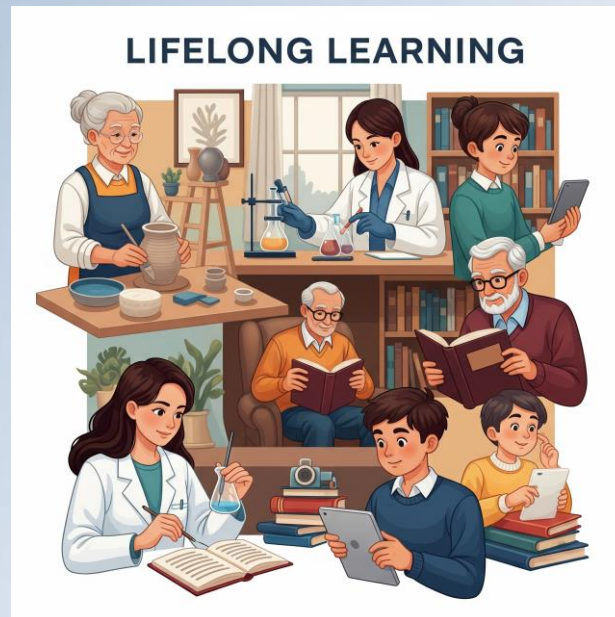


Uczenie się przez całe życie



mgr Katarzyna Ziętara
doradca zawodowy



Lifelong Learning

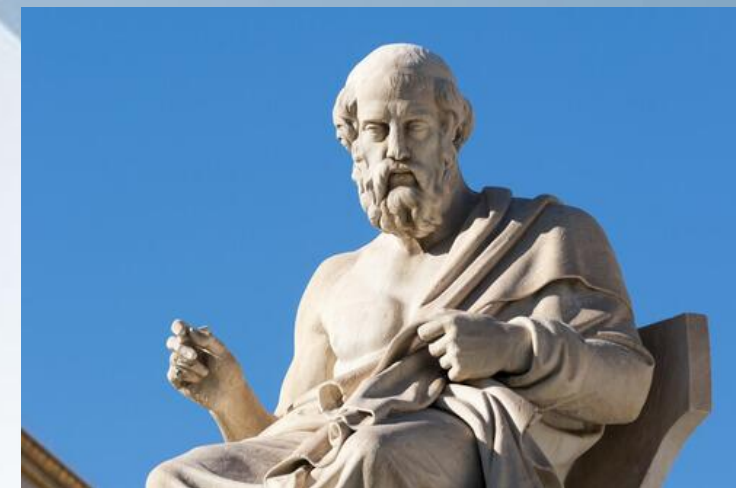
Uczenie się przez całe życie - definicja

- Uczenie się przez całe życie, znane również jako Lifelong Learning, to proces ciągłego zdobywania wiedzy, rozwijania umiejętności i kompetencji, który trwa przez całe życie, niezależnie od wieku czy formalnego wykształcenia.
- Obejmuje on zarówno formalne, jak i nieformalne formy edukacji, a jego celem jest rozwój osobisty, zawodowy i społeczny.
- Zakłada kontynuację doksztalcania się po zakończeniu edukacji formalnej.



Kiedy powstała idea uczenia się przez całe życie?

- Idea Lifelong Learning nie jest nowa – już w starożytności filozofowie jak Platon czy Sokrates głosili postulaty ciągłego rozwoju, uczenia się i doskonalenia.
- W latach 60. XX wieku została założona The New School for Social Research. Przy uczelni tej został uruchomiony oddział The Senior College, który dawał możliwość kształcenia się osobom w każdym wieku. Popularność tych studiów sprawiła, że w Stanach Zjednoczonych zaczęły otwierać się kolejne tego typu uczelnie.
- UNESCO powołało specjalną komisję, która w raporcie z 1972 r. postawiła tezę, że: „każdy człowiek ma prawo do edukacji i powinien uczyć się przez całe swoje życie”. W ten sposób dostęp do wiedzy został powiązany z ogólnymi prawami człowieka.



Czasy współczesne

- Unia Europejska wspiera ideę kształcenia przez całe życie.
- Rok 1996 był ogłoszony „Europejskim rokiem uczenia się przez całe życie”.
- W 2000 roku Komisja Europejska wydała memorandum, w którym zdefiniowała uczenie się przez całe życie jako "Wszelkie formy nauki podejmowane przez całe życie, mające na celu doskonalenie, pogłębianie wiedzy, umiejętności i kompetencji z perspektywy osobistej, obywatelskiej, społecznej i/lub zawodowej”.
- Podkreślono znaczenie uczenia się przez całe życie dla aktywnego społeczeństwa i szybkiej adaptacji zawodowej.



