



Dlaczego ludzie dorośli uczą się? Rozważania na temat idei kształcenia przez całe życie w aspekcie wychowania nowego typu człowieka

Mgr Jolanta Kołodziej – Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach

Absolwentka Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach na kierunku pedagogika, o specjalności pedagogika pracy z doradztwem zawodowym oraz doradztwo zawodowe i personalne; doktorantka UJK; w obszarze zainteresowań naukowych znajduje się pedagogika pracy, edukacja ustawiczna osób dorosłych, zagadnienia e-learningu oraz motywacji w zakresie wyboru zawodu i podejmowania edukacji.

Wstęp

Koncepcja edukacji przez całe życie jawi się jako klucz do bram XXI wieku¹.

W społeczeństwie opartym na wiedzy, którego elementem charakterystycznym są dynamiczne zmiany i postęp technologiczny koncepcja uczenia się przez całe życie ma szczególne znaczenie, ponieważ przyczynia się do stworzenia nowego typu człowieka. Współczesny człowiek, otwarty na zmiany i wyzwania, podejmując decyzję o kształceniu w życiu dorosłym kieruje się różnymi motywami. Na jego wybory w tym zakresie mają wpływ różnego rodzaju czynniki, zarówno natury wewnętrznej jak i zewnętrznej. Jednak to właśnie motywacja wewnętrzna, samoistna, która ma bezpośredni związek z potrzebą rozwoju własnej osobowości, kształtowaniem intelektu i zaspokajaniem potrzeb poznawczych odgrywa szczególne znaczenie dla życia i funkcjonowania człowieka doby XXI wieku.

Niniejsze opracowanie ma na celu przybliżenie problematyki edukacji przez całe życie, której głównym przesłaniem jest wszechstronny rozwój osobowości człowieka umożliwiający sprostanie wyzwaniom życia zawodowego społecznego oraz realizacji indywidualnych celów.

Założenia koncepcji uczenia się przez całe życie – nowy typ człowieka

Edukacja pełni w życiu człowieka niebagatelną rolę, bowiem to właśnie dzięki wychowaniu i kształceniu człowiek nabywa nie tylko wiedzę i umiejętności ale również kształtuje swoje postawy i system wartości. I choć czas nauki zwykle kojarzy się z okresem dzieciństwa i dojrzałości to realia współczesnego świata niejako wymuszają na człowieku ciągłe, nieustające doskonalenie własnej osobowości, wskazując na to, iż przed laty zdobyta wiedza w zaskakującym tempie ulega dezaktualizacji a szybki postęp technologiczny skłania do nabywania nowych umiejętności. W praktyce oznacza to odejście od przekonania jakoby jedynie okres młodości wiązał się z czasem nauki. Edukacja ustawiczna dorosłych i koncepcja uczenia się przez całe życie staje się w tym momencie nie mniej ważna. Wręcz przeciwnie, w XXI wieku nabiera ona coraz bardziej wyraźnego charakteru, a jej znaczenie dla kształtowania cech nowoczesnego społeczeństwa informacyjnego jest coraz częściej akcentowane. By jednak móc wskazać na owe cechy, które charakteryzują nowy typ społeczeństwa i żyjącego w nim człowieka, warto w pierwszej kolejności określić, co zakłada wspomniana idea uczenia się przez całe życie i co kryje się pod pojęciem edukacji ustawicznej.

¹ J. Delors (red.), *Edukacja - jest w niej ukryty skarb*, Raport dla UNESCO Międzynarodowej Komisji do spraw Edukacji dla XXI wieku, Wydawnictwo UNESCO, Warszawa 1998, s. 17.

Otóż, zgodnie z definicją prezentowaną przez Komisję Europejską, idea uczenia się przez całe życie (z ang. *Life Long Learning*) oznacza „wszelkie działania związane z uczeniem się przez całe życie, zmierzające do poprawy poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji w perspektywie osobistej, obywatelskiej, społecznej i/lub związanej z zatrudnieniem”². Można więc z powodzeniem stwierdzić, że koncepcja ta zwraca uwagę zarówno na rozwój indywidualny, społeczny jak i zawodowy jednostki, na przestrzeni całego jej życia. Podkreśla się tu znaczenie wiedzy, umiejętności i kompetencji, które pozwalają na właściwe funkcjonowanie człowieka, m.in. w środowisku pracy oraz w społeczeństwie.

