



Perspektywa uczenia się przez całe życie

– raport z badań przeprowadzonych w ramach projektu THE LIFELONG LEARNING HUB



Opracowanie powstało w ramach projektu THE LIFELONG LEARNING HUB realizowanego przy wsparciu ze środków Programu „Uczenie się przez całe życie”, Działanie Kluczowe 1 "Współpraca strategiczna i innowacyjność"

Redakcja:

Antonina Michalska-Sabal

Nina Pakuła

Bożena Sochan

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie

Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonywane z podaniem źródła.

Kraków 2015

Spis treści

Uczenie się przez całe życie – perspektywa ekspercka	4
1. Modele kształcenia – ukierunkowanie na efekty uczenia się	4
2. Systemy kształcenia skoncentrowane na uczniu.....	5
3. Edukacja a rynek pracy	6
4. Partnerstwo	7
5. Podsumowanie	8
Uczenie się przez całe życie – perspektywa osób uczących się.....	9
1. Przebieg badania osób uczących się.....	9
2. Podsumowanie procesu edukacyjnego	9
3. Kluczowi aktorzy – ich role i udział w polityce uczenia się przez całe życie	14
4. Dobre praktyki oraz rekomendacje dla innych uczących się.....	20
Ogólne rekomendacje związane z uczeniem się przez całe życie	22

Uczenie się przez całe życie – perspektywa ekspercka

W grudniu 2014 r. wśród małopolskich ekspertów związanych z edukacją, rynkiem pracy, przedsiębiorczością czy branżą szkoleniową przeprowadzono badanie w formie ankiet z zakresu tematyki uczenia się przez całe życie (*lifelong learning* – LLL) i metod wsparcia tego procesu (wzór ankiety stanowi załącznik nr 1 do niniejszego opracowania).

W badaniu skupiono się na czterech aspektach uczenia się przez całe życie: modelach kształcenia, indywidualizacji podejścia do kształcenia, związku pomiędzy edukacją i rynkiem pracy oraz podejmowaniem różnego rodzaju współpracy międzysektorowej na rzecz upowszechniania całościowego uczenia się.

Ankiety wysłano do 30 małopolskich ekspertów - uzyskano 33% ich zwrot.

1. Modele kształcenia – ukierunkowanie na efekty uczenia się

Pierwsza część ankiety dotyczyła kwestii potwierdzania kwalifikacji tj. walidacji kompetencji nabytych poza systemem edukacji formalnej.

Według większości respondentów pracodawcy obecnie uznają kompetencje nabywane poza systemem formalnym głównie podczas rekrutacji. W zależności od wielkości przedsiębiorstwa, a także złożoności struktur zajmujących się zasobami ludzkimi (*human resources* - HR), pracodawcy weryfikują kompetencje podczas rozmowy lub poprzez specjalistyczne metody oceny kompetencji (np. *assessment center*) a także podczas sprawdzenia wykonywania konkretnych zadań w pracy.

Kompetencje pracowników potwierdzone odpowiednimi dokumentami mają znaczenie dla pracodawców w sytuacji, gdy wymagane są odpowiednie uprawnienia do wykonywania danych zadań lub jest to konieczne ze względu na spełnienie odpowiednich regulacji prawnych. Liczą się także dokumenty o uznanej randze i renomie w danej branży lub sektorze.

Certyfikat jest istotny wtedy, jeżeli jest wysoko oceniany przez związki pracodawców, ma swoją markę i jest potwierdzeniem wysokich umiejętności, a system egzaminowania opierająca się na normach polskich lub europejskich.

Wprowadzenie systemu walidacji kwalifikacji oceniane jest przez ekspertów, jako dobre rozwiązanie, szczególnie dla osób z doświadczeniem zawodowym, a nieposiadających odpowiednich dokumentów potwierdzających ich kompetencje. Walidacja może być też istotna dla osób bez zatrudnienia oraz osób, które posiadają określone kompetencje, ale nie mają doświadczenia w danej dziedzinie – dzięki potwierdzeniu kwalifikacji mogą zwiększyć się ich szanse na zatrudnienie. Wskazywano także, że jest to dobre rozwiązanie dla pracodawców, bo pozwoli poznać możliwości zatrudnianej osoby bez ponoszenia wysokich nakładów.

(...) jego faktyczna funkcjonalność będzie zależała od zaufania do tego systemu, budowanego przede wszystkim na bazie doświadczenia. Na sytuację osób poszukujących pracy wpłynie to też jedynie wówczas, gdy zaufanie do systemu będzie wysokie.

Dla sprawnego funkcjonowania systemu walidacji konieczne jest stworzenie odpowiednich rozwiązań systemowych, które będą budziły zaufanie zarówno pracodawców jak i osób, które będą chciały potwierdzić kwalifikacje. Ankietowani zwrócili też uwagę, że wprowadzenie systemu walidacji pozwoli pracodawcom (działom HR) zaoszczędzić czas, który dotychczas poświęcali na sprawdzenie faktycznych kwalifikacji kandydata na pracownika.

Obawy, jakie respondenci mieli w związku z wprowadzeniem systemu walidacji wiązały się szczególnie z takimi kwestiami jak:

- kosztownością takiego systemu,
- określeniem, kto faktycznie będzie ponosił koszty potwierdzenia kwalifikacji,
- zaufania pracodawców do całego procesu,
- niewystarczającym przygotowaniem instytucji do przeprowadzania walidacji,
- wiarygodność potwierdzeń kwalifikacji („Obawa, że będzie można kupić dokument, że dokument nie będzie potwierdzał kompetencji”)

2. Systemy kształcenia skoncentrowane na uczniu

W następnej części ankiety skupiono się zagadnieniu związanym z indywidualizacją procesu uczenia się przez całe życie i koncentracji na kliencie.

Respondenci wskazywali, że dostosowanie szkoleń do potrzeb klientów w większym stopniu realizowane jest dla szkoleń zamkniętych, „szytych na miarę” niż w przypadku szkoleń otwartych. Istotne jest właściwe zdiagnozowanie potrzeb przed szkoleniem – jest to coraz częstsza praktyka wśród instytucji szkoleniowych/edukacyjnych.

Bezpośrednie dostosowanie działań do potrzeb klientów jest łatwiejsze w szkoleniach wewnętrznych, realizowanych dla jednorodnych grup, w tzw. szkoleniach szytych na miarę, trudniejsze w przypadku grup o zróżnicowanych oczekiwaniach i różnym poziomie kompetencji.

Bardziej świadome instytucje edukacyjne czy firmy szkoleniowe, o dosyć dobrej renomie i silnej pozycji na rynku szkoleniowym, analizują rynek i reagują na jego potrzeby, są ukierunkowane na innowacje – badają trendy. Badają losy swoich uczniów/klientów i „nie boją się ocen”.

Problemy związane z niedostosowaniem szkoleń do potrzeb klientów wynikają zarówno z niewystarczającej analizy potrzeb firm i ich pracowników, jak i ze zróżnicowanych potrzeb. Z drugiej strony klient nie zawsze jest zainteresowany przeprowadzeniem diagnozy, choć jest zainteresowany szkoleniem. Może to wynikać z braku myślenia perspektywicznego i braku świadomości, że to ma bezpośrednie przełożenie na efekt szkolenia.

Wśród respondentów pojawiły się głosy, że problemem jest też niska świadomość w zakresie konieczności uczenia się przez całe życie („Klienci nie chcą się szkolić”). Nastąpiło też pogorszenie jakości rynku szkoleniowego ze względu na stosunkowo łatwą dostępność funduszy unijnych - pojawiały się szkolenia o niskiej jakości, gdyż ze względu na nadpodaż usług w stosunku do popytu wystąpił deficyt doświadczonych trenerów – angażowano więc do prowadzenia szkoleń/kursów osoby z niewystarczającymi kompetencjami.

Eksperti wskazywali też, że instytucje/firmy szkoleniowe zdają sobie sprawę z różnorodnych oczekiwań klientów wynikających z różnic pokoleniowych – „młodzi ludzie nie tyle szukają wiedzy, co informacji”. Z tego między innymi względu w instytucjach szkoleniowych pojawia się duża presja na czas, na optymalizację kosztów i działań - *train more for less*.

