretnych umiejętności niezbędnych do osiągnięcia sukcesu w tych zawodach. Cele uczenia się polegałyby na zdolności do zastosowania nabytych umiejętności technicznych w realnych sytuacjach.
- **Programy Uczenia się Dorosłych w zakresie Umiejętności Czytania i Pisania:** Programy te mają na celu poprawienie podstawowych umiejętności czytania i pisania u dorosłych. Cele uczenia się polegałyby na zwiększeniu umiejętności czytania, pisania i rozumienia tekstu.
- **Kursy Nauki Języków:** Kursy te są przeznaczone dla dorosłych, którzy chcą nauczyć się nowego języka lub poprawić swoje umiejętności językowe. Cele uczenia się polegałyby na poprawie umiejętności językowych, takich jak umiejętność mówienia, czytania, pisania i rozumienia języka.
- **Kursy Rozwoju Zawodowego:** Kursy te mogą pomóc dorosłym zdobyć nowe umiejętności lub wiedzę w kontekście zawodowym. Na przykład kurs z zarządzania projektem lub marketingu internetowego. Cele uczenia się zazwyczaj polegałyby na zdolności do zastosowania nowych umiejętności lub wiedzy w miejscu pracy.



- **Wyższe Wykształcenie dla Dorosłych:** Wielu dorosłych wraca do wyższej edukacji w późniejszym okresie życia, aby zdobyć nową wiedzę, zaktualizować swoje umiejętności lub zmienić zawód. Może to obejmować podjęcie studiów na określonym kierunku. Cele uczenia się zależą od konkretnej ścieżki, ale mogą obejmować zdobycie dogłębnej wiedzy w określonej dziedzinie i zdolność do zastosowania tej wiedzy w kontekście zawodowym.
- **Pozaformalna Edukacja Dorosłych:** Może to obejmować różnego rodzaju działania, takie jak warsztaty w społecznościach lub naukę online. Cele uczenia się będą się różniły w zależności od konkretnej aktywności.

Warto zaznaczyć, że cele uczenia się w AET mogą być zarówno materialne (np. uzyskanie kwalifikacji, zdobycie określonej umiejętności), jak i niematerialne (np. zwiększenie pewności siebie, rozwijanie się osobistego). Ponadto cele te powinny idealnie być zdefiniowane w kontekście tego, co uczeń wie, rozumie i potrafi na koniec procesu nauki, zgodnie z Europejskim Ramą Kwalifikacji (EQF).



# Europejska Rama Kwalifikacji (EQF)

**Europejska Rama Kwalifikacji (EQF) to wspólny europejski punkt odniesienia, którego celem jest ułatwienie czytelności i zrozumienia kwalifikacji w różnych krajach i systemach.**

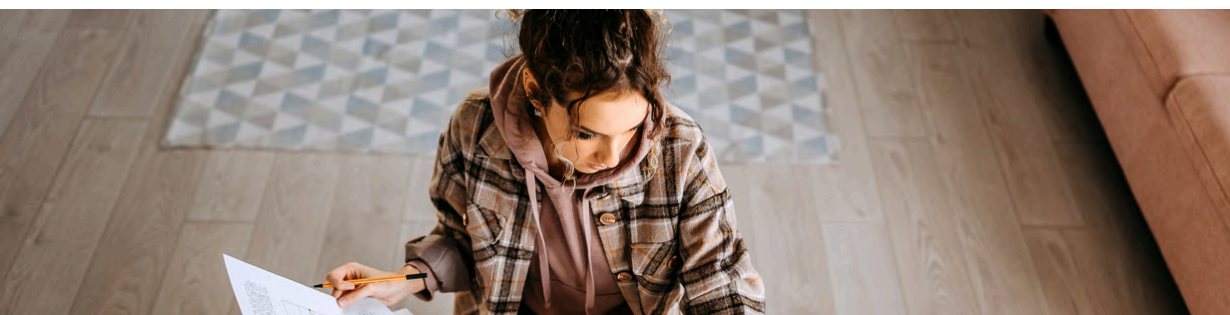
Obejmuje ona kwalifikacje odnoszące się do tych uzyskiwanych na zakończenie edukacji obowiązkowej aż po najwyższy poziom kształcenia akademickiego, zawodowego i szkolenia. EQF jest narzędziem, które pomaga w komunikacji i porównywaniu systemów kwalifikacji w Europie. Zapewnia ona wspólną ramę odniesienia, która łączy ze sobą systemy kwalifikacji krajów, działając jako narzędzie tłumaczenia, które ułatwia czytelność i zrozumienie kwalifikacji w różnych krajach i systemach w Europie.

EQF skupia się na wynikach uczenia się - tym, co uczeń wie, rozumie i potrafi po ukończeniu procesu uczenia się.

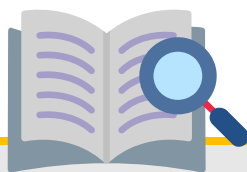
Poniżej znajduje się osiem poziomów EQF, każdy opisany w terminach celów uczenia się: wiedza, umiejętności i kompetencje. Dzięki temu każdy krajowy system kwalifikacji, krajowe ramy kwalifikacji (NQFs) oraz kwalifikacje w Europie mogą odnosić się do poziomów EQF. Uczący się, absolwenci, dostawcy i pracodawcy mogą korzystać z tych poziomów, aby zrozumieć i porównywać kwalifikacje przyznawane w różnych krajach i przez różne systemy edukacji i szkolenia.

<b>EQF Poziom 1</b>	Podstawowa ogólna wiedza, podstawowe umiejętności wymagane do wykonywania prostych zadań, pracy lub nauki pod bezpośrednim nadzorem w strukturalnym kontekście.
<b>EQF Poziom 2</b>	Podstawowa wiedza faktów w dziedzinie pracy lub nauki, podstawowe umiejętności poznawcze i praktyczne wymagane do korzystania z odpowiednich informacji do wykonywania zadań i rozwiązywania rutynowych problemów za pomocą prostych zasad i narzędzi.
<b>EQF Poziom 3</b>	Wiedza o faktach, zasadach, procesach i ogólnych pojęciach w dziedzinie pracy lub nauki, szeroki zakres umiejętności poznawczych i praktycznych wymaganych do realizacji zadań i rozwiązywania problemów poprzez wybieranie i stosowanie podstawowych metod, narzędzi, materiałów i informacji.

EQF Poziom 4	Wiedza teoretyczna i teoretyczna w szerokim kontekście w dziedzinie pracy lub nauki, szeroki zakres umiejętności poznawczych i praktycznych wymaganych do generowania rozwiązań konkretnych problemów w dziedzinie pracy lub nauki.
EQF Poziom 5	Rozległa, specjalistyczna, faktualna i teoretyczna wiedza w dziedzinie pracy lub nauki oraz świadomość granic tej wiedzy, szeroki zakres umiejętności poznawczych i praktycznych wymaganych do opracowania twórczych rozwiązań abstrakcyjnych problemów.
EQF Poziom 6	Zaawansowana wiedza w dziedzinie pracy lub nauki, obejmująca krytyczne zrozumienie teorii i zasad, zaawansowane umiejętności, demonstrujące mistrzostwo i innowację, wymagane do rozwiązywania złożonych i nieprzewidywalnych problemów w specjalistycznej dziedzinie pracy lub nauki.
EQF Poziom 7	Wysoce specjalistyczna wiedza, część z której znajduje się na czołowej pozycji wiedzy w dziedzinie pracy lub nauki, stanowi podstawę oryginalnego myślenia i/lub badań, specjalistyczne umiejętności rozwiązywania problemów wymagane w badaniach i/lub innowacjach do opracowywania nowej wiedzy i procedur oraz integrowania wiedzy z różnych dziedzin.
EQF Poziom 8	Wiedza na najbardziej zaawansowanym froncie w dziedzinie pracy lub nauki i na granicy między dziedzinami, najbardziej zaawansowane i specjalistyczne umiejętności i techniki, w tym synteza i ocena, wymagane do rozwiązywania krytycznych problemów w badaniach i/lub innowacjach oraz do rozszerzania i redefiniowania istniejącej wiedzy lub praktyki zawodowej.



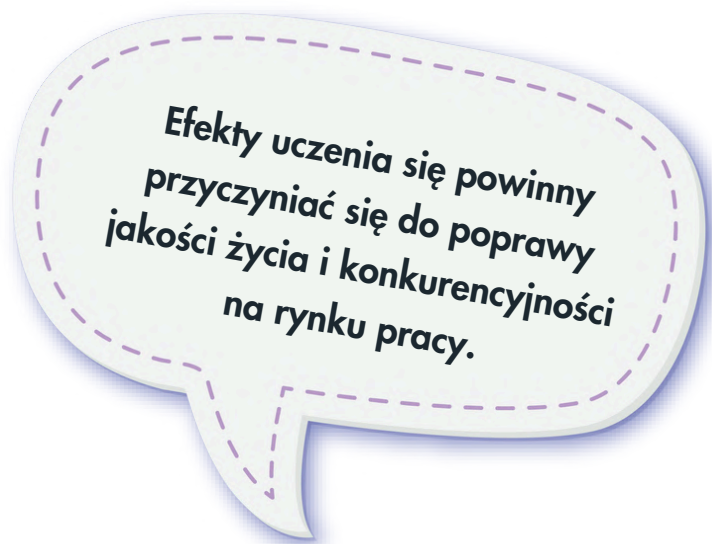
# Uczenie się przez całe życie



Koncepcja uczenia się przez całe życie jest głównym elementem strategii rozwoju społecznego i gospodarczego w Europie. Stanowi jedną z kluczowych polityk UE, promując uczenie się od wczesnego dzieciństwa do późnej starości. Obejmuje różne aspekty życia jednostki i promuje ideę nieustannego rozwoju umiejętności i wiedzy. Dzięki temu podejściu każda osoba ma szansę na ciągły rozwój, niezależnie od wieku czy pozycji społecznej, co przyczynia się do bardziej konkurencyjnego i zrównoważonego społeczeństwa.