Z przytoczonymi powyżej założeniami koncepcji uczenia się przez całe życie tożsame pozostaje pojęcie edukacji ustawicznej, które wedle ujęcia Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) „obejmuje rozwój indywidualny i rozwój cech społecznych we wszystkich formach i wszystkich kontekstach – w systemie formalnym i nieformalnym, tj. w szkołach oraz w placówkach kształcenia zawodowego, w uczelniach i w placówkach kształcenia dorosłych oraz w ramach kształcenia incydentalnego a więc w domu, w pracy i w społeczności”³. W bardzo podobny sposób pojęcie to definiuje także Zygmunt Wiatrowski, który zwraca uwagę na fakt, że proces edukacji ustawicznej odnosi się do całego życia ludzkiego, realizowany może być w rozmaitych formach i we wszelkich sytuacjach kontaktów międzyludzkich⁴. Nie inaczej na problematykę edukacji ustawicznej patrzy również Tadeusz Aleksander twierdząc, że stanowi ona jednocześnie idee, proces oraz zasadę. Według tego autora edukacja ustawiczna „jest ideą wymagającą realizacji przez całe życie w sposób ustawiczny, bez przerwy. (...) Oznacza ona stan uczenia się, który trwa od narodzin człowieka do kresu jego istnienia, proces dynamiczny, nieprzerwany. (...) przeczy zamiarowi zamykania go w jednym tylko lub w kilku okresach życia”⁵. W woli ścisłości, mając na względzie kategorię pojęciową należy zauważyć, że w literaturze przedmiotu spotkać możemy się z wieloma określeniami edukacji ustawicznej, które stosowane są zamiennie. Mowa tu między innymi o takich pojęciach jak: „edukacja permanentna”, „edukacja całożyciowa”, „kształcenia ustawiczne” oraz „oświata ustawiczna”, „uczenie się przez całe życie” i „kształcenie ciągłe”⁶. O ile dotychczas zwykło posługiwać się pojęciem „kształcenie ustawiczne”, o tyle coraz częściej zostaje ono wypierane na rzecz terminu „edukacja ustawiczna”⁷.

Jak píše Grażyna Maniak, „Powszechnie dostrzegana dynamika zmian współczesnego świata dotyczy nie tylko wymiarów technologicznego i gospodarczego, ale także wymiaru społecznego. Zmiany technologiczne, rozwój masowej komunikacji, przeobrażenia w sferze pracy, konkurencja na rynku pracy (...) rodzą potrzebę elastyczności i stałego dostosowywania się przedsiębiorstw i jednostek. Efektem tych przeobrażeń jest ewolucja społeczeństwa wiedzy w kierunku społeczeństwa uczącego się”⁸. Czym jednak jest owe społeczeństwo uczące się?

Ta sama autorka zwraca uwagę, iż społeczeństwo uczące się to taki rodzaj społeczeństwa, które świadome jest znaczenia edukacji w swoim życiu oraz świadome własnych instytucji.

² *Making a European Area of Lifelong Learning a Reality*, Komunikat Komisji Europejskiej z dnia 21 listopada 2001r., COM (2001) 678. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=uriserv%3Ac11054> data dostępu: 29.10.2016r.

³ J. Klerca, *Lifelong learning for all. Meeting of the Education Committee at Ministerial Level*, OECD, Paryż 1997, s. 89.

⁴ Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej, Bydgoszcz 2005, s. 356.

⁵ T. Aleksander, *Kształcenie ustawiczne*, [w] *Pedagogika społeczna*, T. Pilch, I. Lepalczyk (red.), Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 1995, s. 295.

⁶ *Kształcenie ustawiczne i jego rola w rozwoju zawodowym człowieka*, Wydawnictwo Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach, Kielce 2011, s. 27.

⁷ E. Kula, M. Pękowska, *Polityczno – oświatowy wymiar edukacji ustawicznej w szkolnictwie wyższym*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, Kielce 2015, s. 5.

⁸ G. Maniak, *Kształcenie przez całe życie – idea i realizacja. Polska na tle Unii Europejskiej* [w] *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, nr 2014-2015, s. 131.

Ten typ społeczeństwa zdaje sobie także sprawę z tego, że właśnie dzięki ciągłemu zdobywaniu i uaktualnianiu posiadanej wiedzy a także dzięki nieustannemu doskonaleniu swej osobowości jest w stanie optymalizować swoje zasoby do maksimum, co ma swoje przełożenie w jakości życia zarówno na poziomie jednostki jak i całego społeczeństwa⁹. Warto jednak zaznaczyć, że podejmowanie edukacji ustawicznej nie zawsze jest wynikiem tylko zmian gospodarczych, zachodzących na rynku pracy, które niejako wymuszają na człowieku – pracowniku konieczność podjęcia dalszej edukacji, czy to z powodu potrzeby poszerzenia zakresu kompetencji, czy też jak to często bywa – podniesienia swojej wartości na rynku pracy i bycia bardziej konkurencyjnym. Nierzadko osoby dorosłe podejmując wysiłek edukacyjny upatrują w tym sposób na zaspokojenie swoich potrzeb intelektualnych, realizację ambicji i aspiracji a także kształtowanie intelektu i rozwój zainteresowań. Warto w tym miejscu odnieść się do opracowania Międzynarodowej Komisji do Spraw Edukacji, która w roku 1996, pod przewodnictwem Jacques’a Delorsa opublikowała raport, pt. „Edukacja. Jest w niej ukryty skarb”. Tekst tego aktu w sposób bezpośredni zwraca uwagę na cztery filary edukacji ustawicznej:

uczyć się, aby wiedzieć – dzięki edukacji człowiek może poznać narzędzia, które służą zdobywaniu wiedzy; edukacja w tym kontekście pozwala na ukształtowanie umiejętności wykorzystywania posiadanej wiedzy i czerpanie z niej satysfakcji;

uczyć się, aby żyć wspólnie – zadaniem edukacji jest propagowanie wiedzy o innych społeczeństwach i kulturach; nauka ma umożliwiać wspólne życie i działanie oparte na zrozumieniu, w duchu tolerancji;

uczyć się, aby działać – edukacja ma na celu wyposażenie człowieka i całego społeczeństwa w umiejętność zastosowania wiedzy teoretycznej w praktyce, po to by zmieniać swoje otoczenie, móc kształtować przyszłość i radzić sobie w sytuacjach problemowych;

uczyć się, aby być – w tym przypadku głównym zadaniem edukacji jest przede wszystkim wszechstronny rozwój osobowości człowieka; edukacja ma przyczynić się do rozwoju niezależnego myślenia jednostki ludzkiej, jej zdolności do krytycznego osądu a także kształtowania w świadomości człowieka, m.in. wrażliwości, otwartości i gotowości do zmiany¹⁰.