Dla zwiększenia uczestnictwa w kształceniu akcentuje się z jednej strony konieczność większej współpracy międzyinstytucjonalnej oraz intensywniejszej promocji (z wykorzystaniem np. mediów społecznościowych), z drugiej

Zastosowanie bonów szkoleniowych to bardzo dobre rozwiązanie, umożliwia firmom dobór szkoleń odpowiadających im potrzebom. Ważną kwestią jest zapewnienie jakości szkoleń dostępnych w ofercie oraz zminimalizowanie uciążliwości proceduralnych, związanych z korzystaniem z tego typu bonów. Nieodłącznym elementem takiego systemu powinno być doradztwo, ułatwiające przedsiębiorstwom i klientom dobór szkoleń i wsparcia adekwatnego do ich potrzeb.

zaś potrzebę lepszego rozpoznania potrzeb zarówno po stronie klientów, jak i wzmocnienia prowadzonych działań w tym zakresie ze strony instytucji szkoleniowych. Wskazywano też na konieczność usystematyzowania informacji o dostępnych szkoleniach (np. jeden portal poświęcony temu zagadnieniu, aktualizowany na bieżąco). Istotne jest także rozbudzanie potrzeby ciągłego doskonalenia się/uczenia się już od najmłodszych lat – wskazywanie, że w latach późniejszych zaowocuje to lepszą pracą, pozycją na rynku pracy.

W odniesieniu do nowych instrumentów wpływających na indywidualizację usług szkoleniowych respondenci wskazali, że wprowadzenie bonów szkoleniowych jest bardzo dobrym rozwiązaniem, pozwalającym na bardziej świadomy dobór szkoleń odpowiednich do potrzeb. Niezbędne jest jednak włączenie do tego systemu doradztwa w zakresie diagnozy potrzeb, a także zapewnienie wysokiej jakości szkoleń.

3. Edukacja a rynek pracy

Eksperti zostali także poproszeni o przedstawienie swojej opinii na temat zależności i problemów związanych z dostosowaniem oferty edukacyjno-szkoleniowej do potrzeb rynku pracy.

Respondenci wskazywali na niewystarczające powiązanie oferty edukacyjnej z rynkiem pracy, a jednym z powodów tego niedostosowania jest opóźnione reagowanie instytucji edukacyjnych i szkoleniowych na potrzeby rynku pracy, co wynika zarówno z niewłaściwego planowania oferty, jak i szybko zmieniających się potrzeby rynku pracy. W opinii ekspertów w instytucjach edukacyjnych i szkoleniowych nie ma wystarczającej wiedzy o rzeczywistych potrzebach pracodawców, jednak sami pracodawcy także niewystarczająco są zaangażowani w określanie potrzeb pracowników.

Ponadto pracodawcy planując rozwój firm często nie uwzględniają potrzeb związanych z rozwojem kompetencji swoich pracowników, co jest przeszkodą w określaniu jakich fachowców, z jakimi kompetencjami będzie potrzebował rynek pracy. Wskazywano też na problem związany z „zamknięciem się” działów kadrowych (HR) w instytucjach i firmach – „wiedza będąca w organizacji jest wiedzą wystarczającą, niepotrzebne jest wsparcie z zewnątrz”.

Ze względu na dużą dynamikę zmian potrzeb rynku pracy należy mieć na uwadze, że kształcenie, zwłaszcza na poziomie ogólnym, powinno uwzględniać kształtowanie zdolności do adaptacji. W tym zakresie podkreślano różnice w celach instytucji edukacyjnych/szkoleniowych i pracodawców – instytucje edukacyjne powinny skupiać się na kształtowaniu zdolności do adaptacji w zmiennych warunkach rynku pracy, natomiast pracodawcy oczekują na pracownika, który jest przygotowany do wykonywania konkretnej pracy.

Eksperti wskazywali na konieczność upowszechniania podejścia, że kompetencje niewykorzystywane na danym stanowisku pracy stanowią potencjał adaptacyjny pracownika, który może wykorzystać w innym momencie swojej ścieżki zawodowej.

Nieco inne są i powinny cele instytucji edukacyjnych (kształtowanie kompetencji ogólnych oraz zawodowych, jednak z naciskiem na kształtowanie zdolności do adaptacji do zmiennych warunków rynku pracy); inne zaś pracodawcy, który chciałby otrzymać gotowy „produkt” – pracownika w pełni dostosowanego do wykonywania zadań zawodowych na danym stanowisku pracy.

Dobłą praktyką w dopasowywaniu oferty edukacyjno-szkoleniowej do potrzeb rynku jest bezpośrednią współpracą instytucji edukacyjnych i szkoleniowych z przedstawicielami pracodawców z konkretnej branży. Wskazywano także na skuteczność wykorzystania dokumentów strategicznych, wyników badań, konsultacji eksperckich w projektowaniu oferty. Akcentowano także konieczność

zacieśnienia współpracy między instytucjami rynku pracy, pracodawcami oraz instytucjami edukacyjno-szkoleniowymi.

Istotne jest ciągle obserwowanie procesów zachodzących na rynku pracy i na tej podstawie prognozowanie potrzeb tego rynku szczególnie w perspektywie długoterminowej. W przypadku braku obiektywnych narzędzi i metod prognozujących zapotrzebowanie na szkolenia/zawody mogą pojawić się „mody” na określone szkolenia, np.: coaching, mentoring, moda na myślenie wizualne itp.

4. Partnerstwo

W ostatniej części ankiety respondenci mieli możliwość wypowiedzenia się na temat współpracy międzyinstytucjonalnej na rzecz uczenia się przez całe życie.

Większość ekspertów stwierdziła, że polityka dotycząca uczenia się przez całe życie ze względu na swój wieloaspektowy wymiar powinna być realizowana na poziomie międzysektorowym, we współpracy międzyinstytucjonalnej. Argumentowane było to między innymi faktem, że partnerstwa mają większy potencjał do oddziaływania na kształtowanie i realizację polityk. Ponadto poprzez zróżnicowanie środowisk, a co za tym idzie perspektyw, pozwalają na bardziej twórcze i adekwatne kreowanie nowych rozwiązań. Współpraca i współdziałanie wzmacniają adaptacyjność przyjętych rozwiązań, gdyż uwzględnione są różne punkty widzenia, zmienne.

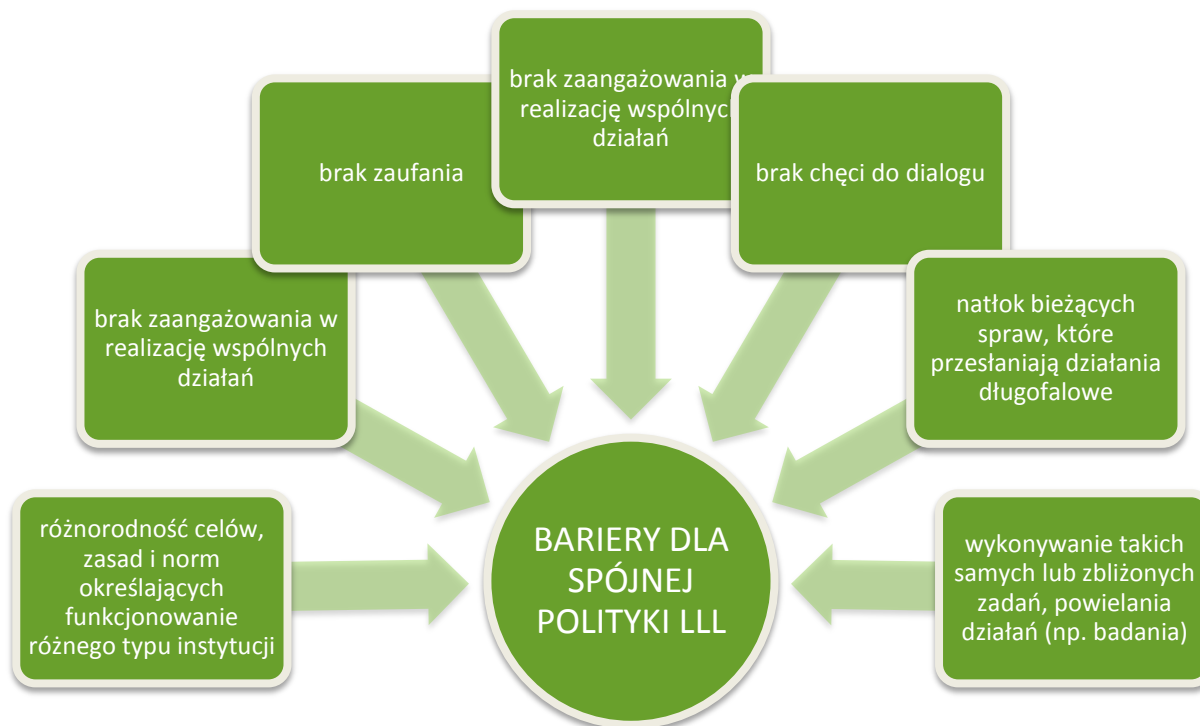
(...) chodzi o adaptację, im więcej mamy punktów widzenia, to możemy projektować rozwiązania uwzględniające różne problemy, niuanse. Projektowanie z wyprzedzeniem czasowym (wiąże się to z dłuższym życiem, pozostawianiem na rynku pracy, koniecznością uwzględnienia także zdrowotnych uwarunkowań).