- Uczenie się przez całe życie zakłada, że wiedza i umiejętności mogą być zdobywane z różnorodnych źródeł, w tym z edukacji formalnej, nieformalnej i pozaformalnej. Efekty uczenia się nie ograniczają się do tradycyjnych ram edukacji.
- Wszechstronny rozwój - efekty uczenia się obejmują rozwijanie różnych obszarów, takich jak umiejętności zawodowe, kompetencje społeczne, kulturowe i obywatelskie. Nie jest to jedynie zdobywanie wiedzy, ale także rozwijanie kompetencji kluczowych.
- Uczenie się przez całe życie kładzie nacisk na indywidualne podejście do uczenia się. Oznacza to, że efekty uczenia się są dostosowywane do indywidualnych potrzeb i celów uczącej się osoby.
- Efekty uczenia się powinny przyczyniać się do poprawy jakości życia i konkurencyjności na rynku pracy.
- W kontekście uczenia się przez całe życie, efekty są ściśle związane z dostępem do wsparcia edukacyjnego oraz możliwością udziału w szkoleniach i kursach, także za granicą.
- Koncepcja ta promuje zrównoważony rozwój, co oznacza, że efekty uczenia się powinny uwzględniać także aspekty związane z ochroną środowiska, społecznym zaangażowaniem i etycznym zachowaniem.
- W kontekście uczenia się przez całe życie, efekty uczenia się powinny być mierzalne i możliwe do zweryfikowania. Oznacza to, że osiągnięcia i postępy uczącej się osoby są oceniane i dokumentowane.
- Kontynuacja Uczenia się: Koncepcja ta promuje ideę ciągłego uczenia się, co oznacza, że efekty uczenia się to nie tylko moment osiągnięcia pewnych kompetencji, ale także zdolność do adaptacji i rozwijania umiejętności na przestrzeni całego życia.

- Koncepcja uczenia się przez całe życie zakłada, że efekty uczenia się powinny być dostępne dla wszystkich, niezależnie od wieku, płci, pochodzenia etnicznego czy statusu społecznego.



**Podsumowując, koncepcja uczenia się przez całe życie zakłada, że efekty uczenia się są wszechstronne, zróżnicowane, personalizowane i zorientowane na rozwój społeczeństwa i jednostek. Obejmuje zarówno tradycyjne aspekty edukacji, jak i te, które wynikają z różnorodnych doświadczeń życiowych i społecznych.**



# Szkolenie dot. przekwalifikowania osób dorosłych

Szkolenie dot. przekwalifikowania się to kluczowy aspekt edukacji dorosłych, szczególnie w obliczu dynamicznych zmian na rynku pracy spowodowanych postępem technologicznym i innymi czynnikami.



**W całej Europie zauważa się rosnącą potrzebę dostosowywania umiejętności dorosłych do nowych wymagań zawodowych, a więc rozwijania szkoleń zawodowych i inicjatyw mających na celu przekwalifikowanie się:**

- Zrozumienie zmian na rynku pracy. Postęp technologiczny, automatyzacja i rosnące zapotrzebowanie na umiejętności cyfrowe sprawiają, że wiele tradycyjnych miejsc pracy ulega przekształceniom lub znika. Dorośli pracownicy muszą dostosować swoje kompetencje, aby pozostać konkurencyjnymi na rynku pracy.
- Przekwalifikowanie się jest ważną inicjatywą, która umożliwia dorosłym zmianę kierunku zawodowego poprzez zdobycie nowych umiejętności. Programy przekwalifikujące pomagają osobom zmierzyć się z utratą pracy lub koniecznością zmiany zawodu.
- Cyfrowe kompetencje. W erze cyfryzacji posiadanie cyfrowych umiejętności stało się kluczowe. W ramach szkoleń mających na celu przekwalifikowanie się, dorośli uczą się obsługi narzędzi i technologii cyfrowych oraz programów komputerowych.
- Wsparcie finansowe. W niektórych krajach europejskich istnieją programy wsparcia finansowego, które pomagają dorosłym w finansowaniu swojego szkolenia dot. przekwalifikowania się. To pomaga w zniwelowaniu barier finansowych.

- Współpraca z pracodawcami jest istotna w celu określenia, jakie umiejętności są obecnie najbardziej poszukiwane na rynku pracy i dostosowania programów szkoleniowych do tych potrzeb.
- Kontynuacja uczenia się przez całe życie. Idea kształcenia przez całe życie jest podstawą dla tych programów. Warto podkreślić, że uczenie się nie kończy się na etapie formalnego wykształcenia i że każdy dorosły ma możliwość rozwijania swoich kompetencji.

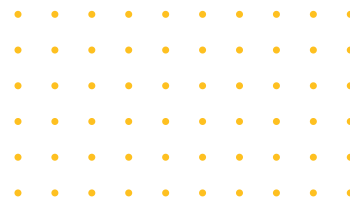


**Szkolenie dot. przekwalifikowania się osób dorosłych są ważne w tworzeniu elastycznego i dostosowującego się społeczeństwa, które może skutecznie radzić sobie z wyzwaniami zmieniającego się rynku pracy.**

To inwestycja w przyszłość zarówno dla pojedynczych uczestników, jak i całego społeczeństwa. Dlatego coraz więcej inicjatyw edukacyjnych w Europie koncentruje się na zapewnieniu dostępu dorosłym do tych programów i na rozwijaniu umiejętności.



# Europejska Agenda Umiejętności

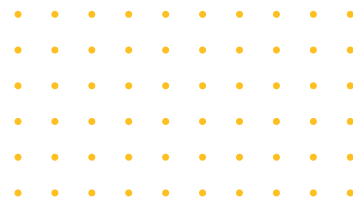


Wprowadzona w 2020 roku Europejska Agenda Umiejętności określa cele ilościowe do 2025 roku w celu podniesienia kwalifikacji dorosłych, zgodnie z zmieniającymi się wymaganiami na rynku pracy.

## Główne założenia Europejskiej Agendy Umiejętności obejmują:

- **Podniesienie jakości edukacji dorosłych:** Agenda stawia sobie za cel zwiększenie jakości programów edukacyjnych i szkoleniowych dla dorosłych. Poprzez bardziej skoncentrowane i aktualne treści edukacyjne, chce się dostosować ofertę do potrzeb rynku pracy.
- **Promowanie dostępności edukacji dla dorosłych:** Jednym z kluczowych punktów jest zapewnienie dostępności kształcenia przez całe życie dla wszystkich dorosłych. Działania skupiają się na eliminacji barier w dostępie do edukacji, niezależnie od wieku, poziomu wykształcenia czy sytuacji społeczno-ekonomicznej.
- **Rozwijanie umiejętności cyfrowych:** W obliczu rosnącego znaczenia cyfrowości, Agenda promuje rozwijanie umiejętności cyfrowych wśród dorosłych. Celem jest umożliwienie każdemu dorosłemu dostępu i korzystania z technologii informatycznych.
- **Zwiększenie mobilności dorosłych uczących się:** Poprzez promowanie programów mobilności, Agenda zachęca dorosłych do uczestnictwa w programach nauki za granicą, co przyczynia się do poszerzania horyzontów i zdobywania międzynarodowego doświadczenia.
- **Przygotowanie do pracy w przyszłości:** W odpowiedzi na dynamicznie zmieniający się rynek pracy, Agenda koncentruje się na przygotowaniu dorosłych do umiejętnego reagowania na nowe wyzwania. To oznacza rozwijanie umiejętności miękkich, takich jak umiejętność adaptacji, kreatywność i przedsiębiorczość.
- **Współpraca z partnerami:** Wdrażanie Europejskiej Agendy Umiejętności wymaga współpracy z różnymi partnerami, w tym instytucjami edukacyjnymi, przedsiębiorstwami, organizacjami pozarządowymi i sektorem publicznym.

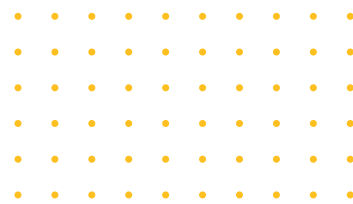
Celem tych założeń jest podniesienie poziomu umiejętności dorosłych w Unii Europejskiej, co przyczyni się do zwiększenia konkurencyjności na rynku pracy, zrównoważonego rozwoju oraz większego uczestnictwa społecznego. Dzięki Europejskiej Agencji Umiejętności kształcenie przez całe życie staje się bardziej dostępne, efektywne i adekwatne do potrzeb współczesnego społeczeństwa.



Wszystkie wskazane praktyki są wdrażane na poziomie krajowym, i mogą istnieć różnice między różnymi krajami europejskimi w zależności od ich specyficznych polityk edukacyjnych, systemów i potrzeb.



# Narzędzia i systemy wsparcia edukacji i uczenia się osób dorosłych



W miarę jak społeczeństwo staje się coraz bardziej zglobalizowane i oparte na wiedzy, dorośli muszą dostosowywać się do zmieniających się wymagań rynku pracy, technologicznych innowacji i nowych wyzwań społecznych. W tym kontekście, narzędzia i systemy wsparcia edukacji i uczenia się osób dorosłych stają się niezwykle ważnymi czynnikami, umożliwiającymi jednostkom rozwijanie kompetencji, doskonalenie umiejętności oraz osiąganie swoich celów edukacyjnych. Różne kraje w Europie posiadają różne narzędzia i systemy wsparcia edukacji i uczenia się osób dorosłych, w tym między innymi:

**1. Krajowe Ramy Kwalifikacji (KRK):** Wiele krajów europejskich ustanowiło KRK, które stanowią ramy klasyfikacji i porównywania kwalifikacji. KRK pomagają zapewnić spójność i przejrzystość kwalifikacji w różnych sektorach edukacyjnych oraz ułatwiają uznanie wcześniejszego uczenia się.

**2. Systemy punktów kredytowych:** Systemy punktów kredytowych, takie jak Europejski System Transferu i Akumulacji Kredytów (ECTS), są powszechnie stosowane w krajach europejskich. Umożliwiają one uznanie i transfer punktów kredytowych między różnymi instytucjami edukacyjnymi i systemami, promując mobilność i elastyczność ścieżek uczenia się.

**3. Uznanie Wcześniejszego Uczenia się (RPL):** RPL pozwala osobom na ocenę i uznanie ich wcześniejszego uczenia się i doświadczeń. Pomaga osobom dorosłym otrzymać formalne uznanie swojej wiedzy i umiejętności zdobytych dzięki pracy, edukacji pozaszkolnej lub doświadczeniom życiowym, ułatwiając dostęp do dalszej edukacji lub zatrudnienia.

**4. Szkolenie Zawodowe i Praktyczne (VET):** Wiele krajów ma rozwinięte systemy VET, które łączą naukę w klasach z praktycznym szkoleniem. Programy VET wyposażają osoby w konkretne umiejętności zawodowe i kwalifikacje, przygotowując je do określonych branż lub zawodów.



**5.Strategie Uczenia się przez Całe Życie:** Kraje europejskie podkreślają znaczenie uczenia się przez całe życie i opracowały narodowe strategie jego promowania. Te strategie często zawierają środki wsparcia dla uczenia się dorosłych, doskonalenia umiejętności i przekwalifikowania, zachęcając osoby do angażowania się w ciągłe uczenie się przez całe życie.