W odniesieniu do powyższych stwierdzeń można przyjąć, że zadania edukacji ustawicznej należy rozpatrywać wieloaspektowo. Bez wątpienia jednak całożyciowa edukacja, której głównym celem jest wszechstronny rozwój osobowości człowieka, przekłada się na różne wymiary jej egzystencji. Mając na myśli owe wymiary mówimy o płaszczyźnie życia rodzinnego, zawodowego oraz społecznego.

Józef Półturzycki stwierdza, że „głównym zadaniem edukacji ustawicznej jest wychowanie nowego typu człowieka, charakteryzującego się twórczym i dynamicznym stosunkiem do życia i kultury - człowieka, który potrafi doskonalić sam siebie, zmieniać warunki życia i ulepszać je dla dobra społeczeństwa”¹¹. Wychodząc z przekonania, że wychowanie w szerokim tego słowa znaczeniu koncentruje się nie tylko na rozwoju umysłowym, uczuciowym człowieka ale również dotyczy sfery jego motywacji, przekonań i określonych działań, rolę edukacji ustawicznej jest takie kształtowanie postaw wartości i norm jednostki, które będzie miało przełożenie na sferę zarówno intelektualną, emocjonalną jak i wolicjonalną jak i wolicjonalną połączoną z działaniem¹². Zatem, należy przyjąć, że nowy typ człowieka to jednostka aktywna, która podejmuje ciągłą pracę nad sobą. Z jednej strony po to, by czerpać indywidualne korzyści i satysfakcję, z drugiej zaś po to, by stać się użytecznym dla społeczeństwa, by dzięki własnej wiedzy i umiejętnościom móc w sposób świadomy kształtować otaczającą rzeczywistość. Człowiek jutra to osoba, któ-

⁹ Tamże.

¹⁰ J. Delors (red.), dz. cyt.

¹¹ J. Półturzycki, Źródła i tendencje rozwojowe edukacji ustawicznej [w] E-mentor, nr 5(7)/2004 <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/7/id/97> data dostępu: 28.10.2016r.

¹² M. Łobocki, *Teoria wychowania w zarysie*, Wydawnictwo Impuls, Kraków 2009, s. 32.

ra jest zmotywowana do działania, otwarta na zmiany, potrafi dostosować się do dynamicznie zmieniających realiów życia, a każdą kolejną zmianę traktuje jako wyzwanie. W obszarze życia zawodowego charakterystycznym elementem nowego typu człowieka jest jego mobilność i zdolność do obierania nieraz kilku ścieżek zawodowych, co wiąże się z koniecznością przekwalifikowania. W zakresie zaś życia społecznego nowy typ człowieka cechuje się przede wszystkim akceptacją odmienności i tolerancją. Wreszcie w zakresie indywidualnego rozwoju, jest to zdolność do kierowania własnym życiem, za które człowiek bierze pełną odpowiedzialność, posiadanie umiejętności krytycznego stosunku do otaczającej rzeczywistości oraz świadomość własnego istnienia i tkwiącego w sobie potencjału. Drogą do uzyskania tak szerokich kompetencji jest ciągłe doskonalenie siebie, swojego warsztatu pracy, swoich uzdolnień i rozwijanie zainteresowań, co możliwe jest w duchu idei uczenia się przez całe życie.

By edukacja ustawiczna była efektywnym procesem przynoszącym wymierne korzyści, zarówno na poziomie jednostki jak i całego społeczeństwa, człowiek musi odczuwać faktyczną potrzebę i sens podejmowania tego typu działań. Edukacja ustawiczna nie powinna być traktowana jedynie jako obowiązek, który generują zmiany gospodarcze i technologiczne, powinna być ona wyrazem własnych chęci i przekonania o użyteczności tego rodzaju inicjatyw. Traktowanie edukacji jako swoistego stylu życia posiada głębszy sens, gdyż oznacza utożsamianie się z wartościami, jakie owa edukacja niesie ze sobą. W tym przypadku decyzję o podjęciu nauki przez osoby dorosłe można traktować z punktu widzenia stymulującej ludzkie działania motywacji.