Dla wzmocnienia współpracy zasadne byłoby pokazanie korzyści wynikających ze współpracy, uzgodnienie wspólnych celów (*mierzalne, z widocznymi efektami jak np. standard*), z którym partnerzy mogą się identyfikować, a także integrowanie środowisk poprzez udział w różnych warsztatach i szkoleniach oraz podejmowanie wspólnych działań (najlepiej w ramach sekcji tematycznych). Bardzo ważne jest także promowanie spójnej idei uczenia się przez całe życie – to wpływa na lepszą komunikację zarówno wewnątrz partnerstw jak i usprawnia komunikację z otoczeniem.

Respondenci podkreślali także wagę dobrej koordynacji polityki uczenia się przez całe życie i upowszechnianie informacji związanych z różnymi branżami – może to przynieść zarówno korzyści finansowe jak i merytoryczne (podniesienie jakości świadczonych usług, specjalizacja). Ponadto łatwo dostępna wiedza o tym, co dzieje się na rynku w ramach różnych branż i sektorów pozwoliłaby na łatwiejszy przepływ specjalistów i odpowiednie ich przygotowanie kompetencyjne.

Dobre skoordynowanie polityki rodzi korzyść finansową - powoduje, że nie wchodzimy sobie w kompetencje różnych instytucji, wpływa na efektywne wykorzystanie środków, bardziej komplementarne działania.

Główne bariery w zakresie prowadzenia spójnej polityki uczenia się przez całe życie oraz współpracy międzyinstytucjonalnej, które zostały zidentyfikowane przez ekspertów przedstawiono na grafie poniżej.



5. Podsumowanie

W perspektywie czasowej udział w procesie uczenia się przez całe życie powinien w szczególności skutkować zwiększeniem mobilności geograficznej i adaptacyjności branżowej pracowników.

Istotnym czynnikiem warunkującym sukces w upowszechnianiu idei uczenia się przez całe życie jest odejście od wąskiego postrzegania tego zjawiska i utożsamianie go wyłącznie ze szkoleniami/kursami na rzecz szerszego jego rozumienia. W tym ujęciu oznacza to wszelkie formy (formalne, pozaformalne i nieformalne) zdobywania wiedzy i umiejętności na każdym etapie życia, tak by odnaleźć się w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu.

Eksperti dosyć mocno podkreślali, że w proces walidacji kompetencji powinny być zaangażowane wszystkie zainteresowane środowiska, począwszy od decydentów poprzez firmy/instrukcje szkoleniowe i badawcze, aż do pracodawców – tylko wtedy możliwe będzie wdrożenie z sukcesem przyjętych rozwiązań.

W odniesieniu do realizacji polityki upowszechniania uczenia się przez całe życie Małopolska należy do województw, w których poziom uczestnictwa osób dorosłych w uczeniu się jest na tle pozostałych regionów Polski jest relatywnie wysoki. Eksperti wskazali, że w Małopolsce nadano problematyce dotyczącej aktywności edukacyjnej dużą rangę, zrealizowano wiele projektów prowadzących do wzmocnienia współpracy pomiędzy instytucjami działającymi w tym obszarze, wypracowano skuteczne i efektywne mechanizmy finansowania kształcenia, opracowano standardy jakości usług szkoleniowych. Wszystkie te elementy czynią z województwa małopolskiego region, w którym podniesienie aktywności edukacyjnej jego mieszkańców jest celem priorytetowym dla regionalnej polityki.

Uczenie się przez całe życie – perspektywa osób uczących się

1. Przebieg badania osób uczących się

W ramach projektu Life Long Learning HUB badaniem objęto osoby dorosłe podejmujące aktywność edukacyjną. W grupie badanej znalazły się zarówno osoby młode, jak i po 45 roku życia, kobiety (w większości) i mężczyźni, osoby pracujące i bezrobotne (mniejszość), z wyższym i średnim wykształceniem (mniejszość). Dobór respondentów odzwierciedla tendencje w zakresie uczestnictwa w kształceniu ustawicznym w Polsce – najczęściej kształcą się aktywne zawodowo młode kobiety z wyższym wykształceniem, mieszkanki miast¹.

W wywiadach pytano o opinie na temat funkcjonowania rynku usług szkoleniowych, jakości dostępnej oferty, różnych barier związanych z dostępem do edukacji dla dorosłych, sposobów w jaki osoby aktywne poszukują możliwości kształcenia itp. Starano się także uzyskać rekomendacje dla osób i instytucji uczestniczących w procesie edukacyjnym.

Wywiady były realizowane w grudniu 2014 r. na podstawie scenariusza wywiadu (załącznik 2). Czas trwania jednego wywiadu wyniósł od 50 do 90 minut.

2. Podsumowanie procesu edukacyjnego

2.1. Motywacja

Pytanie o motywację do nauki to w kontekście analizy problematyki uczenia się przez całe życie jedno z kluczowych pytań. Uczestnicy badania to osoby aktywne, biorące udział w różnych formach edukacyjnych i szkoleniowych. Powody, dla których respondenci decydują się na naukę, są różnorodne. Wynika to nie tylko z osobistych uwarunkowań i preferencji, ale także z wielości rodzajów aktywności.

Na pierwszy plan wysuwa się podejście utylitarne, a kryterium użyteczności wiedzy w pracy lub innej działalności przedstawiane jest jako podstawowe. Respondenci podkreślali możliwość wykorzystania wiedzy w praktyce przede wszystkim na gruncie zawodowym. Wskazywano na potrzebę uzupełnienia kompetencji ze względu na identyfikowane przez siebie deficyty wiedzy czy umiejętności, jak też konieczność rozszerzenia lub dostosowania swoich kompetencji do potrzeb rynku pracy.

Chciałam podszkolić język angielski, by w momencie poszukiwania pracy znać chociaż jeden język obcy.

¹ Por. Rynek pracy w Małopolsce 2013, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, s.47. Źródło: <http://wup-krakow.pl/malopolski-rynek-pracy/badania-i-analazy/ocena-sytuacji-na-ryнку-pracy/Ocenasytuacjiarynkupracypojezwtdzwtwamaopolskiegow2013r.pdf>

Angażuje się w nowe inicjatywy, w związku z tym to wymaga ode mnie nauczenia się innych rzeczy.

Często nauka związana była z podejmowaniem nowych aktywności,

Studia podyplomowe chciałem zrobić, żeby mieć papier, to mogło być przydatne przy szukaniu pracy.

wymagających nieznaną dotąd wiedzy czy umiejętności. Nowe zadanie, zlecenie, nowa funkcja – to sytuacje bezpośrednio przyczyniające się do rozpoczęcia kształcenia. Były to zarówno sytuacje narzucone z zewnątrz, w których respondenci zostali postawieni, jak i działania przewidziane i zaplanowane przez nich samych. Niektórzy wskazywali, że istotne było dla nich uzyskanie konkretnych uprawnień potwierdzonych odpowiednim dokumentem.

Bardzo ważnym czynnikiem motywującym do nauki jest chęć rozwoju własnego. Nastawienie prorozwojowe pojawia się prawie we wszystkich wypowiedziach. Osoby aktywnie uczące się to osoby lubiące się uczyć, dla których rozwój osobisty jest wartością.

Jeden z badanych powiedział, że w jego przypadku motywacją do uczenia się jest uczenie się, bo zdobywanie wiedzy powoduje chęć jej zgłębienia. Potwierdza to też inna respondentka, dla której możliwość rozwijania umiejętności posługiwania się językiem angielskim była argumentem dla zapisania się na kurs prowadzony w tym języku.

[Lubię się uczyć,] bo się nie nudzę dzięki temu. Nauka jest skutkiem ubocznym tego, że robię ciągle nowe rzeczy.

Respondenci wskazywali, że podejmują naukę ze względu na ciekawość danego tematu, chęć zgłębienia nowych obszarów, ale również wielość możliwości, jakie tworzą się dzięki nauce, jak podróżowanie, poznawanie świata, różnych kultur, rozumienie innych. Proces uczenia się stwarza okazję do aktywności, poznawania nowych ludzi, innych perspektyw, spędzenia czasu w grupie, co samo w sobie jest jednym z argumentów do podjęcia uczenia. Powodem może być także potrzeba realizacji celu, satysfakcja z jego osiągnięcia, czasem nawet obiecana sobie gratyfikacja. Zdarzają się także przyczyny ambicjonalne.

Dość powszechne jest także uczenie się spontanicznie, bez założonego planu, czasem nawet wymuszone przez sytuację zewnętrzną.

Z przeprowadzonych wywiadów wynika, że respondenci widzą w zdobywaniu wiedzy i umiejętności poszerzenie możliwości działania zarówno w przestrzeni zawodowej, jak i osobistej. W zależności od sposobu postrzegania uczenia i własnych preferencji edukacyjnych jedni definiują to jako przyczynę podejmowania aktywności edukacyjnej, inni jako skutek realizowania nieznanych dotąd wyzwań. Bez względu jednak na to, jak jest to definiowane w przypadku konkretnej osoby wyraźna jest świadomość i potrzeba konieczności podejmowania takiej aktywności.