**6.Platformy Uczenia się Online:** Narzędzia cyfrowe i platformy do nauki online zyskały znaczącą wagę w ostatnich latach. Kraje inwestują w rozwijanie zasobów do nauki online, wirtualnych sal lekcyjnych i programów nauczania na odległość, aby zapewnić elastyczne i dostępne możliwości nauki.

**7.Uслуги Doradztwa i Pomocy Psychologicznej:** Wiele krajów oferuje usługi doradztwa i pomocy psychologicznej, aby wspierać osoby w podejmowaniu świadomych decyzji dotyczących swojej edukacji i ścieżek zawodowych. Te usługi dostarczają informacji, porad i wsparcia w zakresie możliwości edukacyjnych, programów szkoleniowych i perspektyw zawodowych.

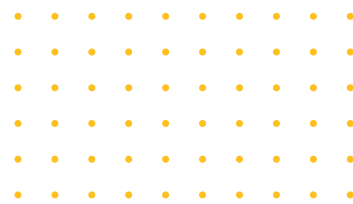
**8.Mechanizmy Zapewnienia Jakości:** Kraje wprowadziły mechanizmy zapewniania jakości, aby zagwarantować jakość i aktualność programów edukacyjnych i kwalifikacji. Mechanizmy te mogą obejmować zewnętrzne oceny, organy akredytacyjne i standardy jakości, które utrzymują integralność systemów edukacji i szkolenia.





Warto zaznaczyć, że choć istnieją podobieństwa w narzędziach i systemach stosowanych w krajach europejskich, każdy kraj może mieć swoje unikalne podejścia i warianty, oparte na własnym kontekście edukacyjnym i priorytetach.

# Dobre praktyki w zakresie definiowania efektów uczenia się dorosłych i metod ich weryfikacji



## Dobre praktyki z krajów skandynawskich

Rozpoznawanie uczenia się z użyciem doświadczenia (RPL) stanowi istotny element współczesnych praktyk edukacyjnych, który ma na celu uznanie i docenienie umiejętności oraz wiedzy zdobytej poza formalnymi ścieżkami nauczania. Jednym z interesujących aspektów RPL jest sposób, w jaki jest wdrażane i rozwijane w różnych krajach na całym świecie. Warto przyjrzeć się skandynawskim krajom, Danii, Szwecji i Finlandii, które wyrosły na przykłady doskonałego funkcjonowania RPL. Te kraje mają bogate tradycje w dziedzinie edukacji dorosłych i doskonalenia zawodowego, a także znacząco inwestują w procesy uznawania i walidacji umiejętności nabytych poza tradycyjnymi instytucjami edukacyjnymi.

Wszystkie kraje wykazują zrozumienie roli edukacji dorosłych w kontekście ciągłego rozwoju zawodowego i osobistego. Jednak każdy z nich wypracował unikalne podejścia, które odpowiadają lokalnym potrzebom i kulturom. Co wspólne dla tych krajów to zaangażowanie w promowanie edukacji przez całe życie oraz uznawanie i docenianie uczenia się poza tradycyjnymi szlakami edukacyjnymi. Dobre praktyki w zakresie edukacji dorosłych w Finlandii, Danii i Szwecji są inspirującym przykładem dla innych krajów dążących do doskonalenia swoich systemów edukacyjnych. Dowodzą one, że edukacja dorosłych może być skuteczna, dostępna i elastyczna, co przyczynia się do rozwoju społecznego i gospodarczego. Warto podkreślić, że sukces tych praktyk opiera się na zaangażowaniu społeczeństwa, partnerstwach publiczno-prywatnych oraz ciągłym doskonaleniu programów edukacyjnych.



# DANIA

Dania jest często uznawana za kraj o podejściu "edukacja dla wszystkich", które obejmuje wszechstronny system edukacji dorosłych. Dorośli w Danii mogą korzystać z szerokiego zakresu możliwości edukacyjnych, począwszy od formalnych programów studiów po nieformalne zajęcia w środowiskach społecznościowych. Kraj ten skupia się również na uczeniu się przez całe życie, wprowadzając liczne polityki wspierające dorosłych w kontynuowaniu edukacji we wszystkich etapach życia.



Dania zintegrowała pojęcia EQF w swoim narodowym systemie kwalifikacji, co ułatwia dorosłym uznanie ich umiejętności i kwalifikacji zarówno na poziomie krajowym, jak i w Europie. Dania, podobnie jak inne kraje UE, dostosowuje swoją narodową strukturę kwalifikacji (NQF) do Europejskiej Ramy Kwalifikacji (EQF), aby zapewnić przejrzystość i zgodność uzyskiwanych kwalifikacji w kraju.

## Główne zasady duńskiego systemu uznawania uczenia się poza formalnymi ramami obejmują:

- **Ocenę Indywidualnych Kompetencji (RKV):** Indywidualna ocena kompetencji (Realkompetencevurdering - RKV) stanowi główne narzędzie uznawania uczenia się poza formalnymi ramami w Danii. Osoba może poprosić o RKV w ośrodku kształcenia dorosłych lub szkole zawodowej. Ocena może prowadzić do pełnego lub częściowego uznania formalnej kwalifikacji, jeśli okaże się, że osoba posiada umiejętności i wiedzę równoważne tej kwalifikacji.
- **Indywidualny Plan Nauki (ILP):** Po RKV, osoba otrzymuje Indywidualny Plan Nauki (ILP), który określa działania edukacyjne, które musi podjąć, aby uzyskać pełną kwalifikację, jeśli jeszcze nie posiada wymaganych kompetencji.
- **Elastyczność w Uzyskiwaniu Kwalifikacji:** Jeśli RKV wykaże, że osoba już zdobyła niektóre z wymaganych kompetencji, musi ukończyć tylko pozostałe komponenty. Sprawia to, że osoby mogą szybciej i bardziej efektywnie zdobywać potrzebne kwalifikacje do rozwoju lub zmiany kariery.
- **Uznanie na Rynku Pracy i W Dalszym Kształceniu:** Kwalifikacje uzyskane dzięki RPL są w pełni uznawane na rynku pracy i mogą być używane jako wymagania wstępne do dalszego kształcenia i szkolenia.
- **Poradnictwo i Wsparcie:** Dania kładzie duży nacisk na poradnictwo i wsparcie w trakcie procesu RPL. Zapewnia to, że osoby rozumieją swoje prawa i możliwości oraz

uzyskują pomoc, której potrzebują, aby jak najlepiej wykorzystać swoje wcześniejsze doświadczenia.

**To podejście ma na celu poprawę dostępu do nauki i kwalifikacji, zwłaszcza dla dorosłych i osób z doświadczeniem zawodowym, oraz uczynienie systemu edukacji i szkolenia bardziej elastycznym i efektywnym.**

Dania posiada rozbudowaną strukturę o nazwie Duńska Struktura Kwalifikacji Uczenia się przez całe życie (DKF), która obejmuje wszystkie oficjalnie uznawane rodzaje edukacji i kwalifikacji, od szkoły podstawowej po stopnie doktorskie. Struktura ta składa się z ośmiu poziomów opartych na efektach uczenia się, odzwierciedlając strukturę EQF. W kontekście edukacji dorosłych Dania posiada dobrze rozwinięty system edukacji dorosłych i szkoleń ustawicznych, obejmujący kilka rodzajów edukacji i szkoleń powiązanych z Duńską Strukturą Kwalifikacji (DKF) i w konsekwencji z EQF:

- **Programy Szkolenia Zawodowego Dla Dorosłych (AMU):** Programy te są skierowane do pracowników niewykwalifikowanych i wykwalifikowanych. Obejmują one szeroki zakres sektorów i są zazwyczaj krótkie, trwające od kilku dni do kilku tygodni. Kwalifikacje przyznawane w ramach tych programów obejmują poziomy od 2 do 4 w DKF i EQF.
- **Ogólna Edukacja Dla Dorosłych (AVU):** Jest to odpowiednik szkoły średniej dla dorosłych. Program obejmuje różne przedmioty i przyznaje świadectwo ukończenia szkoły równorzędne poziomowi 2-3 w DKF i EQF.
- **Kursy Przedmiotów Jednoprzedmiotowych na Poziomie Szkół Średnich (HF-Enkeltfag):** Są to kursy jednoprzedmiotowe równoważne szkole średniej. Ukończenie tych przedmiotów może być połączone w celu uzyskania świadectwa Ukończenia Przygotowawczego na Poziomie Szkół Średnich (HF) równoważnego poziomowi 4 w DKF i EQF.
- **Szkolenie Zawodowe Dla Dorosłych i Edukacja Ustawiczna (VEU):** Skierowane są do dorosłych, którzy już posiadają wykształcenie zawodowe i chcą je podnieść lub przekwalifikować. Poziom kwalifikacji zależy od konkretnego programu, ale może wynosić od poziomu 5 do 7 w DKF i EQF.
- **Programy Akademickie (AP) i Programy Licencjackie Dla Dorosłych:** Są to programy szkolnictwa wyższego dla dorosłych, często zaprojektowane do nauki w niepełnym wymiarze godzin. Programy AP są na poziomie 5, a programy licencjackie na poziomie 6 w DKF i EQF.

W Danii dorośli mogą uznać swoje uczenie się nieformalne i pozaformalne i potencjalnie uzyskać punkty ECTS w kierunku kwalifikacji formalnych. Ten proces RPL jest zgodny z DKF i EQF, co gwarantuje, że umiejętności i kompetencje zdobyte poza formalną edukacją mogą być odpowiednio uznane i zrozumiane. Należy zaznaczyć, że ta zgodność z EQF nie tylko pomaga duńskim obywatelom zrozumieć poziom i znaczenie



ich kwalifikacji, ale również wspiera mobilność zawodową w Europie, sprawiając, że kwalifikacje duńskie są bardziej zrozumiałe dla pracodawców i placówek edukacyjnych w innych krajach europejskich.