Polska

- Polska włączyła się w realizację założeń europejskiej polityki na rzecz uczenia się przez całe życie.
- Poszczególne obszary polskiej edukacji zostały zreformowane w celu dostosowania ich do nowej polityki edukacyjnej.
- Po ukazaniu się w 2008 r. Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Europejskiej Ramy Kwalifikacji na rzecz uczenia się przez całe życie, w Polsce powstał Międzyresortowy Zespół do spraw uczenia się przez całe życie którego celem było stworzenie Polskiej Ramy Kwalifikacji.
- W jego skład wchodzi jedenastu ministrów resortowych, a ponadto minister w Kancelarii Premiera. Zespołowi przewodniczy Minister Edukacji Narodowej.
- Pozostałymi członkami Zespołu są ministrowie: Cyfryzacji, Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej, Kultury i Dziedzictwa Narodowego, Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Obrony Narodowej, Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Rozwoju, Sportu i Turystyki, Spraw Wewnętrznych i Administracji, Zdrowia oraz Minister w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów.

RAPORT Z REALIZACJI POLITYKI UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE W MAŁOPOLSCE



Polska Rama Kwalifikacji

- Polska Rama Kwalifikacji (PRK) to opis hierarchii poziomów kwalifikacji wpisywanych do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji (ZRK) w Polsce. Stanowi ona kluczowy element szerszego Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK).
- PRK składa się z ośmiu poziomów kwalifikacji. Każdy poziom opisuje ogólne wymagania w zakresie:
 - Wiedzy: co osoba posiadająca daną kwalifikację powinna znać i rozumieć.
 - Umiejętności: co osoba posiadająca daną kwalifikację powinna potrafić zrobić, jakie zadania wykonać.
 - Kompetencji społecznych: do czego osoba posiadająca daną kwalifikację jest gotowa, jakie postawy powinna prezentować. Im wyższy poziom, tym większe są wymagania dotyczące złożoności i samodzielności w tych obszarach.



Zintegrowany System Kwalifikacji

- Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK) to kompleksowe rozwiązanie systemowe wprowadzone w Polsce w celu uporządkowania, opisania i zebrania różnych kwalifikacji w jednym, publicznie dostępnym rejestrze – Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (ZRK). Jego głównym celem jest podniesienie poziomu kapitału ludzkiego w Polsce poprzez zapewnienie ujednoliconego sposobu potwierdzania kwalifikacji zdobytych w różnorodny sposób.
- ZSK odgrywa znaczącą rolę w promowaniu postawy uczenia się przez całe życie.



Cele uczenia się przez całe życie

- Głównymi celami Lifelong Learning są:
- Adaptacja do zmieniającego się świata – ciągle zmieniający się rynek pracy wymaga od pracownika dostosowania się przez zdobywanie nowych umiejętności. Kształcenie się zwiększa konkurencyjność na rynku pracy. Zwiększenie zasobu posiadanej wiedzy daje również większą szansę na awans i podwyżkę.



Cele uczenia się przez całe życie

- Rozwój osobisty i zawodowy – dzięki nauce pracownik podnosi samoświadomość i zyskuje większą pewność siebie. Uczy się również krytycznego myślenia i rozwiązywania problemów. Może odkryć nowe pasje i zainteresowania i dzięki temu poprawić swój stan zdrowia psychicznego i ogólne samopoczucie.
- Zwiększenie elastyczności na rynku pracy - zdobycie nowych umiejętności umożliwia całkowitą zmianę ścieżki swojej kariery i wybranie sobie zupełnie innego zawodu.



Cele uczenia się przez całe życie

- Cele społeczne:
 - Budowanie relacji i interakcji z innymi ludźmi.
 - Zwiększenie świadomości kulturowej i otwartości na różnorodność.
 - Aktywne uczestnictwo w życiu społecznym.
- Cele ogólne:
 - Zaspokojenie naturalnej ciekawości i chęci poznawania świata.
 - Utrzymanie sprawności umysłowej i zapobieganie demencji.
 - Osiągnięcie poczucia spełnienia i satysfakcji z życia.



Korzyści dla pracodawców

- Zwiększona innowacyjność i konkurencyjność:
 - Pracownicy, którzy stale się uczą, są bardziej otwarci na nowe idee, technologie i metody pracy.
 - Rozwijanie nowych umiejętności i perspektyw prowadzi do powstawania innowacyjnych rozwiązań, produktów i usług.
 - Firma staje się bardziej elastyczna i zdolna do szybkiego reagowania na zmieniające się warunki rynkowe i potrzeby klientów, co bezpośrednio przekłada się na jej konkurencyjność.