Nikt nie rodzi się genialnym albo niewiele osób rodzi się genialnych, tylko trzeba zacząć [się uczyć].

2.2. Wybory edukacyjne

Decyzje edukacyjne podejmowane były przez respondentów przede wszystkim samodzielnie lub z uwzględnieniem opinii autorytetów, osób ze środowiska zawodowego i kręgu prywatnych znajomych. W mniejszym stopniu udział mieli doradcy zawodowi czy specjaliści ds. rozwoju zawodowego.

Rozpoczęcie kształcenia podyktowane było także czynnikami zewnętrznymi, jak np. zmiana przepisów prawnych, wymagania pracodawcy lub organizacji, której jest się członkiem.

Zawsze samodzielnie podejmowałam decyzję, co mi jest potrzebne, z czego chcę skorzystać.

Decyzje osób samodzielnie wybierających swoje ścieżki edukacyjne wynikały głównie z wewnętrznych potrzeb, zainteresowań i preferencji, a opierały się na analizie oferty oraz obserwacji otoczenia – co może być przydatne na rynku pracy.

Czasami słuchałam, co mówią moje koleżanki i co polecają, na ten ostatni kurs też namówiła mnie przyjaciółka.

Spotkałam świetnych wykładowców na uczelni i oni pokazywali mi bardzo praktyczne przełożenie wiedzy na funkcjonowanie w organizacjach.

Duży wpływ na kształtowanie ścieżek edukacyjnych miały osoby, które dla respondentów były autorytetami. Były to głównie osoby ze środowiska edukacyjnego oraz rodzinnego. Respondenci wskazywali na polecenia wykładowców uczelni, sugestie czy wzorce osób z najbliższej rodziny, a także rekomendacje przyjaciół, znajomych.

2.3. Stosowane formy/ sposoby uczenia się

Najczęstszą formą uczenia się jest podejmowanie różnego rodzaju kursów oraz szkoleń organizowanych przez instytucje spoza formalnego systemu kształcenia (np. wyspecjalizowane firmy szkoleniowe, organizacje typu NGO itp.). Kursy takie miały dwojaką formę: komercyjną (odpłatną) lub

Robiłam też kursy międzynarodowe np. „Młodość w działaniu” – uważam, że jest to bardzo fajna i ciekawa forma uczenia się nieformalnego.

były finansowe ze środków publicznych specjalnie pozyskanych na ten cel. Zdarzały się wśród nich projekty szkoleniowe o charakterze międzynarodowym. Nie wszystkie natomiast były certyfikowane. Respondenci podejmowali aktywność szkoleniową z własnej inicjatywy, kierując się różnymi motywacjami.

Drugą, bardzo popularną wśród respondentów formą uzyskiwania wiedzy, były kursy oferowane przez pracodawcę i rozwijające umiejętności zawodowe, a więc ściśle związane z wykonywaną pracą. Wielu respondentów zwracało również uwagę na uczenie się w praktyce, poprzez działanie. Na przykład nabywanie nowych umiejętności następowało poprzez wykonywanie nowych zadań w pracy, analizowanie wcześniej prowadzonych działań, wyciąganie wniosków i analizowanie błędów.

Brałam udział w ogromnej ilości kursów i szkoleń, które były związane z moją pracą – praktycznie ciągle muszę się doszkalać.

Osoby uczące się poszukiwały informacji także samodzielnie – w internecie (blogi, fora dyskusyjne, kursy online) lub w książkach. Celem takiej aktywności było jednak najczęściej uzupełnienie wiedzy niż nauka od podstaw. Inne wybierały naukę w parze, np. z korepetytorem.

Kilka badanych osób wskazało na ważny aspekt procesu uczenia się – interakcję z innymi. Nabywanie nowej wiedzy odbywać się bowiem może przez wymianę zdań i doświadczeń w grupie, poprzez obserwację innych (przykładem mogą być lekcje pokazowe dla nauczycieli w szkołach prowadzone przez doświadczonych praktyków), a czasem nawet poprzez nauczanie innych.

Mniej popularne były takie formy nauki jak: studia podyplomowe, staże, uczestnictwo w konferencjach. Jeden z respondentów wskazał na uczenie się za pośrednictwem gier komputerowych (np. rozwój języka obcego, wyobraźni). Różnorodność form zdobywania wiedzy jest ogromna, a stosowane techniki uczenia się zależą od inwencji osób uczących się. Nawet spędzanie wolnego czasu może mieć walor edukacyjny.

2.4. Ulubione formy/ sposoby uczenia się

Osoby aktywne szkoleniowo są świadome własnych potrzeb edukacyjnych, wiedzą, czego oczekują w procesie

Bardziej do mnie przemawia podjęcie jakiegoś działania i nauczenie się przy okazji, jak się to robi, niż żeby siąść nad jakąś książką, wiedzą teoretyczną i czytać.

nauki. Bardzo często w swoich wypowiedziach kładą nacisk na powiązanie w procesie uczenia się wiedzy teoretycznej z praktyczną. Wiedza przetestowana w praktyce jest bowiem łatwiejsza do przyswojenia. Dopiero skonfrontowanie z praktyką uwidacznia różne aspekty danego tematu, pojawiają się problemy, rodzą się pytania. Praktyczne zastosowanie zapewnia zatem zdobycie wiedzy bardziej gruntownej, bo przetestowanej. Jest to także wiedza użyteczna, potrzebna do wykonywania bieżących zadań, a więc motywacja do jej zdobywania jest większa. Ponadto w procesie uczenia się ważne jest nie tylko zdobywanie wiedzy, ale także umiejętności. Pod tym względem praktyka jest formą zdecydowanie skuteczniejszą, pozwalającą na faktyczne ich zdobycie. Dlatego wysoko oceniane są szkolenia, które polegają na realizacji konkretnych zadań przez ucznia, pozwalających przetestować zdobywaną wiedzę i umiejętności. Część osób podkreślała, że preferowaną dla nich formą uczenia się jest praktyka, nawet bez podbudowy teoretycznej. Samodzielne przejście przez procesy, szukanie rozwiązań i uczenie się na własnych błędach daje im poczucie rzeczywistego opanowania tematu.

Wysoko cenione przez badanych jest również uczenie się w grupie. Niektórych rzeczy, zdaniem respondentów, nie da się wręcz nauczyć samodzielnie, bez interakcji z innymi. Wymiana doświadczeń powoduje, że nie popełnia się tych samych błędów, które wcześniej popełniali inni. Ponadto wymiana perspektyw i opinii zapewnia szerszy ogląd danego tematu.

Duże znaczenie ma to, w jaki sposób się uczymy. Szczerze mówiąc nie podejrzewam, że nie nauczyłem się Corela na kursie tak dobrze, jak nauczyłem się go sam; nauczyłem się go lepiej, bo dochodziłem do rozwiązań metodą prób i błędów (...). Angielskiego na przykład nauczyłem się pewnie lepiej na kursie – kiedy masz kontakt z innymi osobami.

Motywuje mnie obecność innych uczestników (...) Obecność innych działa na mnie mobilizująco.

Dodatkowo obecność innych uczących się może działać mobilizująco i zachęcać do nauki. Inną zaletą nauki w zorganizowanej formie jest jej regularność, która wymusza terminowość. Jest to szczególnie przydatne dla osób, które nie mają wystarczająco dużo motywacji do systematycznej nauki.

Oprócz wskazywania na formy grupowe, część respondentów preferowała te z nich, które kończą się uzyskaniem certyfikatu potwierdzającego zdobytą wiedzę lub uprawnienia. Niektórzy wskazywali również, że preferują formy krótkie, przynoszące szybkie efekty. W kontekście kursów online pojawił się natomiast argument dotyczący elastyczności – każdy może w tym przypadku wybrać treści oraz termin i czas poświęcony na naukę. Nie każdy z respondentów był jednak entuzjastą samodzielnej nauki. Były osoby, które przyznały, że aby była ona efektywna, muszą na nią poświęcić więcej czasu niż na uczestnictwo w szkoleniu. Ponadto pojawił się głos, że wartościowe jest łączenie form kształcenia formalnego i nieformalnego – wtedy możliwe jest osiągnięcie najlepszych efektów.

2.5. Wykorzystanie wiedzy

Wiedza zdobywana przez respondentów w procesie formalnego i pozaformalnego kształcenia jest później najczęściej wykorzystywana w pracy zawodowej. Jednak wielu respondentów przyznało, że wykorzystuje zdobyte umiejętności także w działalności pozazawodowej (w ramach różnych organizacji, klubów zainteresowań itp.), w życiu codziennym (np. podróżując) albo rozwijając swoje pasje. Ważne jest również zastosowanie wiedzy w procesie uczenia innych, a więc przekazywanie jej dalej. Zdaniem części respondentów najbardziej użyteczna wiedza to taka, którą można wykorzystać w wielu różnych dziedzinach.