Efekty uczenia się w Danii, podobnie jak w innych krajach europejskich, są dostosowane do struktury kwalifikacji określonej w Duńskiej Strukturze Kwalifikacji Uczenia się przez całe życie (DKF) oraz Europejskiej Ramie Kwalifikacji (EQF). Te efekty są określane na podstawie wiedzy, umiejętności i kompetencji, jakie uczeń nabywa i potrafi wykazać po ukończeniu procesu nauki. Poniżej przedstawiamy ogólny podział tych elementów:

- **Wiedza:** Obejmuje zbiór faktów, zasad, teorii i praktyk związanych z daną dziedziną pracy lub nauki. W kontekście EQF, wiedza jest opisana jako teoretyczna i/lub oparta na faktach.
- **Umiejętności:** To zdolność do zastosowania wiedzy i praktycznego know-how w celu wykonywania zadań i rozwiązywania problemów. W EQF umiejętności są opisane jako poznawcze (związane z logicznym, intuicyjnym i kreatywnym myśleniem) lub praktyczne (wymagające sprawności manualnej i stosowania metod, materiałów, narzędzi i instrumentów).
- **Kompetencje:** Stanowią potwierdzenie zdolności do wykorzystania wiedzy, umiejętności i osobistych, społecznych lub metodologicznych zdolności w różnych sytuacjach zawodowych, naukowych oraz w rozwoju osobistym. W EQF kompetencje są opisane w kontekście odpowiedzialności i autonomii.

**Duńska Struktura Kwalifikacji (DKF) i Europejska Rama Kwalifikacji (EQF)** obejmują osiem poziomów kwalifikacji, z każdym poziomem określonym zestawem efektów uczenia się. Im wyższy poziom, tym bardziej zaawansowane są wymagane wiedza, umiejętności i kompetencje. Ponadto, w systemie duńskim przykłada się dużą wagę do walidacji uczenia się poza formalnymi ścieżkami edukacyjnymi. Oznacza to, że dorośli mają możliwość uznanie swoich umiejętności, wiedzy i kompetencji, nawet jeśli nie zostały zdobyte w ramach tradycyjnej edukacji formalnej. Ogólnie rzecz biorąc, pojęcie efektów uczenia się odgrywa kluczową rolę w duńskim systemie edukacji i szkolenia, zapewniając przejrzystość, jakość i elastyczność w zakresie uznawania kwalifikacji zarówno na poziomie krajowym, jak i w skali europejskiej.



# FINLANDIA

Finlandia ma kompleksowy system uznawania uczenia się poza formalnymi ramami, który jest zintegrowany z narodowym systemem kwalifikacji. Nazywa się go systemem "Kwalifikacji opartym na kompetencjach", jest zaprojektowany, aby dawać dorosłym osobom możliwość wykazania swoich umiejętności i formalnego ich uznania, niezależnie od tego, jakie są ich źródła zdobycia. W Finlandii, wcześniejsze doświadczenia edukacyjne lub uczenie się - niezależnie od tego, czy było to formalne, czy nieformalne - może być uznane i zwalidowane. Przed rozpoczęciem programu nauki zawodowej, uczestnicy przechodzą indywidualny plan nauki, w którym ocenia się ich wcześniejsze doświadczenia edukacyjne.



Ta ocena może prowadzić do skrócenia czasu nauki, jeśli uczestnik wykaz, że zdobył już pewne kompetencje w innych miejscach.

Kwalifikacje oparte na kompetencjach są uzyskiwane poprzez wykazanie umiejętności zawodowych w praktycznych zadaniach podczas testów kompetencji. Testy są opracowywane we współpracy z przedstawicielami pracodawców i pracowników, aby zapewnić ich związek z życiem zawodowym. Testy te mogą być przeprowadzane niezależnie od sposobu zdobycia umiejętności i wiedzy, czy to przez doświadczenie zawodowe, zainteresowania czy dowolną formę nauki nieformalnej lub pozaformalnej.

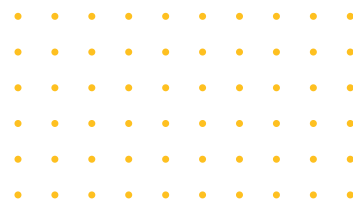
Po uzyskaniu kwalifikacji opartych na kompetencjach, uczestnik może wykorzystać je w celu zatrudnienia lub jako podstawę do dalszego kształcenia. Kwalifikacje te stanowią część Fińskiego Krajowego Ram Kwalifikacji (FiNQF) i są również odniesione do Europejskiego Ramy Kwalifikacji (EQF), co zapewnia ich uznawalność w całej Europie.

W ten sposób fiński system uznaje, że nauka ma miejsce w wielu różnych kontekstach w życiu danej osoby i zapewnia strukturalny sposób walidacji i uznawania tych kompetencji.

# Dobra Praktyka

Tytuł: Platforma edukacyjna Valamis

Opis:



Valamis to firma specjalizująca się w dziedzinie rozwoju i zarządzania kompetencjami pracowników oraz rozwiązań e-learningowych. Historia Valamis sięga roku 2003, kiedy to firma została założona w Finlandii. Od tego czasu firma rozwinęła się i stała się międzynarodowym liderem w dziedzinie edukacji korporacyjnej. Valamis dostarcza zaawansowane narzędzia i platformy edukacyjne, pomagając organizacjom efektywnie zarządzać procesami szkoleniowymi i rozwoju pracowników. Dzięki innowacyjnym podejściom do e-learningu, firma Valamis przyczynia się do podnoszenia kompetencji zawodowych pracowników na całym świecie. Ich głównym celem jest dostarczanie zaawansowanych narzędzi i platform edukacyjnych, które pomagają firmom skutecznie organizować procesy szkoleniowe oraz wspierać rozwój pracowników.

Platforma Learning Management System (LMS) Valamis to zaawansowane narzędzie edukacyjne, które stawia sobie za cel ułatwienie organizacjom zarządzania procesami szkoleniowymi i rozwojem ich pracowników. Valamis pozwala na dostosowanie treści edukacyjnych do indywidualnych potrzeb i celów organizacji. To oznacza, że szkolenia mogą być idealnie dopasowane do specyfiki danej firmy, co zwiększa ich efektywność. Platforma umożliwia tworzenie spersonalizowanych ścieżek rozwoju, uwzględniających kompetencje i cele zawodowe poszczególnych pracowników. Dzięki temu uczestnicy otrzymują treści, które są dla nich istotne. Valamis łatwo integruje się z innymi narzędziami, takimi jak systemy HR czy CRM, co ułatwia zarządzanie szkoleniami i

danymi pracowników. Ponadto uczestnicy mają dostęp do Valamis na różnych urządzeniach mobilnych, co zwiększa dostępność kursów i ułatwia naukę w dowolnym miejscu i czasie. Platforma generuje dokładne raporty dotyczące wyników i postępów uczestników, co umożliwia monitorowanie efektywności szkoleń. Platforma umożliwia również komunikację online i współpracę między uczestnikami, co sprzyja interaktywnemu uczeniu się i wymianie wiedzy.

Valamis wyróżnia się głównie dzięki swoim doskonałym możliwościom zarządzania materiałami edukacyjnymi. Użytkownicy platformy mogą tworzyć, dostarczać i monitorować różnorodne zasoby edukacyjne, takie jak kursy online, prezentacje, materiały tekstowe czy nagrania wideo. Wszystkie te zasoby są łatwo dostępne dla uczestników szkoleń. Co więcej, Valamis oferuje personalizację procesów szkoleniowych, co pozwala dostosować je do indywidualnych potrzeb uczestników. Zaawansowane algorytmy analizy danych pozwalają na dostarczanie treści idealnie dostosowanych do umiejętności i celów każdego użytkownika. W ten sposób procesy szkoleniowe stają się bardziej efektywne i skuteczne.

Niezależnie od tego, czy korzystasz z komputera czy urządzenia mobilnego, Valamis jest dostępne i wygodne w użytkowaniu na różnych platformach. To istotne, ponieważ zapewnia elastyczność w dostępie do treści edukacyjnych i szkoleń, niezależnie od miejsca i czasu. Warto także zaznaczyć, że platforma Valamis posiada wbudowane narzędzia do tworzenia różnorodnych materiałów edukacyjnych, takich jak testy, kwestionariusze i oceny. Dzięki nim możliwe jest tworzenie interaktywnych materiałów szkoleniowych, które można dostosować do konkretnych potrzeb.

### **Podsumowanie:**

Valamis to kompleksowe narzędzie, które odgrywa kluczową rolę w doskonaleniu procesów edukacyjnych i rozwoju pracowników. Jego zaawansowane funkcje, dostępność na różnych urządzeniach, integracja z innymi systemami oraz analiza danych czynią go wartościowym narzędziem dla organizacji, które pragną efektywnie zarządzać wiedzą i szkoleniami. Budowanie społeczności uczących się i możliwość personalizacji procesów szkoleniowych są dodatkowymi atutami, które przekładają się na bardziej zaawansowane i skuteczne metody nauczania. Valamis staje się coraz bardziej istotnym komponentem strategii rozwoju edukacyjnego w różnych sektorach przemysłu.

Źródło: <https://www.valamis.com/>

# Dobra Praktyka

Tytuł: Helsinki Finnish Adult Education Centre

Opis:



Helsinki Finnish Adult Education Centre w Finlandii dostarcza edukacji dorosłych dostosowanej do różnych potrzeb uczestników.

## Instytucja ta wyróżnia się kilkoma kluczowymi cechami:

- **Szeroki wybór kursów:** Helsinki Finnish Adult Education Centre oferuje różnorodne kursy, obejmujące języki obce, kulturę, sztukę, naukę, technologię, zdrowie, zawody oraz rozwijanie umiejętności cyfrowych. To pozwala uczestnikom wybierać kursy zgodnie z ich zainteresowaniami i potrzebami.
- **Otwartość i elastyczność:** Kursy są dostępne dla uczestników niezależnie od wieku i poziomu wykształcenia. Organizacja często oferuje kursy wieczorowe i weekendowe, co ułatwia naukę osobom pracującym lub z innymi obowiązkami w ciągu dnia.
- **Dostępność różnych poziomów:** Kursy są dostępne na różnych poziomach zaawansowania, co umożliwia uczestnictwo zarówno początkującym, jak i bardziej zaawansowanym uczestnikom.
- **Kursy tradycyjne i online:** Instytut oferuje zarówno tradycyjne zajęcia stacjonarne, jak i kursy zdalne, co pozwala uczestnikom wybrać preferowaną formę nauki.
- **Wsparcie doradcze:** Instytut oferuje wsparcie doradcze uczestnikom w wyborze kursów i określeniu celów edukacyjnych.
- **Ocena efektywności:** Systematyczna analiza wyników, oceny nauczania i feedback od uczestników pozwalają na dostosowanie programów kształcenia do potrzeb uczestników.