Istota motywacji w procesie edukacji ustawicznej dorosłych

Pojęcie motywacji pochodzi zarówno od słowa *movere*, które oznacza „poruszać się”, jak i od słowa *se movere* oznaczającego „zabierać się do czegoś”¹³. Zwykle termin „motywacja” definiowany jest jako „mechanizm psychologiczny uruchamiający i organizujący zachowanie człowieka skierowane na osiągnięcie zamierzonego celu”¹⁴. Wincenty Okoń podaje, że „motywacja to ogół motywów występujących aktualnie u danej jednostki”. Wspomniany autor zwraca uwagę na to, że motywacja może mieć charakter wewnętrzny i zewnętrzny. I tak, z perspektywy motywacji wewnętrznej realizowane działanie ma wartość samą w sobie. Przykładem są tu zainteresowania lub zamiłowania do czegoś. Motywacja zewnętrzna zaś stwarza zachętę do działania, które w jakiś sposób jest nagradzane lub które pozwala uniknąć kary¹⁵. W związku z tym, można uznać, że motywacja jest ogólnym terminem, który odnosi się do kwestii regulacji zachowania nastawionego na zaspokojenie określonych potrzeb i realizacji wyznaczonego celu. Na całość procesów motywacyjnych wpływ ma szereg motywów, które określane są jako stany organizmu mające decydujące znaczenie o „jego gotowości do rozpoczęcia lub kontynuowania układów, reakcji, czynności, działań”¹⁶. Z przytoczonych informacji wynika, iż motywacja jest procesem złożonym i wieloaspektowym.

Jak zostało zasygnalizowane, z terminem motywacji związane jest pojęcie motywu. Najprostsza jego definicja zawarta w Słowniku Języka Polskiego mówi, że motyw to „bodziec skłaniający do określonego działania”¹⁷. Inne, zbliżone wyjaśnienie podaje, że motywem jest „przyczyna dla, której człowiek zachowuje się w określony sposób”¹⁸. W tym przypadku są to rozmaite pobudki, czynniki, które skłaniają człowieka dorosłego do podjęcia i/lub kontynuacji nauki.

¹³ H. Gasiul, *Teorie emocji i motywacji*, Wydawnictwo UKSW, Warszawa 2007, s. 222.

¹⁴ J. Penc, *Motywowanie w zarządzaniu*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu w Krakowie, Kraków 2000, s. 137.

¹⁵ W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2007, s. 336.

¹⁶ J. Berny, M.A. Leśniewski, P. Górski, *Motywacja w systemie zarządzania zasobami ludzkimi. Analiza teoretyczna problemu*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego w Siedlcach, nr 92/2012, s. 80.

¹⁷ <http://sjp.pwn.pl/sjp/motyw;2568522.html> data dostępu: 29.10.2016r.

¹⁸ J. Reykowski, *Motywacja. Postawy prospołeczne a motywacja*, Wydawnictwo PWN, Warszawa 1979, s. 68.

Model procesu motywacji wskazuje na to, że jest ona inicjowana poprzez świadomą lub nieświadomą analizę niezaspokojonych potrzeb. Z kolei potrzeby te są wyznacznikiem chęci osiągnięcia lub zdobycia czegoś. Na dalszym etapie skutkuje to wyznaczeniem określonych celów i obraniem konkretnej ścieżki prowadzącej do ich osiągnięcia. Realizacja celu jest jednoznaczna z zaspokojeniem potrzeby¹⁹. Klasyycznym przykładem teorii potrzeb jest koncepcja Abrahama Masłowa.

Opierając się na założeniach tej teorii można przyjąć, iż potrzeby, które znajdują się u podstaw piramidy, tj. potrzeby fizjologiczne i bezpieczeństwa tworzą grupę motywów pragmatycznych, inaczej zawodowych. W dalszej kolejności, potrzeby przynależności, szacunku i uznania zaliczyć należy do grupy motywów społecznych. Znajdujące się na wierzchołku piramidy samorealizacja i autokreacja generują motywy natury intelektualnej (osobistej)²⁰. Aleksandra Litawa podaje za Franciszkiem Urbańczykiem, że motywy pragmatyczne dotyczą w głównej mierze obszaru zawodowego, uzyskiwanych dochodów, utrzymanie lub pozyskanie zatrudnienia, zdobycia awansu zawodowego, a co z tego wynika, wiążą się z podstawowymi potrzebami materialnymi, które dają poczucie bezpieczeństwa. Czynniki społeczne łączą się z dążeniem do uzyskania satysfakcjonującej pozycji społecznej, prestiżu społecznego, z chęcią bycia autorytetem i zdobycia uznania w otoczeniu. Zaspokojenie tego rodzaju potrzeb i kierowanie się tego typu motywami wzmacnia w człowieku poczucie własnej wartości. Motywy intelektualne z kolei rodzą się z „potrzeb poznawczych i estetycznych”. Determinowane są chęcią kontaktu z kulturą, sztuką. Zgłębianie wiedzy w tym sensie nie ma na celu uzyskania praktycznych korzyści, w postaci potrzeby posiadania dyplomu ale zrozumienie praw rządzących otaczającym jednostkę światem²¹. W związku z powyższym należy przyjąć, że motywy pragmatyczne i społeczne to motywy zewnętrzne, natomiast motywy intelektualne reprezentują grupę motywów wewnętrznych²².

Innym, równie ciekawym konstruktem teoretycznym jest koncepcja samo determinacji autorstwa Edwarda Deciego i Richarda Ryana. Zakłada ona istnienie trzech stanów: amotywacji, motywacji zewnętrznej oraz motywacji wewnętrznej. Zdaniem autorów, stan amotywacji jest przeważnie efektem barku poczucia skuteczności w działaniu oraz braku poczucia kontroli nad nim. Stan ten powoduje, że człowiek unika podejmowania aktywności, a jeżeli już dochodzi do jej podjęcia to wykonywana jest ona w sposób bezrefleksyjny. Z kolei stan motywacji zewnętrznej następuje m.in. na skutek zewnętrznych regulacji takich jak kary i agrody. Efektem stanu motywacji zewnętrznej jest także podejmowanie aktywności uczenia się ze względu na chęć uzyskania szacunku w oczach innych lub ze względu na prestiż. Stan motywacji wewnętrznej (autonomicznej) zaś, następuje wówczas, gdy dana osoba podejmuje edukację ze względu na fakt czerpanej z tego tytułu satysfakcji. Innymi słowy nauka jest dla niej czystą przyjemnością i formą samorealizacji²³.