Cieszę się, że uczę się czegoś nowego, co mogę wykorzystać w różnych dziedzinach życia, niekoniecznie zawodowo.

2.6. Czym jest uczenie się przez całe życie?

Respondenci zostali poproszeni o przedstawienie, czym jest dla nich uczenie się przez całe życie. Najczęstsze odpowiedzi zaprezentowano na grafie.



Większość osób utożsamia uczenie się przez całe życie z rozwojem. Poznawanie i doświadczanie nowych rzeczy, podejmowanie nowych wyzwań to konsekwencje i możliwości, jakie daje uczenie się. To brak stagnacji i rutyny. Ważna w tym kontekście jest postawa – aby móc się uczyć, trzeba być otwartym na

Uczenie się przez całe życie to dla mnie takie ciągły proces doświadczania, ciekawości i dowiadzywania się czegoś nowego, wykorzystywania swoich wcześniejszych doświadczeń, spotkania nowych ludzi.

nowość, na zmianę, jaka może się dokonać.

Naturalny proces przypisany do każdego człowieka, nie ma ludzi, którzy wiedzą wszystko i już wszystkiego się nauczyli – uczymy się codziennie, nawet nie zdając sobie z tego sprawy.

Część respondentów podkreślała, że jest to naturalny proces, w którym wszyscy uczestniczymy, jest bowiem powiązany z cyklem życia. Uczenie się to po prostu życie.

Niektórzy wyraźnie wiążą uczenie się przez całe życie z aktywnością zawodową, uznając je za konieczność w kontekście dokonujących się zmian na rynku pracy, pozwalającą na budowanie i zdobywanie przewagi konkurencyjnej.

Ciągłe zdobywanie wiedzy po to, żeby na rynku się utrzymać, podążać za trendami, znajdować swoje nisze i w tym kierunku cały czas się uczyć.

Wyraźne jest myślenie przyszłościowe, refleksja nad tym, co się może zmienić i wydarzyć, a w związku z tym, jakie działania warto podjąć. Część osób wskazywała, że uczenie się pozwala zachować aktywność i energię, jest to sposób na życie.

Konieczność podnoszenia kwalifikacji, kompetencji, doskonalenia umiejętności, a także dostosowywania się do zmian powoduje, że uczymy się przez całe życie. To uczenie się odnosi się także do codziennego życia, bo przecież codziennie się czegoś nowego.

Rozumienie uczenia się w większości przypadków jest szerokie i uwzględniające kontekst współczesnego świata i zachodzących w nim zmian. Należy jednak mieć na uwadze, że osoby biorące udział w badaniu to

Bez tej nauki to będę mróweczką.

To jest dla mnie sposób na życie. Nie ma innej możliwości, żeby się rozwijać. Nie ma rozwoju bez nauki.

osoby aktywne edukacyjnie, świadome siebie i zdające sobie sprawę z konieczności uczenia się. Istotny jest z ich perspektywy kontekst rynku pracy i możliwości oraz szans funkcjonowania na nim. Większość odpowiedzi wskazuje, że uczenie się wiąże się dla respondentów z jakością ich życia, a nawet stanowi jego filozofię.

3. Kluczowi aktorzy – ich role i udział w polityce uczenia się przez całe życie

3.1. Oferta edukacyjna dostępna na rynku

Zawsze, kiedy szukałem jakiejś oferty, to raczej miałem problem z ich nadmiarem niż niedoborem.

Osoby uczące się uczestniczące w badaniu były zgodne co do tego, że na rynku dostępna jest bardzo rozbudowana oferta szkoleniowa. Bogactwo oferty występuje szczególnie w dużych ośrodkach miejskich. Dlatego osoby mieszkające w małych miejscowościach, aby z niej skorzystać, muszą być mobilne.

Innym problemem, który często hamuje aspiracje edukacyjne badanych, są wysokie koszty szkoleń specjalistycznych (jako kosztowne wskazywane były m.in. szkolenia komputerowe, menadżerskie). Szkolenia finansowane ze środków publicznych, choć jest ich sporo na rynku, mają restrykcyjne kryteria dostępu. Osobom niespełniającym tych kryteriów (np. wieku, statusu na rynku pracy itp.), trudno się jest na nie dostać – zdaniem części respondentów jest to oferta skierowana do wąskich grup.

Wielu badanych wskazywało również na problem jakości szkoleń i możliwości jej weryfikacji. W kontekście ogromnej liczby ofert kształcenia dostępnej na rynku rośnie znaczenie narzędzi służących do wybierania tych form, które są najbardziej wartościowe. Jedna z respondentek zauważyła potrzebę rankingowania instytucji szkoleniowych według obiektywnych i ważnych kryteriów świadczących o wysokiej jakości ich oferty.

Dobrze by było, żeby w danym temacie były rankingi firm, żeby firmy były certyfikowane, bo to świadczy o ich jakości.

Wszyscy badani byli również zgodni co do innej kwestii: szkolenia powinny współgrać z potrzebami rynku pracy. Nie każdy z poszukujących możliwości szkolenia jest na tyle świadomy, by samodzielnie weryfikować użyteczność konkretnej wiedzy, dlatego dostrzegano tutaj potrzebę zaangażowania pracodawców jako ekspertów. Powinni być oni zaangażowani w tworzenie programów kształcenia zgodnie z własnymi potrzebami. Można by wówczas oferować więcej zajęć typu praktycznego, które są najwyżej cenione przez osoby uczące się. Pracodawcy powinni być również bardziej aktywni jako

podmioty szkolące – oferować wewnętrzne szkolenia swoim pracownikom, po to, by kształcić specjalistów w konkretnej branży. Takich szkoleń, wedle doświadczenia badanych, jest za mało.

Ponadto dla wzmocnienia jakości oferty edukacyjnej wartościowe byłoby partnerstwo wielu instytucji z branży edukacyjnej, administracji publicznej, biznesu i trzeciego sektora. Są to instytucje, które mogłyby łączyć wiedzę na temat popytu na kompetencje ze strony rynku oraz podaży tych kompetencji (np. znając poziom wiedzy absolwentów), a tym samym odpowiadać za pomocą oferty edukacyjnej na niedobory kompetencyjne.

Miałam problem z wyborem dobrego szkolenia – jest dużo różnych instytucji, ale nie wiadomo, jakiej jakości oferują szkolenia. Dlatego zbierałam opinie od znajomych, co polecają.

Przy ocenie oferty edukacyjnej dostępnej na rynku respondenci odnosili się również do innych czynników związanych z jej jakością. Wyraźnie zaznaczano, że bardzo ważne jest zapewnienie odpowiedniej kadry, tzn. prowadzenie szkoleń przez wysoko wyspecjalizowane instytucje i trenerów. W tym sensie szkolenia zewnętrzne mogą być szkoleniami lepszej jakości niż wewnętrzne

u pracodawcy, które często prowadzą osoby bez odpowiedniego przygotowania trenerskiego. Pojawił się również głos, że osobom wysoko wykwalifikowanym trudniej jest znaleźć szkolenie dla siebie, pogłębiające wiedzę, a nie dostarczające wiedzy podstawowej. Znajomość języka obcego może natomiast pozwolić na skorzystanie z dodatkowej oferty instytucji zagranicznych dostępnej w internecie.

3.2. Poszukiwanie możliwości kształcenia

Zdecydowanie najczęściej wykorzystywanym źródłem informacji na temat oferty edukacyjnej jest internet. Jest on postrzegany jako ogólnodostępne i bardzo zasobne źródło. Uczący się korzystają nie tylko z wyszukiwarek internetowych i stron instytucji szkolących, ale również z serwisów społecznościowych, takich jak Facebook lub z forów dyskusyjnych. Korzystanie z sieci ma jednak swoje wady. Brakuje, zdaniem respondentów, narzędzi do weryfikacji jakości oferty dostępnej w internecie. Jedna z respondentek wskazała na przykład, że chętnie skorzystałaby z serwisu porównującego ofertę szkoleniową w interesujących ją dziedzinach, jednak dotychczas się z takim serwisem nie spotkała. Inny respondent z kolei wskazywał na możliwość korzystania z bezpłatnych próbek kursów lub szkoleń online, które umożliwiają wgląd w treść szkolenia i wstępną ocenę jego jakości. Jedna z respondentek zwróciła również uwagę na inny problem związany z korzystaniem z Internetu. Dla niektórych osób może być to źródło trudno dostępne i w związku z tym ograniczanie się tylko do tego źródła przez firmy szkoleniowe jest wykluczające. Chodzi tu szczególnie o te osoby, które biegle się nim nie posługują (np. osoby starsze).