**Korzyści:**

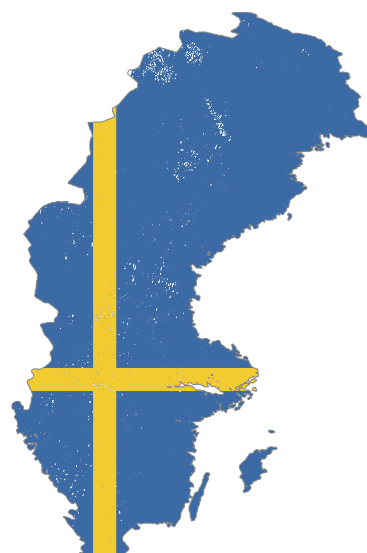
- Otwarty dostęp do różnorodnych kursów i elastyczność w organizacji zajęć sprzyjają nauki przez całe życie.
- Wysoka jakość systemu edukacyjnego Finlandii promuje krytyczne myślenie i kreatywność, przyczyniając się do rozwoju kompetentnych jednostek.
- System edukacji jest dostępny dla wszystkich obywateli, co zapewnia równość szans i możliwość nauki przez całe życie.

**Podsumowanie:**

Helsinki Finnish Adult Education Centre w Finlandii dostarcza wszechstronnej i dostępnej edukacji dorosłych. Dostosowuje się do potrzeb uczestników, oferując różnorodność kursów i elastyczność w organizacji zajęć. Systematyczna ocena efektywności programów kształcenia i wsparcie doradcze dla uczestników przyczyniają się do osiągnięcia doskonałych wyników edukacyjnych. Finlandia jest przykładem zaangażowania w rozwijanie kompetencji obywateli przez całe życie.

# SZWECJA

Szwedzki rząd wykazuje wyjątkową determinację w promocji nauki dorosłych i kształcenia ustawicznego. Wspiera to Szwedzka Agencja Narodowa ds. Edukacji, która pełni kluczową rolę w dostarczaniu wytycznych i wsparcia dla różnych obszarów edukacji dorosłych. Te obszary obejmują gminną edukację dorosłych, specjalną edukację dla dorosłych i naukę języka szwedzkiego dla imigrantów.



Gminna edukacja dorosłych to istotna część systemu edukacji w Szwecji, a Szwedzka Agencja Narodowa ds. Edukacji dostarcza wskazówek oraz wsparcia, aby gminy mogły efektywnie dostarczać edukację dorosłych na swoim terenie.

To obejmuje zarówno programy edukacyjne, jak i różnorodne formy wsparcia w zakresie rozwoju umiejętności. Specjalna edukacja dla dorosłych to kolejny obszar, w którym rząd szwedzki inwestuje zasoby i uwagę. Szwedzka Agencja Narodowa ds. Edukacji kieruje wysiłki w celu zapewnienia odpowiedniej edukacji dla dorosłych osób z różnymi potrzebami edukacyjnymi. To może obejmować programy dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami czy innych grup, które wymagają spersonalizowanego podejścia do uczenia się.

Nauka języka szwedzkiego dla imigrantów to kluczowy element integracji społecznej. W Szwecji, jako kraju o otwartej polityce migracyjnej, istnieje silne zaangażowanie w zapewnienie możliwości nauki języka szwedzkiego dla przybyłych imigrantów. Rząd i Szwedzka Agencja Narodowa ds. Edukacji dostarczają wsparcie i programy, które pomagają imigrantom nauczyć się języka i zintegrować się z lokalnym społeczeństwem. Szwedzka Służba Publicznej Służby Zatrudnienia również odgrywa istotną rolę w kształtowaniu edukacji dorosłych. Organizacja ta prowadzi programy, które pozwalają dorosłym osobom przekwalifikować się i podnieść swoje kwalifikacje w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby rynku pracy. Działania te są niezwykle istotne w kontekście zmian technologicznych i gospodarczych, które wpływają na strukturę zawodów i umiejętności wymagane przez pracodawców.

W rezultacie podejście szwedzkiego rządu do nauki dorosłych i kształcenia ustawicznego odzwierciedla jego zaangażowanie w rozwijanie umiejętności i wiedzy dorosłych w celu zaspokojenia potrzeb rynku pracy, zwiększenia spójności społecznej i promowania integracji imigrantów. To stanowi istotny element strategii rozwoju społecznego i gospodarczego w Szwecji, a także przykład do naśladowania dla innych krajów dążących do promocji uczenia się przez całe życie.

## Dobra Praktyka

Tytuł: System Edukacji Dorosłych w Szwecji i Rola Studieförbundet Vuxenskolan (SV)

Opis:



Szwedzki system edukacji dorosłych stanowi modelowy przykład zaangażowania państwa w rozwijanie kompetencji obywateli przez całe życie. Jest oparty na zasadach otwartości, elastyczności i dostępności, kładąc nacisk na zrozumienie i spełnianie potrzeb oraz aspiracji dorosłych uczestników. Centralną rolę w tym systemie odgrywa Studieförbundet Vuxenskolan (SV) – jedno z największych studieförbundów w Szwecji, specjalizujące się w edukacji dorosłych.

Studieförbundet Vuxenskolan (SV) jest organizacją non-profit, której celem jest promowanie nauki, rozwoju osobistego i kulturalnego wśród dorosłych obywateli Szwecji. SV oferuje różnorodne programy i kursy edukacyjne obejmujące takie dziedziny jak języki obce, literatura, sztuka, rzemiosło, nauka, historia, kultura i zdrowie, zachęcając dorosłych do aktywnego uczestnictwa. Organizacja dąży do minimalizowania barier, umożliwiając uczestnictwo różnym grupom wiekowym i poziomom wykształcenia. Wyróżnia się także otwartością i dostępnością swoich programów.

SV otrzymuje finansowanie głównie z państwowej dotacji, a także współpracuje z lokalnymi instytucjami, takimi jak biblioteki, szkoły i organizacje społeczne, aby rozszerzyć dostępność swoich programów. Istotnym elementem jej działalności jest demokratyczne podejmowanie decyzji przez członków w kwestiach programów i działań. Współpraca z innymi organizacjami, uczelniami i instytucjami jest kluczowa dla tworzenia innowacyjnych programów edukacyjnych i kulturalnych dostosowanych do zmieniających



się potrzeb społeczeństwa. Jednak to, co wyróżnia SV, to jej innowacyjne podejście do edukacji dorosłych, oparte na tzw. "kołach naukowych". To grupy ludzi, które wspólnie zgłębiają wybrany temat lub dziedzinę wiedzy. W ramach tego modelu, uczestnicy mają wpływ na to, co i jak się uczą, co prowadzi do bardziej interaktywnej i angażującej formy nauki. Działa to na zasadzie dobrowolności i elastyczności czasowej, co umożliwia dorosłym kontynuowanie nauki zgodnie z własnymi potrzebami i preferencjami. Każde koło naukowe SV musi spełnić pewne wytyczne i wymagania, takie jak obecność co najmniej trzech uczestników, jasno określony temat nauki, a także spełnienie wymagań formalnych, takich jak liczba godzin nauki. Liderzy koła mają dostęp do platformy edukacyjnej Learnify, która ułatwia organizację zajęć edukacyjnych online i udostępnianie materiałów edukacyjnych.

### **Korzyści płynące z praktyki:**

- **Elastyczność i dostępność:** Szwedzki system edukacji dorosłych kładzie nacisk na dostępność i elastyczność, pozwalając dorosłym uczestniczyć w programach edukacyjnych dostosowanych do ich indywidualnych potrzeb i harmonogramów.
- **Otwartość na różnorodność:** Studieförbundet Vuxenskolan aktywnie promuje uczestnictwo różnych grup wiekowych i poziomów wykształcenia, co przyczynia się do rozszerzenia dostępu do edukacji.
- **Partycypacyjne podejście:** Model "kół naukowych" daje uczestnikom możliwość aktywnego uczestnictwa i wpływu na proces nauki, co zwiększa zaangażowanie i interaktywność.
- **Współpraca i demokracja:** Organizacja działa na zasadach demokratycznych, a współpraca z innymi instytucjami wzbogaca jej programy edukacyjne.
- **Innowacyjność:** Wykorzystywanie platformy Learnify pozwala na rozwijanie nowoczesnych form nauczania, zarówno w trybie online, jak i tradycyjnym.

### **Podsumowanie:**

Podsumowując, system edukacji dorosłych w Szwecji, z centralną rolą Studieförbundet Vuxenskolan (SV), jest dobrym przykładem elastycznego i otwartego podejścia do edukacji dorosłych, zachęcającego do ciągłego rozwoju i uczestnictwa społecznego. Model "kół naukowych" i wykorzystanie platformy edukacyjnej stanowią innowacyjne rozwiązania sprzyjające efektywnemu uczeniu się przez całe życie.

### **Źródła:**

<https://viunga.se/om-vi-unga/studieforbundet-vuxenskolan/>

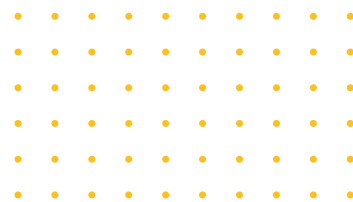
[https://sv.wikipedia.org/wiki/Studief%C3%B6rbundet\\_Vuxenskolan](https://sv.wikipedia.org/wiki/Studief%C3%B6rbundet_Vuxenskolan)

<https://www.sv.se/om-sv/kvalitetsarbete-i-sv/internkontroll-av-2021-ars-verksamhet/>

<https://www.sv.se/cirkelledare/regler-for-studiecirklar/>

<https://www.sv.se/cirkelledare/learnify/>

# Dobre praktyki w innych krajach europejskich



Dobre praktyki w innych krajach europejskich stanowią cenne źródło inspiracji i nauki dla działań podejmowanych na rzecz budowanie efektów uczenia się w edukacji dorosłych. Na całym kontynencie można odnaleźć wiele przykładów innowacyjnych i skutecznych podejść do promocji uczenia się przez całe życie. Analiza tych praktyk pozwala na zdobycie nowych perspektyw oraz zrozumienie, jak różne kraje radzą sobie z wyzwaniami związanymi z edukacją dorosłych i efektami uczenia się.

W dalszej części tego opracowania przyjrzymy się niektórym z tych inspirujących rozwiązań i dowiemy się, jakie korzyści niosą dla społeczeństwa i jednostek uczących się.



# MACEDONIA PÓŁNOCNA

## Dobra Praktyka

Tytuł: Program edukacji dorosłych  
"Umiejętności w procesie Wdrażania i  
Rozwoju Pracowników" w Macedonii

Opis:



Zgodnie z macedońskim prawem dotyczącym edukacji dorosłych, Centrum Edukacji Dorosłych jest instytucją odpowiedzialną za oficjalne weryfikowanie programów w edukacji pozaszkolnej. Programy edukacji dorosłych są opracowywane na podstawie rzeczywistych potrzeb pracodawców, czyli zapotrzebowania rynku pracy.