Podobnie jak w przypadku teorii A. Masłowa, również i ta koncepcja zwraca uwagę na konieczność zaspokojenia określonych potrzeb. W tym przypadku jednak są to potrzeby autonomii, kompetencji oraz więzi. Potrzeba autonomii wiąże się z samostanowieniem. Decydowanie samemu o sobie, w kwestii podjętej edukacji odnosi się choćby do własnego wyboru profilu nauki czy też jej formy. Potrzeba kompetencji ma swoje odzwierciedlenie w skuteczności po-

¹⁹ M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wyd. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003, s. 107.

²⁰ T. Aleksander, *Motywy kontynuowania nauki na studiach zaocznych* [w] Teoretyczne i praktyczne aspekty edukacji kulturalnej oraz oświaty dorosłych, (red.) T. Aleksander, Wydawnictwo UJ, Kraków 2006, s. 155.

²¹ A. Litawa, *Motywy uczestnictwa nauczycieli w kształceniu ustawicznym* [w] E-mentor, nr 2(24)/2008 <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/24/id/540> data dostępu: 29.10.2016r.

²² A. Wach-Kąkiewicz, *Rozwój zawodowy-motywy podejmowania aktywności uczenia się* [w] E-mentor, nr 4(26)/2008 <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/26/id/577> data dostępu: 29.10.2016r.

²³ I. Kazimierska, *Aspekty praktycznego wykorzystania czynników wpływających na motywację wewnętrzną w pracy zespołowej nauczycieli* [w] Nowe formy wspomaganie szkół. Zeszyt 2, (red.) D. Czerwonka, Wydawnictwo ORE, Warszawa 2012, s. 116.

dejmowanych działań. Osoba, która odczuwa swoją skuteczność w zakresie podjętej aktywności edukacyjnej chętnie realizuje kolejne tego typu inicjatywy. Natomiast potrzeba więzi, wyraża się niejednokrotnie w podejmowaniu konkretnej aktywności, np. kontynuacji nauki, ze względu na jakąś osobę, z którą jednostka odczuwa silny związek i tym sposobem chce podtrzymać z nią relację²⁴. Warto również podkreślić, że koncepcja ta bywa często wykorzystywana w badaniach nad motywacją osób dorosłych, uczących się za pomocą e-learningu²⁵.

Opisane dwie teorie motywacji są jedynie wybranymi. W literaturze przedmiotu znaleźć możemy liczne koncepcje, które opisują to zagadnienie. Warto jednak zauważyć, że motywacja pełni niezwykle ważną rolę w procesie podejmowania lub kontynuacji nauki. To właśnie dzięki niej, człowiek jest w stanie z powodzeniem osiągać zamierzone cele edukacyjne i w sposób efektywny realizować podjętą aktywność uczenia się.

Motywy podejmowania edukacji przez dorosłych. Raport z badań

Jak zostało wspomniane nieco wcześniej, pobudki, motywy, którymi ludzie kierują się w momencie podjęcia decyzji o kontynuacji nauki w życiu dorosłym bywają różne. Jedni podejmują wysiłek edukacyjny ze względów pragmatycznych, licząc na uzyskanie gratyfikacji finansowych czy też awansu, inni uczą się, ponieważ dzięki tego rodzaju aktywności mogą zyskać uznanie w oczach innych, a jeszcze inni – gdyż jest to dla nich forma samorealizacji i zaspokojenia własnych potrzeb intelektualnych. Czynnikiem tego rodzaju może być mnóstwo, wszystko jednak uzależnione jest od sytuacji, w której znajduje się dany człowiek oraz jego indywidualnych preferencji. Z punktu widzenia założeń koncepcji uczenia się przez całe życie edukacja ma być wyzwaniem dla postępujących zmian gospodarczych oraz ma przyswiecać wszechstronnemu rozwojowi jednostki, dzięki któremu człowiek jest w stanie świadomie przekształcać swoje otoczenie. Dlatego właśnie tak ważne jest uzmysłowienie sobie wewnętrznej potrzeby ciągłego rozwoju i utożsamianie się z nią. Edukacja ma bowiem służyć nie tylko całemu społeczeństwu ale przede wszystkim podejmującej tą aktywność jednostce. Jak jest w praktyce? Czy człowiek dorosły podejmując edukację jest samo zdeterminowany, czy też na jego decyzję oddziałują w głównej mierze czynniki zewnętrzne? Odpowiedzi na te pytania dostarczają choćby prezentowane poniżej wyniki badań.