Drugą najbardziej popularną formą zasięgnięcia informacji na temat możliwości kształcenia było pytanie znajomych lub rodziny o rekomendacje. To pozwala lepiej zweryfikować jakość oferty szkoleniowej. Poza tym część respondentów przyznała, że dowiadywała się o kursach i szkoleniach w miejscu pracy lub nauki (ulotki, plakat, ewentualnie skierowanie na szkolenie przez pracodawcę).

Raczej zawsze udawało mi się znaleźć to, czego szukałam głównie w Internecie, ale słucham też poleceń moich znajomych i to mi pozwala budować sobie taką bazę wiedzy – czego warto się podjąć.

3.3. Informowanie o możliwościach kształcenia

Na pytanie o to, kto powinien być zaangażowany w informowanie o możliwościach kształcenia, badani znów podkreślali to, że ważne jest, by

Myślę, że partnerstwa różnych instytucji powinny być jak najbardziej zaangażowane w takie działania, szczególnie, że sama zauważyłam, że takie działania dają lepsze efekty.

propozycje kształcenia nie wychodziły tylko od firm szkoleniowych, których oferta nie zawsze dostosowana jest do realnych potrzeb rynku.

Być może pracodawcy powinni bardziej zaangażować się w kreowanie oferty, jak i informowanie o niej – szczególnie dział HR.

W proces informowania powinny być zaangażowane inne instytucje np. szkoły różnego szczebla, Publiczne Służby Zatrudnienia i inne instytucje administracji publicznej, doradcy zawodowi, instytucje badawcze, które badają potrzeby szkoleniowe, organizacje pozarządowe

wspierające osoby dorosłe na rynku pracy, instytucje kultury i wreszcie pracodawcy. Ze strony medialnej natomiast nie tylko internet, ale również radio, prasa (szczególnie pisma branżowe) i telewizja (również lokalna).

Ważne jest również, żeby oferta była bardzo dokładnie opisana. Opisanie celu, programu, harmonogramu oraz osób szkolących umożliwia dobór oferty adekwatnie do potrzeb oraz poziomu wiedzy uczestnika. Źle dobrana grupa szkoleniowa może być przyczyną niepowodzenia procesu szkoleniowego. Przekaz dotyczący możliwości kształcenia powinien być spójny, tak jak i sposób informowania o kursach i szkoleniach. Wartościowe byłoby np. stworzenie ogólnopolskiego portalu internetowego, zbierającego dostępną na rynku ofertę w jednym miejscu i porządkującego ją tematycznie. Dotychczasowe strony internetowe, które miały pełnić taką funkcję nie posiadały pełnej informacji.

Jak chcę się czegoś nauczyć, to szukam, gdzie mogę się nauczyć, co mi to da, jak mogę się nauczyć, kto organizuje szkolenia i kto prowadzi. Bo jeżeli już mam za to zapłacić, to chcę wiedzieć.

3.4. Ukierunkowanie na efekty uczenia się

Prowadzący powinni jednak być wymagający – oczekiwać czegoś, żeby ten efekt kształcenia był.

Respondenci byli zgodni co do tego, że w procesie uczenia się efekty kształcenia są kluczowe. Efekty kształcenia są zależne od jakości kształcenia, tym samym ich jakość zależy w dużej od osoby prowadzącej proces, przede wszystkim od jej profesjonalizmu. W tym kontekście ważne jest nie tylko przygotowanie merytoryczne prowadzącego – kompetencje

z zakresu, w jakim prowadzone jest kształcenie, ale także umiejętność przekazywania wiedzy i kształcenia umiejętności, a także czynniki pozamerytoryczne, które jednak istotnie wpływają na efekty uczenia się, jak osobowość, autorytet, sposób komunikacji z uczącymi. Sam prowadzący powinien być ukierunkowany na skuteczne osiągnięcie celów edukacyjnych i aby zarówno poprzez dobór treści i metod, jak i swoją postawę wpływał na osiągnięcie rezultatów szkolenia.

Dla mnie jest bardzo ważne czy później wykorzystam w pracy to czego się nauczyłam – nie chcę żeby to był stracony czas [czas uczestnictwa w kursie].

W samym procesie duże znaczenie ma przygotowanie kształcenia, przede wszystkim dostosowanie do potrzeb klienta. W tym kontekście kluczowe znaczenie ma gruntowna diagnoza potrzeb szkoleniowych. Jedna z respondentek wskazywała na konieczność refleksyjnego podejścia do tego etapu – jest to bowiem działanie, o którym bardzo dużo się mówi na rynku szkoleniowym, jednak nie

Dla mnie jeżeli ktoś nie zajmuje się jakimś tematem, a przebywa na szkoleniu, to on jeszcze nie w pełni z tego korzysta, bo jeszcze nie wie, jakie pytania zadać i on nie ma problemów, żeby móc zadać jakieś pytanie, żeby swój problem rozwiązać.

zawsze proces ten jest wystarczająco dobrze przeprowadzany. W opisie oferty szkoleniowej konieczne jest podanie szczegółowej informacji o celach, programie, korzyściach i konkretnych prowadzących. Tylko szczegółowa informacja da obraz, czy dana oferta jest adekwatna do potrzeb. Ważne dla osiągnięcia efektów uczenia się jest również nastawienie osoby uczącej się. Dotyczy to zarówno chęci do uczenia się, ale także świadomości, czego chcę się

nauczyć. Refleksja nad efektami uczenia powinna być obecna przed podjęciem nauki. Podejmując aktywność edukacyjną, trzeba wiedzieć, czego chce się nauczyć. Kilku respondentów wskazało, że decydują się na kształcenie dopiero w sytuacji, gdy podejmują jakąś nową aktywność zawodową lub osobistą. Zetknięcie z nowym tematem w praktyce daje dopiero pogląd, o co można zapytać. Respondenci duży nacisk kładli na praktyczny aspekt przekazywanej wiedzy i umiejętności. Większość jest zdania, że dopiero zastosowanie w praktyce zdobytej wiedzy pozwala na faktyczne kształtowanie i wyćwiczenie umiejętności. Umiejętności powinny być sprawdzone w różnych sytuacjach, dopiero na tej podstawie można mówić o efektywności uczenia się. W tym kontekście pojawia się postulat angażowania praktyków w proces kształcenia – pozwala to bazować na przetestowanych i sprawdzonych rozwiązaniach. Umożliwia więc uniknięcie niepotrzebnych błędów. Niektórzy wskazywali na odroczone wykorzystanie efektów szkolenia ze względu na pojawiające się sytuacje w późniejszym czasie.

Część osób podkreślała znaczenie kompetencji uniwersalnych, możliwych do wykorzystania w wielu aspektach życia zawodowego i prywatnego.

Dla innych efekty uczenia się postrzegane są przede wszystkim przez pryzmat życia zawodowego. Wysoko cenione dla nich są przede wszystkim kompetencje przetestowane w praktyce. Niektórzy podkreślali, że nic nie jest w stanie zastąpić doświadczenia zawodowego jako sposobu na uzyskiwanie kompetencji, gdyż tylko skonfrontowanie się z realnymi problemami podczas wykonywania zadania pozwala sprawdzić, jak dana osoba sobie z nimi radzi. Ważna w tym kontekście jest także analiza własnego doświadczenia z wcześniejszych zadań czy stanowisk i wyciąganie wniosków z popełnianych błędów oraz korzystanie z dobrych praktyk.

Kursy uczą głównie, jak używać narzędzi, część kursów uczy, jak rozwiązywać problemy, natomiast tak, to jest jak w życiu – człowiek uczy się „na żywo”.

W kontekście poszukiwania ofert edukacyjnych i szkoleniowych zapewniających wysokiej jakości efekty uczenia, warto zwracać uwagę na renomę firm oferujących kształcenie. Zbudowanie zaufania do marki wymaga profesjonalnego podejścia, co zwiększa szansę na szkolenie wysokiej jakości.

3.5. Uznawanie pozaformalnego i nieformalnego uczenia się

Z doświadczeń respondentów wynika, że pracodawcy obecnie uznają kompetencje nabywane poprzez uczenie się poza systemem edukacji formalnej. Liczą się dla nich przede wszystkim wiedza i umiejętności pracowników. W tym kontekście respondenci podkreślają zwłaszcza znaczenie umiejętności praktycznych zdobytych poprzez doświadczenie. Niemniej jednak wymaga to od pracodawców zweryfikowania kompetencji potencjalnych pracowników.

Myślę, że dla części pracodawców jest to ważne [posiadanie uprawnień, certyfikatów], natomiast dla większości liczą się jednak praktyczne umiejętności.