Firma Samerimpeks Impulsi, śledząc trendy na rynku pracy i w szczególności cechy i oczekiwania pokolenia Z, oraz współpracując z firmami różnej wielkości z różnych branż na terenie kraju, dostrzegła potrzebę specjalistów ds. wprowadzenia, szkoleń wprowadzających oraz rozwoju pracowników. Na podstawie tej potrzeby zespół ekspertów opracował specjalny program edukacji dorosłych: "UMIĘJĘTNOŚCI W PROCESIE WDRAŻANIA I ROZWOJU PRACOWNIKÓW."

Głównym celem programu jest zdobycie konkretnej wiedzy, umiejętności i kompetencji, które można zastosować w każdej firmie i w działach zarządzania zasobami ludzkimi, rozwoju organizacyjnego oraz rozwoju personelu.

Program został zaprojektowany tak, aby dostarczyć odpowiedzi na rosnące potrzeby organizacji w zakresie specjalistycznych stanowisk, które mają bezpośredni wpływ na rozwijanie zasobów ludzkich. Składa się on z czterech wzajemnie powiązanych i logicznie związanych modułów, które obejmują część teoretyczną i praktyczną. Oba te elementy są wymagane, aby uczestnik uzyskał certyfikat.

## **Wnioski z wdrażania programu:**

Program miał ogólnie pozytywny wpływ na uczestniczące firmy. Po pierwsze, program został dostosowany do konkretnych potrzeb i pytań każdej firmy, koncentrując się na stanowiskach, które każda firma uważała za najważniejsze w ramach sesji mentoringowych.

Koncepcja mentorstwa i coachingu wciąż jest bardzo nowa w macedońskim kontekście, zwłaszcza wśród średniej wielkości firm. Większość z nich oczekiwała, że trenerzy/konsultanci dostarczą gotowych dokumentów i profesjonalnych porad, podczas gdy program skupiał się na rozwijaniu wewnętrznych zdolności, aby firmy mogły kontynuować podobne działania samodzielnie. Trenerzy i konsultanci musieli się dodatkowo starać zmienić tę postawę oczekiwania gotowych produktów. Firmy, które zdają się być zaawansowane w tym zakresie, to firmy z sektora IT, które borykają się z wyzwaniami związanymi z rekrutacją i zatrzymywaniem pracowników. Zwykle mają one opracowaną dokumentację, ale brakuje im umiejętności właściwego wprowadzania w życie i mentorowania nowych pracowników. Największym wyzwaniem jest obsługa pokolenia Z i konflikt różnic międzypokoleniowych.

Firmy, które nie mają dedykowanej osoby ds. HR w swoim zespole, miały trudności z alokacją czasu na rozwijanie wewnętrznej dokumentacji i zapewnienie zrównoważenia działań programu po jego zakończeniu. Organizowanie spotkań i sesji było często trudne w wielu przypadkach, zwłaszcza podczas komunikacji z najważniejszymi uczestnikami, czyli zarządami firm. Wdrożenie jakichkolwiek działań programu zależy od zaangażowania zarządu.

Podczas projektu przewidziano, że większość uczestników nie dostrzegą związku między wizją firmy, misją i wartościami a opisami stanowisk i programami mentoringowymi dla nowych i istniejących pracowników. Podczas projektu okazało się, że było to jednym z najważniejszych i najbardziej zaskakujących aspektów. Wartość programu widoczna była przede wszystkim dla uczestników, choć certyfikaty nie miały aż takiego znaczenia dla firm. Dla zarządu najważniejsze i najbardziej wartościowe były zdobyte umiejętności. W niektórych firmach właściciele zaczęli zdawać sobie sprawę z roli działu HR i jego wpływu na wyniki firmy. To duże osiągnięcie. Na podstawie powyższych informacji można stwierdzić, że program miał znaczący pozytywny wpływ na uczestniczące firmy. Wiele działań szkoleniowych, mentoringowych i coachingowych zostało odebranych jako nowe podejście rozwijające wewnętrzne zdolności firm, a nie tylko oferujące gotowe wsparcie konsultanta. To zapewnia zrównoważenie i kontynuację praktyk z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi oraz ogólny wyższy wpływ i stanowi motywację do kontynuowania misji wspierania rozwoju biznesu poprzez rozwijanie kompetencji pracowników.

# Dobra Praktyka

Tytuł: Program kwalifikacyjny dla pracowników w firmie UNIPLAST w Macedonii

Opis:



Firma UNIPLAST zlokalizowana w mieście Struga na brzegu Jeziora Ochrydzkiego, Macedonii, jest producentem produktów z tworzyw sztucznych wzmacnianych włóknem szklanym (GRP). W 1986 roku firma rozpoczęła działalność, specjalizując się w produkcji i rozwoju produktów GRP, głównie eksportowanych do przemysłu motoryzacyjnego.

## **Problem:**

W związku z unikalnością działań firmy, nie istniała formalna kwalifikacja zawodowa na stanowisko Laminatora Poliesterowego. Istniejące wykształcenie w zakresie chemii na poziomie kształcenia zawodowego stanowiło dobrą podstawę teoretyczną, jednak brakowało praktycznych umiejętności związanych z obróbką tworzyw sztucznych.

## **Rozwiązanie:**

Firma postanowiła wdrożyć program wewnętrznej kwalifikacji dla pracowników laminujących. Zespół doświadczonych menedżerów i laminatorów opracował program, który został zarejestrowany w Centrum Edukacji Dorosłych zgodnie z macedońskim prawem. Najważniejszym elementem programu było zdefiniowanie celów programu oraz efektów uczenia się. Program miał na celu przekazanie wiedzy i umiejętności umożliwiających produkcję produktów z wzmocnionego poliestru (GRP) do różnych zastosowań, takich jak łodzie, zbiorniki, donice, studzienki, zjeżdżalnie i wiele innych. Efekty uczenia się zostały jasno zdefiniowane, co umożliwiło zarówno uczestnikom, jak i edukatorom śledzenie postępów w nauce.

Czas trwania programu wynosił trzy miesiące, a uczestnicy byli rotowani między różnymi operacjami produkcyjnymi. Komisja wewnętrzna oceniała, kto zdobył kwalifikacje do wykonywania konkretnych operacji i otrzymał natychmiastowe zatrudnienie. Dodatkowo program został zarejestrowany w Agencji Zatrudnienia, która udzieliła wsparcia finansowego dla uczestników szkolenia, co umożliwiło przeszkolenie grupy 68 osób, zobowiązując się do zatrudnienia co najmniej 50% z nich po zakończeniu szkolenia. Firma była bardzo zaangażowana w sukces uczestników, co skutkowało dodatkowymi płatnościami dla wewnętrznych szkoleniowców za każdego pracownika, który pozostał w firmie i był produktywny przez co najmniej 6 miesięcy.

### **Efekty:**

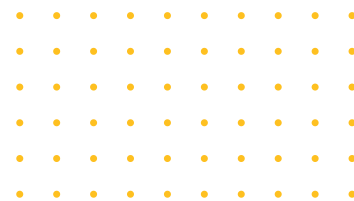
Dzięki programowi kwalifikacji firmy UNIPLAST zyskała wykwalifikowanych pracowników, dostosowanych do specyficznych wymagań produkcji. Program pozwolił również na wewnętrzne przekazanie kultury firmy, z naciskiem na jedność, wzajemne wsparcie, obsługę klienta i pracę zespołową. Dzięki klarownie zdefiniowanym celom programu i efektom uczenia się, firma osiągnęła zadowalające wyniki zarówno w zakresie rozwoju pracowników, jak i wzmocnienia swojej pozycji na rynku.

### **Wniosek:**

Dobra praktyka UNIPLAST stanowi przykład efektywnego programu uczenia się dorosłych, w którym jasno zdefiniowane cele programu i efekty uczenia się przyczyniły się do sukcesu zarówno uczestników, jak i firmy. Program ten jest wzorcem, jak przeciwdziałać brakowi kwalifikacji na rynku pracy poprzez wewnętrzne szkolenia i rozwijanie umiejętności specyficznych dla danej branży.



# Dobre praktyki pozaeuropejskie



## AUSTRALIA

Tytuł: Industry Network Training and Assessment Resources (INTAR)

Opis:



W 2014 roku Industry Network Training and Assessment Resources (INTAR) zostało utworzone z celem dostarczenia dostawcom szkoleń, producentom oraz innym zainteresowanym stronom narzędzi do wpłacania środków do wspólnego funduszu, który miał wspierać rozwój wysokiej jakości zasobów szkoleniowych. Firma została założona przez Davida McElvenny'ego, który był dyrektorem generalnym firmy Workspace Training, zarejestrowanej organizacji zajmującej się szkoleniami, oraz Jima Vaughana, dyrektora firmy Vaughan Consulting Software Solutions, specjalizującej się w programowaniu i tworzeniu aplikacji.

Firma Industry Network Training and Assessment Resources (INTAR) specjalizuje się w opracowywaniu zasobów edukacyjnych dla sektora szkolnictwa wyższego, skupiając się na edukacji dorosłych. W ramach swoich działań INTAR obejmuje różne obszary edukacji, dostarczając materiały i wsparcie dla różnych grup uczestników. W dziedzinie edukacji dorosłych, praktyka firmy INTAR wyróżnia się poprzez systematyczne doskonalenie i uzupełnianie o nowości materiałów subskrypcyjnych. Tworzenie nowych materiałów jest współfinansowane przez zaangażowanych subskrybentów oraz jest oparte na regularnym dialogu z klientami i branżowymi ekspertami.

INTAR to firma, która wyróżnia się poprzez dostarczanie materiałów edukacyjnych dopasowanych do zróżnicowanych potrzeb uczestników. Oferta obejmuje zarówno płatne subskrypcje, skierowane do instytucji takich jak uniwersytety czy stowarzyszenia branżowe, jak i bezpłatne zasoby dostępne dla szerszej społeczności, zrealizowane w ramach projektów. Dzięki takiemu podejściu firma angażuje zarówno klientów komercyjnych, jak i indywidualnych uczestników, umożliwiając im dostęp do cennych materiałów zgodnie z ich możliwościami finansowymi i potrzebami merytorycznymi. Firma INTAR utrzymuje stały kontakt z ekspertami branżowymi, co przyczynia się do tworzenia aktualnych i trafnych materiałów edukacyjnych. Współpraca z praktykami z danej dziedziny zapewnia, że materiały są zgodne z rzeczywistymi wymaganiami rynku

pracy i obecnymi trendami. Dzięki temu uczestnicy zyskują wiedzę i umiejętności, które są nieocenione w danym sektorze. Firma gwarantuje, że materiały edukacyjne są zawsze aktualne i odzwierciedlają najnowsze zmiany w danym obszarze, co jest szczególnie ważne w dynamicznym środowisku.