W 2011r. Laboratorium Badań Społecznych przeprowadziło na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie badania wśród słuchaczy jednostek kształcenia ustawicznego²⁶. Głównym celem projektu było zbadanie efektywności kształcenia ustawicznego oraz zapotrzebowania na nie. W ramach podjętych badań dokonano również określenia czynników, które zdeterminowały decyzję o edukacji ustawicznej respondentów. W badaniach brały udział zarówno osoby młode, między 18 a 25 rokiem życia, które stoją u progu wejścia na rynek pracy, jak i osoby starsze, powyżej 40-45 roku życia, których kariera zawodowa z różnych względów uległa załamaniu. Osoby te zamieszkiwały w czterech subregionach (warszawskim, ciechanowskim, radomskim i ostrołęckim). Badania miały zarówno charakter jakościowy (12 grup dyskusyjnych, po ok. 8-10 osób) jak i ilościowy (1628 ankiet). Badani to osoby podejmujące naukę w formach szkolnych oraz pozaszkolnych²⁷. Wyniki przeprowadzonych

²⁴ Tamże, s. 117.

²⁵ *Badania na temat motywacji w szkoleniach e-learningowych*. Raport 2010. <http://www.domszkolen.com/uploads/Badanie%20motywacji%20w%20elearningu.pdf> data dostępu: 29.10.2016r.

²⁶ A. Morysińska, M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, E. Makowska-Belta, *Badania efektywności kształcenia ustawicznego i zapotrzebowania na kształcenie ustawiczne. Raport końcowy z badania terenowego wśród słuchaczy jednostek kształcenia ustawicznego*, t. 3, Warszawa 2011. <http://docplayer.pl/5705217-Badania-efektywnosci-ksztalcenia-ustawicznego-i-zapotrzebowania-na-ksztalcenie-ustawiczne.html> data dostępu: 29.10.2016r.

²⁷ Tamże, s. 5-14.

badan w tym zakresie pozwoliły na wyodrębnienie czterech grup motywów i związanych z nimi postaw:

- motywy związane z realizacją ścieżki edukacyjnej (racjonalne) – podniesienie kwalifikacji w danym zawodzie i/lub chęć założenia własnej działalności gospodarczej;
- motywy związane z szeroko rozumianym podniesieniem kwalifikacji (bezrefleksyjne) – chęć zwiększenia szans na rynku pracy; potrzeba zdobycia kwalifikacji, które pozwolą na znalezienie zatrudnienia w innym miejscu;
- motywy związane z samorealizacją (emocjonalne) – potrzeba zrobienia czegoś nowego, traktowanie edukacji jako wyzwania, rozwoju osobistego; chęć uzupełnienia/dokończenia przerwanej edukacji dla poczucia własnej satysfakcji;
- motywy świadczące o instrumentalnym traktowaniu kształcenia ustawicznego – chęć uzyskania formalnego potwierdzenia kwalifikacji; chęć wyjścia z domu w celu przełamania monotonii; chęć odroczenia momentu poszukiwania pracy i/lub otrzymania benefitów socjalnych²⁸.

Autorzy opracowania zwracają uwagę, iż badania jakościowe w przeważającej większości zostały potwierdzone przez badania ilościowe. Nadmieniamy również, że wśród osób biorących udział w badaniach ilościowych, jednym z najważniejszych motywów dla których, osoby te podjęły kształcenie w ramach edukacji ustawicznej okazała się chęć podwyższenia wykształcenia (66% wskazań) oraz potrzeba poszerzenia wiedzy i umiejętności (33%). Potrzeba osiągnięcia samorealizacji i własnego rozwoju poprzez edukację okazała się główną pobudką dla 27% osób badanych. Z kolei chęć polepszenia swojej sytuacji na rynku pracy stała się ważną dla 21% respondentów, zaś potrzeba uzyskania awansu zawodowego została potwierdzona przez 13% ankietowanych (tabela 1). Ponadto, spośród osób, które objęte zostały badaniami 58% respondentów przyznało, że decyzję o rozpoczęciu bądź kontynuacji nauki podjęło samodzielnie, 34% zaś, że z pomocą innych osób lub instytucji (wykres 1)²⁹.

Tabela 1. Najważniejsze czynniki mające wpływ na kontynuację nauki (wskazanie trzech najważniejszych czynników).

Rodzaj czynnika determinującego podjęcie nauki	Typ kształcenia		
	Razem (N=1628)	Formy szkolne	Formy pozaszkolne
Chęć podniesienia poziomu wykształcenia	66%	70%	50%
Chęć ogólnego poszerzenia swojej wiedzy i umiejętności	33%	33%	31%
Chęć rozwoju osobistego	27%	26%	28%
Chęć przekwalifikowania się/ zdobycia kwalifikacji w nowym zawodzie	21%	19%	31%
Chęć podniesienia kwalifikacji/dokształcenia się w posiadanym zawodzie	21%	18%	33%

²⁸ Tamże, s. 15.