Jednak co do oceny znaczenia dokumentów poświadczających kompetencje pracownika respondenci nie mieli jednolitego stanowiska. Ich doświadczenia wskazywały na różnorodność postaw i praktyk pracodawców. Część z nich podkreślała, że kursy zakończone certyfikatami liczą się na rynku pracy. Dla niektórych fakt, że po zakończeniu

kursu będą mogli otrzymać certyfikat, był ważnym argumentem dla rozpoczęcia nauki. W wielu wypowiedziach pojawiało się, że certyfikaty są dla pracodawców znaczące, ale nie zawsze są niezbędne i nie wszystkie dokumenty są tak samo honorowane. Waga certyfikatów jest uzależniona od branży. Są branże, w których posiadanie certyfikatów jest niezbędne do wykonywania zadań zawodowych (jak np. bezpieczeństwo). Certyfikaty mają znaczenie dla pracodawcy, o ile dotyczą konkretnych, ważnych dla nich kompetencji (np. certyfikaty językowe w korporacji międzynarodowej). Niektórzy respondenci wskazywali także, że certyfikaty są często ważne jako

wymóg w postępowaniach przetargowych różnych instytucji publicznych (np. ministerstw) czy dużych firm (np. banków).

Certyfikat jest ważnym kryterium, jeśli pracownik jest nieznan w instytucji lub środowisku. Dlatego zwłaszcza na etapie rekrutacji posiadanie certyfikatów może stanowić o przewadze konkurencyjnej kandydata. Jeden z respondentów biorących udział w rekrutacjach stwierdził, że posiadanie certyfikatu uznanego w danej branży przez kandydata upraszcza rekrutację – przebieg rozmowy rekrutacyjnej jest inny, bo omawia się tematy bardziej zaawansowane, a znajomość podstawowych jest uznana za oczywistą. Jeden z respondentów wskazywał także, że nawet certyfikaty, które w danym momencie nie są aktualne, mają charakter informacyjny, bo pokazują przebieg ścieżki edukacyjnej danej osoby. Większość badanych podkreślała wyraźnie, że z ich doświadczenia wynika, że brak certyfikatów nie jest dyskwalifikujący, gdyż deklarowane przez kandydata umiejętności mogą być zweryfikowane. Odbывается to głównie

Pytanie, czy pracodawca chce daną osobę sprawdzić, jeśli widzi certyfikat to ma pewność, że ta osoba jakąś wiedzę posiada, a jeśli ktoś nie ma „papierka”, to faktycznie pracodawca musi ją sprawdzić, dać jej szansę na wykazanie się, że potrafi to robione się tyczą, ale to nie są problemy, które się rozwiązuje w pracy.

Corela uczyłem się sam, metodą prób i błędów – na rozmowie [kwalifikacyjnej] miałem wykonać mały projekt i pracodawca wiedział czy faktycznie znam ten program.

poprzez analizę życiorysu oraz rozmowę i zadawanie odpowiednich pytań lub poprzez zlecenie konkretnego zadania do wykonania, a czasem uzupełniająco także dodatkowe pytania. Ponadto pomocne w takich sytuacjach mogą być dokumenty wydane przez poprzedniego pracodawcę, tj. jasno określony zakres obowiązków, jaki dana osoba wykonywała oraz referencje.

Identyfikowanym problemem w tym kontekście jest rozpoznawalności i wiarygodności certyfikatów i dokumentów poświadczających kompetencje. Istotne jest to, przez kogo wystawiany jest dokument. Ważne dla pracodawców są dokumenty wystawiane przez instytucje renomowane (np. uczelnie) lub stricte certyfikaty uznane w danej branży (np. certyfikaty międzynarodowe). Z perspektywy respondentów należy odróżnić wewnętrzne dokumenty wydawane przez firmy i instytucje szkolące od dokumentów uniwersalnych, zrozumiałych dla szerszego środowiska, innych instytucji i osób. W tym kontekście pojawia się problem opisu zaświadczeń wskazujących na odbycie kursów – nie zawsze jasno jest w nich zdefiniowane, co było przedmiotem kursu, przez co nie są przejrzyste informacyjnie dla innych odbiorców, a tym samym ich użyteczność jest niższa.

Jeżeli miałabym do wyboru pracownika, który ma tylko kurs, albo ma tylko doświadczenie, to wybrałabym tego, który ma tylko doświadczenie, bo zawsze może uzupełnić wiedzę.

Respondenci wyraźnie podkreślali, że dla pracodawców liczą się przede wszystkim umiejętności praktyczne, które nabywa się głównie poprzez doświadczenie zawodowe. Część osób udzielających wywiadu to także pracodawcy lub kadra uczestnicząca w rekrutacjach z ramienia pracodawcy. Wskazywali oni, że optymalnie jest, gdy kandydat ma doświadczenie praktyczne w branży, a jednocześnie ma też

dokumenty poświadczające wiedzę i umiejętności. Jednak kluczowe jest, czy kandydat ma umiejętności praktyczne, a posiadanie certyfikatów jest kwestią drugorzędną. Jeden z respondentów wskazał, że certyfikaty nie są z jego perspektywy ważne, gdyż certyfikat dotyczy innych kompetencji niż wymagane w praktycznym wykonywaniu zadań w pracy. Jedną z respondentek wskazywała, że certyfikat nie zastąpi bezpośredniego kontaktu z pracodawcą, podczas którego weryfikowane są także inne kompetencje, jak np. umiejętność autoprezentacji.

Posiadając takie certyfikaty (...) skupiają się tylko na tych dziedzinach, których one się tyczą, ale to nie są problemy, które się rozwiązuje w pracy.

Część badanych jest zdania, że certyfikaty i inne dokumenty poświadczające kompetencje nie są obecnie dla pracodawców ważne. Uzależnione jest to częściowo od branży oraz oczekiwań dotyczących poziomu zaawansowania szkoleń i kursów. Jedna osoba wskazywała, że w jego branży certyfikaty liczyły się kiedyś, a obecnie postęp technologiczny jest tak szybki, że firmy szkoleniowe oferujące kursy stacjonarne są zbyt opóźnione w stosunku do aktualnych trendów na rynku. Z tej perspektywy posiadanie certyfikatów jest nie jest wystarczające, bo nie udowadnia aktualnej wiedzy. Z doświadczeń jednej z respondentek wynika, że pracodawcy mimo posiadanych certyfikatów weryfikują kompetencje pracowników, natomiast dokument może być ważny na etapie wyboru CV w procesie rekrutacji.

Niektórzy respondenci wskazywali także na konieczność ostrożnego podejścia do osób, które mają dużo certyfikatów, gdyż samo ich zdobywanie zajmuje dużo czasu i zdarzają się w tym zakresie nadużycia.

Wyraźny jest zatem pogląd, że certyfikaty nie determinują sytuacji danej osoby na rynku pracy, lecz niewątpliwie ją wzmacniają. Znaczenie certyfikatów zależy od branży, rodzaju kompetencji, jakie potwierdza, a także rozpoznawalności i wiarygodności samych dokumentów.

3.6. Podmiotowe podejście w procesie uczenia się

Respondenci byli zapytani o znajomość założeń dotyczących funkcjonowania bonu szkoleniowego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego i chęć skorzystania z tego rodzaju rozwiązań. Większość badanych nie знаła założeń dotyczących programu, jedna osoba wiedziała, jakie są kluczowe idee, jedna była uczestnikiem pilotażowych rozwiązań testowanych w ramach projektu Podmiotowe finansowanie kształcenia. Część osób wskazała, że z ich perspektywy propozycja zastosowania bonu szkoleniowego dla firm nie różni się od szkoleń zamkniętych realizowanych obecnie z funduszy unijnych w firmach, gdyż tak samo pracodawca ma wpływ na ich kształtowanie. Niemniej jednak jedna z osób wskazała, że jest to rozwiązanie dopasowane do potrzeb firm mikro, małych i średnich, które ze względu na wielkość nie mają takiego potencjału, aby zaprojektować dla nich dedykowane szkolenie zamknięte.

Po zapoznaniu się z głównymi założeniami większość uczestników badania wyrażała zainteresowanie udziałem w szkoleniach finansowanych w ten sposób. Największą w ich opinii zaletą jest możliwość dopasowania szkolenia do własnych potrzeb.

Ja wreszcie mogę wybrać sobie szkolenie, a nie czekać aż jakaś firma napisze projekt.

Firmy [biorąc udział w szkoleniach finansowanych z Unii] nie uczą się, jak sobie radzić na rynku, tylko uczą się za czyjąś kasę. To jest złe.

Jeden z respondentów zwrócił uwagę na to, że oprócz możliwości wyboru szkolenia mocną stroną tego rozwiązania jest partycypowanie przedsiębiorców w kosztach, co powoduje, że będą oni bardziej odpowiedzialnie decydować o zakresie oczekiwanych szkoleń.