Firma INTAR udostępnia uczestnikom specjalnie przygotowane przewodniki i zeszyty ćwiczeń do pobrania w wersji nielimitowanej z zastrzeżeniem, że mogą być one wykorzystywane tylko w ramach edukacyjnych. To umożliwia skuteczne przyswajanie wiedzy, jednocześnie dając uczestnikom narzędzia do efektywnego uczenia się. Ponadto subskrybenci mają dostęp do uczestnictwa w grupach walidacyjnych, gdzie oceniana jest skuteczność zastosowanych narzędzi i strategii oceny.

Firma INTAR zapewnia różnorodne źródła materiałów edukacyjnych, włączając w to możliwość nauki zdalnej. To pozwala uczestnikom wybrać sposób nauki, który najlepiej odpowiada ich stylowi życia oraz preferencjom. Dzięki dostępowi do treści online i opcji samodzielnego uczenia się w wygodnym czasie i miejscu edukacja staje się bardziej dostępna i elastyczna.

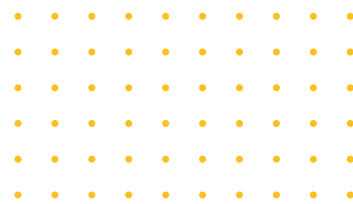
#### **Podsumowanie:**

Podsumowując, skuteczna strategia firmy INTAR w obszarze edukacji osób dorosłych polega na dostarczaniu różnorodnych i dostosowanych materiałów edukacyjnych, wsparciu ze strony edukatorów i ekspertów branżowych oraz stworzeniu możliwości rozwoju uczestników w wielu aspektach. To podejście przekłada się na wyższą jakość edukacji dorosłych, pozytywny wpływ na ich ścieżki zawodowe oraz osobisty rozwój.





# Rekomendacje dla ekspertów dotyczące tworzenia materiałów szkoleniowych dla edukatorów



## Strategie tworzenia materiałów dla dorosłych

Tworzenie skutecznych wyników uczenia się dla dorosłych uczestników obejmuje zrozumienie unikalnych cech tych uczestników i dostosowanie do nich doświadczeń edukacyjnych. Dorosłe osoby uczące się zazwyczaj są samodzielni, przynoszą ze sobą bogate doświadczenie i często szukają natychmiastowych, praktycznych zastosowań swojej nauki. Tworzenie materiałów szkoleniowych dla edukatorów to proces skomplikowany i czasochłonny, ale z dobrze zaprojektowanymi materiałami można skutecznie przekazywać wiedzę i umiejętności, wspierając rozwój edukatorów i ich uczestników edukacji dorosłych. Wartościowe materiały szkoleniowe wspomagają realizację zakładanych efektów uczenia się dorosłych.

### Elementy strategii tworzenia odpowiednich wyników uczenia się dla dorosłych.

STRATEGIA	OPIS
<b>Zrozumieć potrzeby audytorium</b>	Przed tworzeniem materiałów warto przeprowadzić analizę potrzeb, by zrozumieć, jakie wyzwania stoją przed edukatorami i jakie umiejętności chcą nabyć.
<b>Dostosować materiały do różnorodnych stylów uczenia się</b>	Uwzględnij wizualne, słuchowe i kinestetyczne metody nauczania, aby dotrzeć do jak największej grupy edukatorów.
<b>Rozważyć wcześniejszą wiedzę i doświadczenia</b>	Dorośli przynoszą ze sobą bogactwo wcześniejszej wiedzy i doświadczenia w procesie nauki. Rozpoznawaj i wykorzystuj to podczas opracowywania celów uczenia się. Walidacja wcześniejszego uczenia się może również być istotnym aspektem edukacji dorosłych.



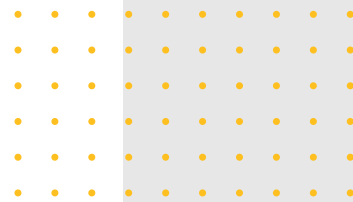
STRATEGIA	OPIS
<b>Włączyć praktyczne zastosowania</b>	Gdy to tylko możliwe, włącz praktyczne, realne zastosowania do celów uczenia się. Dorośli uczą się najlepiej, gdy widzą praktyczne znaczenie tego, czego się uczą.
<b>Promować umiejętności myślenia na wyższym poziomie</b>	Dorośli są zdolni do skomplikowanych procesów poznawczych, takich jak analiza, synteza i ocena. Opracuj cele uczenia się związane z tymi umiejętnościami myślenia na wyższym poziomie.
<b>Zastosuj metody aktywizujące</b>	Materiały powinny angażować uczestników w aktywne metody uczenia się, takie jak dyskusje, analiza przypadków czy prace projektowe.
<b>Buduj na doświadczeniach</b>	Edukatorzy mają już pewne doświadczenie w nauczaniu. Wykorzystaj to doświadczenie jako bazę do dalszego rozwoju.
<b>Udostępniaj źródła i zasoby dodatkowe</b>	Wskazówki do dalszej lektury, strony internetowe, filmy czy narzędzia online pomogą edukatorom w głębszym zrozumieniu tematu.
<b>Spraw, aby materiały były interaktywne</b>	Wykorzystaj technologie edukacyjne, takie jak quizy, gry, symulacje czy platformy e-learningowe, które uczynią naukę bardziej angażującą.
<b>Jasno określ cele szkoleniowe</b>	Każdy moduł lub rozdział powinien mieć jasno określone cele, które informują uczestników, czego mogą się spodziewać.
<b>Uwzględnij metody oceny i refleksji</b>	Włącz narzędzia i metody do samooceny oraz refleksji nad tym, co edukatorzy nauczyli się z materiałów.



STRATEGIA	OPIS
<b>Dostosuj materiały do różnych poziomów zaawansowania</b>	Nie wszyscy edukatorzy są na tym samym poziomie wiedzy i umiejętności. Zapewnij różne poziomy trudności materiałów, aby sprostać potrzebom zarówno początkujących, jak i bardziej zaawansowanych uczestników.
<b>Zapewnij możliwość aktualizacji</b>	Świat edukacji szybko się zmienia. Materiały szkoleniowe powinny być elastyczne i łatwe do aktualizacji w miarę pojawiania się nowych badań, narzędzi czy metodologii.
<b>Inkluzja i różnorodność</b>	Upewnij się, że materiały są inkluzywne i odzwierciedlają różnorodność kulturową, rasową, płciową i inne aspekty różnorodności.
<b>Uwzględnij feedback</b>	Po zakończeniu szkolenia zbierz opinie od edukatorów na temat materiałów i uwzględnij je w kolejnych edycjach.



# Zasady tworzenia materiałów dla dorosłych



## Stwórz materiały szkoleniowe zgodne z potrzebami słuchaczy tj. osób dorosłych. Pamiętaj o ważnych zasadach:

- Każdy moduł szkolenia powinien posiadać odpowiedni tytuł nawiązujący do jego treści (najlepiej z krótkim opisem) – pomoże to uczestnikowi we wspomnianym wyżej procesie selekcji/rozeznania się w tematyce szkolenia.
- Długość każdego z modułów nie powinna przekraczać 15-30 minut. Jeśli masz zbyt dużo do powiedzenia lub wyjaśnienia, podziel jeden temat na mniejsze części.
- Każdy aspekt metodologiczny powinien być poparty odpowiednim przykładem.

Program szkoleniowy dla edukatorów powinien być elastyczny, dostosowany do bieżących potrzeb uczestników oraz oparty na sprawdzonych i aktualnych metodach nauczania. Tworzenie skutecznych materiałów szkoleniowych dla edukatorów wymaga uwzględnienia specyfiki ich pracy i wyzwań, jakie stoją przed nimi. Wspomniane rekomendacje pomogą ekspertom w tworzeniu materiałów, które będą wartościowe, angażujące i odpowiadające na rzeczywiste potrzeby edukatorów. Współpraca z uczestnikami oraz otwartość na feedback pozwolą na ciągłe doskonalenie i adaptację programu do zmieniającego się środowiska edukacyjnego.

Warto zrozumieć, że proces tworzenia materiałów szkoleniowych dla edukatorów to proces, który winien uwzględniać zmienne zapotrzebowanie na nowe umiejętności, technologie i strategie uczenia się. Współpraca z samymi edukatorami, zarówno na etapie planowania, jak i w trakcie trwania szkolenia, jest kluczowym elementem sukcesu. To oni najlepiej wiedzą, z jakimi wyzwaniami się borykają na co dzień.

Materiały szkoleniowe dla edukatorów powinny być oparte na zrozumieniu specyfiki ich pracy i dostarczać konkretne narzędzia, które pomogą im skutecznie radzić sobie z różnymi grupami uczestników, adaptować się do zmieniających się standardów edukacyjnych oraz wykorzystywać nowoczesne technologie w procesie nauczania.

Otwartość na feedback jest niezwykle istotna, ponieważ pozwala na ciągłe doskonalenie programu szkoleniowego. Edukatorzy powinni mieć możliwość dzielenia się swoimi sugestiami, opiniami i doświadczeniami, które pomogą dostosować program do realnych potrzeb i wyzwania związane z pracą w edukacji.

Przygotowanie skutecznych materiałów szkoleniowych dla edukatorów to proces kompleksowy, który wymaga ciągłego dostosowywania się do zmieniających się potrzeb edukatorów oraz otwartości na innowacje. Edukatorzy są kluczowymi aktorami w procesie edukacyjnym, dlatego inwestowanie w ich rozwój jest nie tylko ważne, ale również konieczne dla sukcesu systemu edukacyjnego.

## Sposoby definiowania efektów uczenia się dorosłych

Sposoby definiowania efektów uczenia się dorosłych oraz metod ich weryfikacji:



### Definiowanie efektów uczenia się:

- **Określone cele:** Precyzyjnie opisz, co uczestnicy będą w stanie robić po zakończeniu szkolenia. Cele powinny być konkretne, mierzalne, osiągalne, istotne i określone czasowo (metoda SMART).
- **Opisane kompetencje:** Określ kompetencje, które uczestnicy mają nabyć - mogą to być wiedza, umiejętności czy postawy.
- **Poziomy Blooma:** Wykorzystaj taksonomię Blooma do określenia głębokości przyswajanej wiedzy - od poziomu zapamiętywania informacji po ich analizę, syntezę i ocenę.
- **Standardy branżowe:** W wielu dziedzinach istnieją już gotowe standardy określające poziom wiedzy i umiejętności, które powinny być osiągnięte po zakończeniu szkolenia.