Korzyści dla pracodawców

- Wyższa produktywność i efektywność pracowników:
 - Dzięki ciągłemu doskonaleniu umiejętności, pracownicy stają się bardziej kompetentni i wydajni w wykonywaniu swoich obowiązków.
 - Nauka nowych narzędzi i technik pozwala na optymalizację procesów i szybsze realizowanie zadań.
 - Zmniejsza się liczba błędów, a jakość pracy wzrasta, co bezpośrednio wpływa na ogólną efektywność organizacji.



Korzyści dla pracodawców

- Lepsze zarządzanie talentami:
 - Inwestowanie w rozwój pracowników pokazuje, że firma ceni ich wkład i stwarza im możliwości awansu, co zwiększa ich zaangażowanie i lojalność.
 - Uczenie się przez całe życie pozwala na identyfikowanie i rozwijanie wewnętrznych talentów, redukując potrzebę rekrutacji zewnętrznej na wyższe stanowiska.
 - Firma staje się atrakcyjniejszym miejscem pracy dla potencjalnych kandydatów, przyciągając najlepszych specjalistów.



Korzyści dla pracodawców

- Budowanie kultury uczenia się:
 - Gdy uczenie się jest promowane i wspierane przez firmę, staje się ono integralną częścią jej kultury.
 - Pracownicy chętniej dzielą się wiedzą, współpracują i wspierają się nawzajem w rozwoju.
 - Taka kultura sprzyja otwartemu przepływowi informacji, adaptacji do zmian i ciągłemu doskonaleniu, co wzmacnia całą organizację.



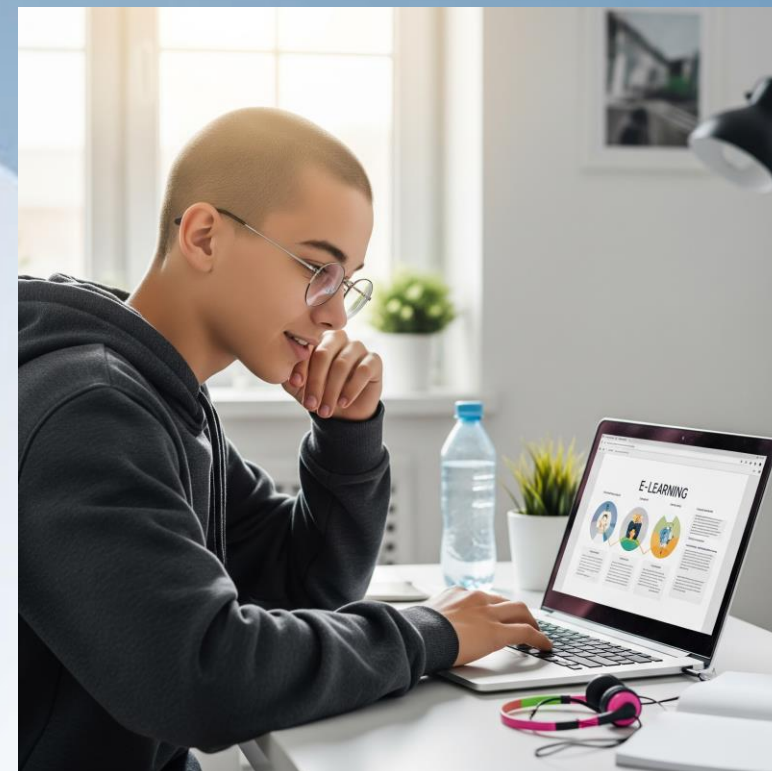
Gdzie zdobywać wiedzę?

- Kursy i szkolenia: Istnieje wiele możliwości zdobywania wiedzy przez uczestnictwo w szkoleniach i kursach, zarówno stacjonarnych, jak i online. Specjalistyczne kursy branżowe umożliwiają również otrzymanie certyfikatu ukończenia.
- Studia podyplomowe/MBA: Po ukończeniu studiów można poszerzać swoje kwalifikacje przez uczestnictwo w tej formie kształcenia.



Gdzie zdobywać wiedzę?

- E-learning: Dzięki licznym edukacyjnym platformom online wiedzę można zdobywać również bez wychodzenia z domu (przykładowe platformy: Moodle, Coursera, edX, Udemy, LinkedIn Learning, Blackboard, Canvas)
- Warsztaty i seminaria: pozwalają na zdobywanie wiedzy zarówno teoretycznej, jak i praktycznej w sposób interaktywny.



Gdzie zdobywać wiedzę? Metody nieformalne

- Samodzielna nauka: Książki, artykuły, podcasty, filmy instruktażowe.
- Mentoring i coaching: Nauka od doświadczonych osób.
- Networking: Wymiana wiedzy i doświadczeń z innymi.
- Wolontariat: Rozwój umiejętności społecznych i organizacyjnych.