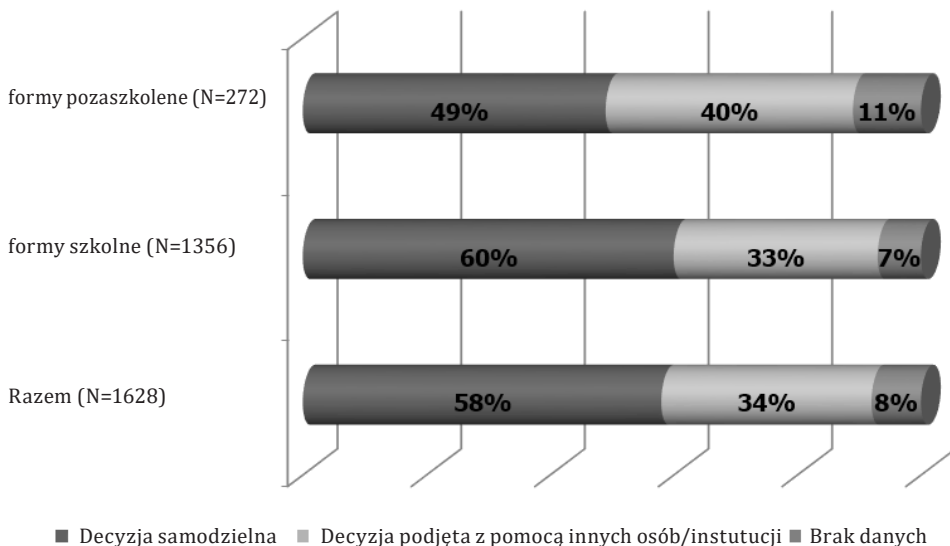
²⁹ Tamże, s. 51-54.



Chęć awansu/możliwość wykonywania pracy na lepszym stanowisku pracy	13%	14%	9%
Chęć zrobienia czegoś nowego, ciekawego, podjęcie nowego wyzwania	11%	12%	11%
Chęć uzupełnienia/dokończenia wcześniej przerwanej nauki	11%	13%	2%
Chęć otwarcia własnej działalności gospodarczej	11%	10%	12%
Chęć znalezienia pracy/lepszej pracy	9%	8%	12%
Chęć uzyskania podwyżki/możliwość uzyskania lepszej pensji	7%	7%	7%
Chęć formalnego potwierdzenia posiadanych kompetencji i umiejętności zawodowych	7%	7%	7%

Źródło. Opracowanie własne na podstawie: A. Morysińska i inni, dz. cyt., s. 52.

Wykres 1. Deklaracje dotyczące samodzielności, wpływu innych osób/institucji w zakresie podjęcia decyzji o udziale w kształceniu ustawicznym.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: A. Morysińska i inni, dz. cyt., s. 54.

Wnioski, które nasuwają się z analizy wyników przytoczonych badań wskazują, iż większość osób badanych podejmuje edukację ustawiczną z praktycznych względów. Nie oznacza to jednak, że brak jest osób, które uczą się dla własnej przyjemności, a za główny cel stawiają

sobie rozwój osobisty. Takie podejście do problemu edukacji ustawicznej przez osoby dorosłe zdaje się odzwierciedlać przemiany, jakie zachodzą na współczesnym rynku pracy. Przy czym należy podkreślić, że zdaniem autorów raportu instrumentalne podejście do kwestii uczenia się, często bezrefleksyjne, dominuje wśród osób młodych, które nie mają jeszcze jasno sprecyzowanych planów zawodowych. Osoby starsze, w tym przypadku, częściej kierują się przemyślanymi wyborami, częściej również mają one emocjonalny stosunek do podjętej aktywności uczenia się.

Podsumowanie

Konkludując, idea uczenia się przez całe życie, a tym samym edukacja ustawiczna, jest niezwykle ważnym elementem życia i funkcjonowania współczesnego człowieka. Liczne przemiany globalizacyjne, które dotyczą właściwie każdego obszaru ludzkiej egzystencji generują potrzebę ciągłego podnoszenia swoich kwalifikacji, zdobywania nowej wiedzy i umiejętności. Permanentne kształcenie się pozwala nie tylko sprostać wyzwaniom współczesnego rynku pracy ale przede wszystkim w sposób świadomy i racjonalny patrzeć w przyszłość. Edukacja ustawiczna to nie tylko konieczność, to przede wszystkim pewna filozofia życia współczesnego człowieka, która pozwala mu na wszechstronny rozwój swej osobowości. Z perspektywy omawianej problematyki należy jednak zauważyć, że osoby uczestniczące w procesie edukacji ustawicznej kierują się różnymi motywami. Wśród dorosłych, którzy podejmują naukę z określonych względów pragmatycznych, są osoby, które upatrując w nauce wartość samą w sobie, realizują wysiłek edukacyjny, czerpiąc z niego satysfakcję i dążąc przy tym do osiągnięcia samorealizacji. Z pewnością takie podejście do problematyki idei uczenia się przez całe życie jest nie tylko zjawiskiem pożądanym ale i godnym naśladowania.

Abstrakt

Artykuł poświęcony został omówieniu zagadnień związanych z rolą edukacji ustawicznej dorosłych w kontekście wychowania nowego typu człowieka. W opracowaniu poruszona została także kwestia motywacji osób dorosłych do nauki. W początkowej części dokonano wyjaśnienia podstawowych dla podjętej tematyki pojęć, w tym pojęcia idei uczenia się przez całe życie oraz edukacji ustawicznej, a także przedstawiono założenia wspomnianej koncepcji wraz z określeniem cech opisujących społeczeństwo uczące się oraz nowy typ człowieka. Następnie zaprezentowano zagadnienia związane z motywacją osób dorosłych do podjęcia nauki, tłumacząc przy tym znaczenie samego terminu motywacji i motywów. W sposób szczególny podkreślono znaczenie motywacji wewnętrznej (samoistnej). Refleksje teoretyczne poparte zostały przytoczonymi wynikami badań przeprowadzonymi w zakresie czynników determinujących podjęcie edukacji ustawicznej. Końcowa część artykułu zawiera podsumowanie podjętych rozważań i wnioski.