Istotnym pytaniem było także to, czy szkolenie będzie wartościowe z punktu widzenia uczestnika. Ważne jest, że bez względu na to, że szkolenie byłoby dofinansowane czy nie, aspekt jego użyteczności i jakości był brany pod uwagę w analizach respondentów.

Jak najbardziej chciałabym skorzystać z takiego bonu. Tylko pytanie, czy to szkolenie, na które bym poszła, faktycznie odpowiadałoby potrzebom szkoleniowym z punktu widzenia mojego pracodawcy.

W kontekście testowanych obecnie rozwiązań osoba uczestnicząca wyrażała aprobatę dla

kontynuacji ich w przyszłości. Przedstawiła jednocześnie wskazówki do modyfikacji założeń zwłaszcza dotyczących informowania o ofercie, w tym umożliwienia firmom szkoleniowym prowadzenia działań informacyjnych oraz jeszcze zmniejszenia i uproszczenia strony formalnej.

4. Dobre praktyki oraz rekomendacje dla innych uczących się

4.1. Czynniki sukcesu

Analizując historie edukacyjne badanych można wskazać, jakie czynniki – wynikające pośrednio lub wskazywane wprost – przyczyniają się do sukcesu szeroko rozumianego procesu uczenia się. Należą do nich:

- jakość kształcenia
- zaangażowanie uczącego
- świadomość tego, czego chcę się nauczyć
- zastosowanie wiedzy w praktyce
- wymiana doświadczeń
- dostępny i przejrzysty system informacji o ofercie edukacyjnej
- wybory edukacyjne zgodne z potrzebami i preferencjami
- świadomość konieczności uczenia się przez całe życie

4.2. Rekomendacje dla innych uczących się, dobre praktyki.

Z wypowiedzi osób uczących się można uzyskać wiele cennych wskazówek na temat tego, jak radzić sobie wyszukując dla siebie odpowiednią ofertę szkoleniową, na co zwrócić uwagę oraz jak postępować w procesie kształcenia, by było ono efektywne.

Najczęściej pojawiające się rekomendacje w wypowiedziach uczących się dotyczyły:

- **testowania zdobywanej wiedzy w praktyce.** Stosowanie wiedzy na co dzień pomaga łatwiej ją przyswoić, warto więc łączyć teorię z praktyką w procesie uczenia się.
- **nastawienia ucznia.** Ważna jest otwartość na proces uczenia się, nastawienie osoby uczącej się bardzo ważne. Warto starać się z każdej formy wyciągnąć coś dla siebie, być aktywnym.
- **profesjonalizmu prowadzących.** Przygotowanie kadry prowadzącej szkolenia jest jednym z kluczowych czynników determinujących jego efekty. Dotyczy to zarówno wiedzy i umiejętności z zakresu tematyki danego szkolenia, jak i umiejętności prowadzenia zajęć.
- **wymiany wiedzy i doświadczenia z innymi.** Interakcja jest bardzo ważna w procesie uczenia się i testowania wiedzy. Wymiana doświadczeń pozwala m.in. uniknąć najczęściej powielanych błędów przez osoby zdobywające nowe umiejętności.
- **użyteczności mentoringu.** Sprawdzenie wiedzy i umiejętności przez kogoś bardziej doświadczonego.
- **weryfikacji jakości szkoleń.** Wobec wielości form edukacyjnych dostępnych na rynku, warto podjąć próbę weryfikacji jakości dostępnej oferty.
- **nastawienia na efekty uczenia się.** Czynnikiem sukcesu jest przede wszystkim dokładne określenie celu, który chcemy osiągnąć – należy odpowiedzieć sobie na pytanie, czego chcemy się nauczyć.
- **rozwoju zgodnego z własnymi zainteresowaniami.** Odnaleźć to, co rzeczywiście nas interesuje i pasjonuje, a potem rozwijać się w tym kierunku. Wtedy można osiągnąć najlepsze efekty.

- **dostosowania formy kształcenia do własnych potrzeb.** Wybór formy dla siebie – „szytej na miarę”. Warto rozważyć różne aspekty: czas, finanse, czynniki warunkujące własną motywację do nauki itp..
- **rozwijania konkretnych umiejętności potrzebnych na rynku pracy,** np. znajomości języków obcych, umiejętności komputerowych.
- **aktualność wiedzy, zgodności z aktualnymi trendami.** Ze względu na zmieniającą się rzeczywistość warto zwrócić uwagę na aktualność wiedzy, jaka jest przekazywana - czy jest ona zgodna z obowiązującymi trendami.
- **kształtowania postaw w młodym wieku.** Budowanie postaw proedukacyjnych u dzieci poprzez pokazywanie pozytywnych wzorców, autorytetów przez rodzinę, w szkole.

Ogólne rekomendacje związane z uczeniem się przez całe życie

- ⇒ Ważne jest działanie na rzecz zwiększenia zaangażowania pracodawców w realizację polityki LLL w zakresie:
 - Rekrutacji i uznawania kompetencji
 - Przygotowania oferty edukacyjnej i identyfikacji luk kompetencyjnych
 - Prowadzenia szkoleń (branżowych, o jak najbardziej praktycznym charakterze). Istotne jest również wzmocnienie świadomości konieczności rozwoju kompetencji pracowników oraz podejmowania działań w tym zakresie.
 - Walidacji kompetencji – poprzez włączenie w sam proces np. poprzez określanie wymagań kwalifikacyjnych w danych branżach i sektorach oraz na poziomie kształtowania świadomości, czym jest walidacja i budowania zaufania do procesu
 - Współpracy na poziomie strategicznym, tzn. kształtowania polityki uczenia się przez całe życie
- ⇒ Upowszechnianie rozwiązań związanych z uczeniem się przez całe życie wśród osób uczących się – jak najszerszych pod względem różnorodności odbiorców i dostosowanych do potrzeb.
- ⇒ Pojawiły się głosy, że nie ma prognozowania długofalowego, a z drugiej strony pracodawcy nie są w stanie przewidzieć w dłuższej perspektywie rozwoju sytuacji na rynku i jej wpływu na firmy w tym ich politykę zatrudnieniową. Z tego względu, że trudno jest prognozować długofalowo, nacisk powinien być położony na rozwój kompetencji uniwersalnych, które można wykorzystać w jak największej liczbie branż, rozwijać adaptacyjność pracowników. Nie umniejsza to wagi szkoleń i kompetencji specjalistycznych wynikających z bieżącego zapotrzebowania w poszczególnych branżach.
- ⇒ Jakość determinuje efekty uczenia się. Istnieje konieczność standaryzacji, certyfikacji usług szkoleniowych tak, by oferta edukacyjna była jak najwyższej jakości. Z drugiej strony uczenie się powinno być mocno powiązane z praktyką – uzyskanie danych uprawnień, certyfikatu powinno oznaczać faktyczne uzyskanie praktycznych umiejętności. Uzyskanie odpowiedniego dokumentu kończącego daną formę aktywności edukacyjnej powinno oznaczać, że zweryfikowane zostały wiedza i umiejętności np. poprzez testy, egzaminy itp.
- ⇒ Konieczne jest dalsze budowanie świadomości i wiedzy kadr związanych z rynkiem pracy i rynkiem edukacyjnym (doradców zawodowych, instytucji szkoleniowych, trenerów, wykładowców i nauczycieli itp.), jak również wzmocnianie ich odpowiedzialności za kształtowanie postaw proedukacyjnych. Równie ważne jest promowanie idei uczenia się przez całe życie wśród dorosłych oraz dzieci i młodzieży.
- ⇒ Skuteczność realizacji działań ukierunkowanych na uczenie się przez całe życie jest wyższa jeśli te działania prowadzone będą w partnerstwie instytucji/ podmiotów z różnych sektorów (administracja, biznes, NGO's). Należy też wprost wskazywać na bariery utrudniające tę współpracę i szukać efektywnych rozwiązań ich eliminacji.
- ⇒ Szanse powodzenia mają szczególnie małe partnerstwa, zrzeszające instytucje, które widzą w tym wspólną korzyść, „mówią” zblizonym językiem.
- ⇒ Istotne jest nie tylko uczenie się osób, ale też uczenie się instytucji. Instytucje, szczególnie komercyjne profesjonalizują się np. poprzez prowadzenie badań potrzeb szkoleniowych i ewaluację szkoleń. Działania takie powinny być upowszechniane jako standard, gdyż tylko w ten sposób możliwe jest doskonalenie się instytucji i podnoszenie jakości oferty.
- ⇒ W związku z tym, że informacja o ofercie edukacyjnej i szkoleniowej jest obecnie bardzo rozproszona warto byłoby zgromadzić ją w jednym miejscu, usystematyzować i uczynić łatwiej dostępną np. poprzez centralną bazę szkoleń, portal informacyjny instytucji szkoleniowych itp.