Podróże i nowe doświadczenia: Nauka poprzez obserwację i zanurzenie w nowych kulturach.

Rozwiązywanie problemów w pracy/życiu codziennym: Praktyczne zastosowanie wiedzy.

Rozwijanie mentalności uczenia się

- Ciekawość: Zadawaj pytania, eksploruj nowe obszary.
- Ciekawość jest iskrą zapalającą proces uczenia się. Kiedy zadajemy pytania, nie tylko pogłębiamy swoją wiedzę, ale także aktywnie angażujemy umysł w poszukiwanie odpowiedzi. Eksplorowanie nowych obszarów, nawet tych pozornie niezwiązanych z naszymi głównymi zainteresowaniami, poszerza horyzonty, stymuluje kreatywność i pozwala dostrzegać nieoczywiste powiązania. To także sposób na odkrywanie nowych pasji i potencjalnych ścieżek rozwoju, które wcześniej mogły pozostać niezauważone.



Rozwijanie mentalności uczenia się

- Otwartość na zmiany: Akceptuj, że świat jest dynamiczny i wymaga adaptacji.
- W dzisiejszym szybko zmieniającym się świecie, stałość jest iluzją. Technologie ewoluują, rynki pracy przekształcają się, a nowe wyzwania pojawiają się niemal każdego dnia. Mentalność uczenia się wymaga akceptacji tej dynamiki i gotowości do ciągłej adaptacji. Zamiast opierać się zmianom, osoby otwarte na naukę postrzegają je jako okazję do zdobycia nowych umiejętności i poszerzenia perspektyw. Ta elastyczność jest kluczowa dla utrzymania konkurencyjności i satysfakcji w życiu zawodowym i osobistym.



Rozwijanie mentalności uczenia się

- Planowanie i refleksja: Wyznaczaj cele, monitoruj postępy i wyciągaj wnioski.
- Uczenie się przez całe życie nie powinno być chaotycznym procesem. Skuteczne uczenie się wymaga wyznaczania jasnych celów – czego chcemy się nauczyć i dlaczego. Regularne monitorowanie postępów pozwala ocenić, czy obrana ścieżka jest efektywna i czy zbliżamy się do zamierzonych rezultatów. Równie ważna jest refleksja – zadawanie sobie pytań o to, co poszło dobrze, co można poprawić i jakie wnioski wyciągnąć na przyszłość. Dzięki temu proces uczenia się staje się bardziej świadomy i ukierunkowany.



Rozwijanie mentalności uczenia się

- Znalezienie swojej motywacji: Co sprawia, że chcesz się rozwijać?
- Motywacja jest paliwem dla procesu uczenia się. Może mieć ona różnoraki charakter – od chęci awansu zawodowego, przez pragnienie zdobycia nowych pasji, po dążenie do lepszego zrozumienia świata. Zrozumienie, co napędza nas do rozwoju, pozwala utrzymać zaangażowanie nawet w obliczu trudności. Niezależnie od tego, czy jest to wewnętrzna potrzeba samorealizacji, czy zewnętrzne bodźce, świadomość własnych motywacji wzmacnia determinację i sprawia, że uczenie się staje się przyjemniejszym i bardziej satysfakcjonującym doświadczeniem.



Wnioski

- Znaczenie uczenia się przez całe życie dla jednostki:
- Adaptacja i rozwój: Zdolność do elastycznego reagowania na nowe wyzwania na rynku pracy i w życiu osobistym.
- Poszerzanie horyzontów: Ciągłe odkrywanie nowych pasji, zdobywanie wiedzy i umiejętności, co prowadzi do większej satysfakcji i spełnienia.
- Wzrost wartości na rynku pracy: Utrzymywanie aktualnych kompetencji i zdobywanie nowych, co zwiększa szanse na awans, zmianę zawodu czy po prostu utrzymanie zatrudnienia.
- Dobre samopoczucie: Aktywność intelektualna i poczucie rozwoju pozytywnie wpływają na zdrowie psychiczne i ogólną jakość życia.



Wnioski

- Uczenie się przez całe życie to nie tylko trend, ale konieczność w dzisiejszym dynamicznie zmieniającym się świecie. Przynosi ono wymierne korzyści zarówno indywidualnym osobom, jak i całym organizacjom.
- Uczenie się przez całe życie to inwestycja, która zwraca się zarówno w sferze osobistej, jak i zawodowej. To klucz do utrzymania elastyczności, innowacyjności i zadowolenia w obliczu nieustannych zmian.
- W idei uczenia się przez całe życie istotne jest to, aby stale stawiać sobie wyzwania w postaci nowych umiejętności i wiedzy.



Dziękuję za uwagę



- mgr Katarzyna Ziętara