Słowa kluczowe: edukacja ustawiczna, motywacja, społeczeństwo informacyjne, rynek pracy

Abstract

Why are adult people studying? Of considering about the idea of the lifelong education in the aspect of bringing up the new type of the man

The paper was devoted to discussing issues connected with the role of the adults continuing education in the context of bringing up the new type of man. In the study there was also raised an issue of the adults motivation in the process of education. The first part of publication includes explanation of basic terms i.e. the idea of the lifelong education as well as the continuing education. The assumptions of the concept were presented including the identification of the learners' society features and also the new type of a man. The next aspects to be presented were the problems of motivation for education among adults, with the simultaneous explanation of the terms 'motivation' and 'motive'. The special emphasis was

placed on self-motivation (independent motivation). Theoretical reflections were backed up by the quoted findings from the research in the scope of factors determining the continuing education. The final part of the article contains summary of the considerations as well as the conclusions.

Key words: continuing education, motivation, information society, the labour market

Bibliografia i netografia:

- Amstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Wyd. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003.
- Aleksander T., *Kształcenie ustawiczne*, [w] *Pedagogika społeczna*, T. Pilch, I. Lepalczyk (red.), Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 1995.
- Aleksander T., *Motywy kontynuowania nauki na studiach zaocznych* [w] *Teoretyczne i praktyczne aspekty edukacji kulturalnej oraz oświaty dorosłych*, (red.) T. Aleksander, Wydawnictwo UJ, Kraków 2006.
- Badania na temat motywacji w szkoleniach e-learningowych*. Raport 2010.
<http://www.domszkolen.com/uploads/Badanie%20motywacji%20w%20elearningu.pdf>
- Berny J., Leśniewski M.A., Górski P., *Motywacja w systemie zarządzania zasobami ludzkimi. Analiza teoretyczna problemu*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego w Siedlcach, nr 92/2012.
- Delors J. (red.), *Edukacja - jest w niej ukryty skarb*, Raport dla UNESCO Międzynarodowej Komisji do spraw Edukacji dla XXI wieku, Wydawnictwo UNESCO, Warszawa 1998.
- Gasiul H., *Teorie emocji i motywacji*, Wydawnictwo UKSW, Warszawa 2007.
<http://sjp.pwn.pl/sjp/motyw;2568522.html>
- Kazimierska I., *Aspekty praktycznego wykorzystania czynników wpływających na motywację wewnętrzną w pracy zespołowej nauczycieli* [w] *Nowe formy wspomaganie szkół*. Zeszyt 2, (red.) D. Czerwonka, Wydawnictwo ORE, Warszawa 2012.
- Klercq J., *Lifelong learning for all. Meeting of the Education Committee at Ministerial Level*, OECD, Paryż 1997.
- Kula E., Pękowska M., *Polityczno – oświatowy wymiar edukacji ustawicznej w szkolnictwie wyższym*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, Kielce 2015.
- Kształcenie ustawiczne i jego rola w rozwoju zawodowym człowieka*, Wydawnictwo Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach, Kielce 2011.
- Litawa A., *Motywy uczestnictwa nauczycieli w kształceniu ustawicznym* [w] *E-mentor*, nr 2(24)/2008 <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/24/id/540>
- Łobocki M., *Teoria wychowania w zarysie*, Wydawnictwo Impuls, Kraków 2009.
- Making a European Area of Lifelong Learning a Reality*, Komunikat Komisji Europejskiej z dnia 21 listopada 2001r., COM (2001) 678. <http://eurlex.europa.eu/legalcontent/PL/TXT/?uri=uriserv%3Ac11054>
- Maniak G., *Kształcenie przez całe życie – idea i realizacja. Polska na tle Unii Europejskiej* [w] *Studia Ekonomiczne*. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 2014-2015.
- Morysińska A., Sochańska-Kawiecka M., Kołakowska-Seroczyńska Z., Makowska-Belta E., *Badania efektywności kształcenia ustawicznego i zapotrzebowania na kształcenie ustawiczne. Raport końcowy z badania terenowego wśród słuchaczy jednostek kształcenia ustawicznego*, t. 3, Warszawa 2011.
<http://docplayer.pl/5705217-Badania-efektywnosci-ksztalcenia-ustawicznego-zapotrzebowania-na-ksztalcenie-ustawiczne.html>
- Okoń W., *Nowy słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2007.
- Penc J., *Motywowanie w zarządzaniu*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu w Krakowie, Kraków 2000.
- Pólturzycki J., *Źródła i tendencje rozwojowe edukacji ustawicznej* [w] *E-mentor*, nr 5(7)/2004 <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/7/id/97>

Reykowski J., *Motywacja. Postawy prospołeczne a motywacja*, Wydawnictwo PWN, Warszawa 1979.
Wach-Kąkiewicz A., *Rozwój zawodowy-motywy podejmowania aktywności uczenia się* [w]
E-mentor, nr 4(26)/2008 <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/26/id/577>
Wiatrowski Z., *Podstawy pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej, Bydgoszcz 2005.



Delegacja polskich Studentów Interdyscyplinarnego Koła Naukowego
"Nowoczesne Kształcenie" KUL w Stalowej Woli z wizytą w Tarnopolu na Ukrainie
08.10.2016 roku