### Metody weryfikacji efektów uczenia się:

- **Testy i egzaminy:** Tradycyjne narzędzia oceny, które pozwalają na mierzenie poziomu przyswojonej wiedzy.
- **Projekty i zadania:** Uczestnicy mogą demonstrować nabyte umiejętności poprzez realizację konkretnych zadań czy projektów.



- **Autoocena:** Uczestnicy oceniają sami siebie, analizując swoje postępy i reflektując nad własnym procesem uczenia się.
- **Obserwacja:** Trener obserwuje uczestników w trakcie działań, notując postępy i obszary do poprawy.
- **Dyskusje i refleksje:** Prowadzenie dyskusji czy sesji refleksyjnych, które pozwalają uczestnikom dzielić się wrażeniami, osiągnięciami i wyzwaniem.
- **Ocena przez rówieśników:** Pozwól uczestnikom oceniać się nawzajem, co może być szczególnie wartościowe w kontekście umiejętności miękkich, takich jak praca w zespole czy komunikacja.
- **Portfolio:** Uczestnicy mogą gromadzić swoje prace, projekty i osiągnięcia w portfolio, które potem jest oceniane.
- **Feedback 360 stopni:** W tym podejściu uczestnik jest oceniany przez różne osoby z jego otoczenia - kolegów, przełożonych, podwładnych czy nawet klientów.
- **Analiza przypadków:** Uczestnicy mogą analizować konkretny przypadek lub sytuację w kontekście nabytej wiedzy i umiejętności.
- **Symulacje i gry edukacyjne:** Pozwalają uczestnikom w praktyczny sposób zastosować nabytą wiedzę w kontrolowanych warunkach.

**Definiowanie efektów uczenia się oraz ich weryfikacja są kluczowymi elementami procesu edukacyjnego. Pozwalają one na ocenę skuteczności szkolenia oraz identyfikację obszarów, które wymagają dalszego wsparcia lub doskonalenia. Ważne jest, aby metody weryfikacji były dostosowane do specyfiki grupy oraz charakteru szkolenia.**

# Podsumowanie



W niniejszym raporcie skupiono się na istotnych aspektach efektów uczenia się osób dorosłych w ramach programów rozwojowych, uwydatniając centralną rolę, jaką odgrywa edukacja dorosłych w procesie rozwoju jednostek oraz społeczeństwa jako całości. W obliczu dynamicznych zmian społecznych, ekonomicznych i technologicznych, zrozumienie i zdefiniowanie tych efektów staje się nie tylko istotne, ale wręcz kluczowe. Raport ma na celu ukazanie wpływu edukacji dorosłych na uczestników, organizacje prowadzące szkolenia oraz na szeroki kontekst społeczeństwa.

Edukacja dorosłych, niezależnie od swojej formy, staje się ważnym narzędziem wsparcia rozwoju jednostek na różnych etapach ich życia. Kluczowym celem raportu jest zdefiniowanie i zrozumienie efektów uczenia się w edukacji dorosłych, co pozwala na lepsze dostosowanie programów rozwojowych do potrzeb uczestników. Jednocześnie, raport podkreśla globalny kontekst, w jakim edukacja dorosłych ma znaczenie nie tylko dla jednostek, ale także dla całego społeczeństwa.

Raport "Learning Outcomes in Adult Education" oraz przeprowadzone spotkania eksperckie (warsztaty design thinking) podkreślają znaczenie edukacji dorosłych i jej wpływ na jednostki i społeczeństwo. Dostarcza argumentów na rzecz dalszego rozwoju i wsparcia programów edukacyjnych dla osób dorosłych, a także zachęca do dalszych badań i analizy efektów uczenia się w tym obszarze.

## **Wypracowano propozycję 4 modułowego szkolenia dla edukatorów osób dorosłych:**

**Moduł 1:** Umiejętności interpersonalne trenera/edukatora (koncentracja na umiejętnościach społecznych, umiejętności słuchania, odporności i zdolności adaptacyjnych).

**Moduł 2:** Metodologia uczenia się dorosłych oraz pracy z dorosłymi uczestnikami (rozróżnienie efektów uczenia się od celów uczenia się; prawidłowe użycia tych terminów, dobór języka edukacji dorosłych oraz proces tworzenia ćwiczeń, włączenie

praktycznych zajęć do programu, elementy mentoringu).

**Moduł 3:** Połączenie właściwej metody walidacji z efektami uczenia się (dostosowanie metod walidacji do konkretnych efektów uczenia się).

**Moduł 4:** Nauczanie dorosłych (podejście do zrozumienia, w jaki sposób uczą się dorośli, umiejętności pozwalające stać się skutecznymi trenerami osób dorosłych – warsztat trenerski).

Krajobraz uczenia się dorosłych oraz prowadzenia edukacji dla dorosłych jest bogaty i wieloaspektowy. Sfera edukacyjna szybko ewoluuje, począwszy od dostosowywania podejść do konkretnych grup docelowych, jak i potrzeb w zakresie sprostania wyzwaniom związanym z transformacją cyfrową, migracją i integracją społeczną. Wykorzystanie uczenia się w skali mikro i nano, grywalizacja z aktywizującymi scenariuszami i quizami rozwiązującymi problemy, a także integracja rzeczywistości wirtualnej (VR) i uczenia się przez doświadczenie mogą zrewolucjonizować proces uczenia się dorosłych. Ponadto pojawienie się sztucznej inteligencji (AI) i wzrost liczby mikrocertyfiikatów otwierają nowe możliwości dla spersonalizowanych i elastycznych ścieżek edukacyjnych. Przyszłość obiecuje nie tylko wyzwania, ale także ekscytujące możliwości wzrostu i innowacji w edukacji osób dorosłych i uczenia osób dorosłych, co wzywa nas do ciągłego dostosowywania i programów i procesów w edukacji dorosłych, tak aby sprostać dynamicznym wymaganiom naszego zmieniającego się świata.

Badając efekty uczenia się osób dorosłych, raport ukazuje ich wszechstronny wpływ na uczestników. Edukacja dorosłych umożliwia poszerzanie wiedzy, rozwijanie umiejętności, zdobywanie nowych perspektyw zawodowych, a także wprowadzanie pozytywnych zmian w życiu osobistym. Dostarcza narzędzi do samorealizacji, podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz realizacji osobistych celów. Jednocześnie, poprzez uczenie się dorosłych, możliwe jest tworzenie bardziej kompetentnych i zaangażowanych obywateli, co przekłada się na korzyści dla całego społeczeństwa.

W kontekście organizacji prowadzących szkolenia, zrozumienie efektów uczenia się dorosłych stanowi istotny element doskonalenia oferty edukacyjnej. Pomaga w dostosowaniu programów kształceniowych do aktualnych potrzeb uczestników, co z kolei przekłada się na większą skuteczność działań edukacyjnych. Raport zachęca do zbierania spójnych danych na temat tych efektów, co pozwala na lepszą ocenę jakości edukacji dorosłych i dostosowanie jej do potrzeb społeczeństwa.

Współcześnie, w dynamicznym i konkurencyjnym otoczeniu, edukacja dorosłych odgrywa istotną rolę w kształtowaniu kompetentnych obywateli oraz przyczynia się do wzrostu gospodarczego kraju.





Osoby dorosłe, dzięki dostępowi do edukacji, stają się bardziej konkurencyjne na rynku pracy, co przekłada się na poprawę sytuacji ekonomicznej. Dostarczenie uczestnikom umiejętności nie tylko zawodowych, ale także społecznych i życiowych, pomaga w tworzeniu bardziej zrównoważonych społeczeństw.

### Najważniejsze wnioski z raportu to:

- **Wartość edukacji pozaformalnej** - badania i przykłady udanych projektów edukacyjnych potwierdzają, że osoby dorosłe czerpią ogromne korzyści z dostępu do edukacji pozaformalnej. Nauka i rozwijanie umiejętności w dorosłym życiu przynoszą rezultaty, takie jak poszerzanie wiedzy, rozwijanie umiejętności, zyskiwanie nowych perspektyw zawodowych oraz wprowadzanie pozytywnych zmian w życiu osobistym.
- **Kluczowa rola efektów uczenia się** - pojęcie "efektów uczenia się" odgrywa kluczową rolę w dzisiejszym środowisku uczenia się dorosłych. Efekty te stanowią wyraźne oświadczenia o pożądanym rezultacie procesu nauki, co pozwala na jednoznaczne ich pomiar i ocenę. Wprowadzenie efektów uczenia się zmienia fokus na skuteczne nauczanie i uczenie się oraz zachęca do przesunięcia się w kierunku andragogiki zorientowanej na uczestnika.
- **Dywersyfikacja edukacji dorosłych** - współczesna edukacja dorosłych uwzględnia różnorodne formy uczenia się, zarówno tradycyjne, jak i nieformalne czy nieoficjalne. W miarę jak edukacja dorosłych staje się bardziej zdywersyfikowana i dostępna, istotne jest uwzględnienie różnych form uczenia się w kontekście osiągnięć edukacyjnych.
- **Wpływ na jednostki** - efekty uczenia dorosłych wpływają pozytywnie na rozwój osobisty i zawodowy uczestników. Rozszerzanie wiedzy i umiejętności otwiera przed nimi nowe możliwości kariery, pomagając w realizacji aspiracji i celów życiowych.

- **Wpływ na społeczeństwo** - kształcenie osób dorosłych może wpływać na poprawę zdrowia publicznego, integrację społeczną oraz równość szans w społeczeństwie. Osoby uczące się w dorosłym wieku często stają się bardziej otwarte na różnorodność i bardziej świadome wyzwań społecznych, co przekłada się na korzyści dla całego społeczeństwa.
- **Wpływ na gospodarkę** - dostęp do edukacji pozaformalnej zwiększa kwalifikacje uczestników, co wpływa na ich atrakcyjność na rynku pracy. Osoby z odpowiednimi umiejętnościami przyczyniają się do wzrostu gospodarczego i przeciwdziałają zjawiskom takim jak bezrobocie czy wykluczenie społeczne.



Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Wszystkie rezultaty wypracowane w ramach niniejszego projektu udostępniane są na zasadzie otwartych licencji (CC BY-SA 4.0 DEED). Można z nich korzystać bezpłatnie i bez ograniczeń. Kopiowanie lub przetwarzanie tych materiałów w całości lub w części bez zgody autora jest zabronione. W przypadku wykorzystania rezultatów niezbędne jest podanie źródła finansowania oraz jego autorów.

### Więcej o projekcie na stronie:

<https://projekty-evaco.pl/projekty-aktualne/efekty-uczenia-sie-w-edukacji-doroslych/>