



**KAPITAŁ LUDZKI** |  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI OŚCI



WARSZAWSKA  
WYŻSZA SZKOŁA  
INFORMATYKI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



ośrodek ewaluacji

# Diagnoza i analiza barier utrudniających bądź hamujących kształcanie się osób w wieku 50+ w oparciu o zgromadzone materiały badawcze

Opracowanie przygotowane w ramach projektu „Efektywni 50+”

Warszawa, czerwiec 2013 r.





Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego  
Projekt „Efektywni 50+” Zarządzanie wiekiem- dobre praktyki

<http://efektywni50plus.wwsi.edu.pl/>

Redakcja merytoryczna: Agnieszka Szczurek

Copyright©Warszawska Wyższa Szkoła Informatyki, Warszawa 2013

Warszawska Wyższa Szkoła Informatyki  
ul. Lewartowskiego 17, 00-169 Warszawa  
[www.wwsi.edu.pl](http://www.wwsi.edu.pl)

Publikacja nie jest przeznaczona do sprzedaży.



## Spis treści

WPROWADZENIE .....	3
UZASADNIENIE .....	4
UCZENIE SIĘ OSÓB 50+ .....	9
CZYNNIKI WEWNĘTRZNE OSÓB 50+ .....	15
CZYNNIKI ZEWNĘTRZNE .....	21
PODSUMOWANIE .....	27
BIBLIOGRAFIA .....	28



## WPROWADZENIE

Opracowanie ma na celu zebranie i analizę czynników, które hamują lub utrudniają uczenie się oraz doksztalcanie osób w wieku 50+. Zostało ono przygotowane na bazie dostępnych danych demograficznych oraz opracowaniach z zakresu pedagogiki, psychologii, socjologii. Koncepcje pochodzą z różnych dziedzin nauki, które na potrzeby analizy zostały potraktowane jako wzajemnie źródła i perspektywy. Dzięki temu możliwe było zidentyfikowanie większej liczby czynników, które mogą utrudniać lub ograniczać proces zdobywania/poszerzania wiedzy u osób w wieku 50+ oraz – w miarę możliwości – przedstawienie pełnej diagnozy omawianego problemu.

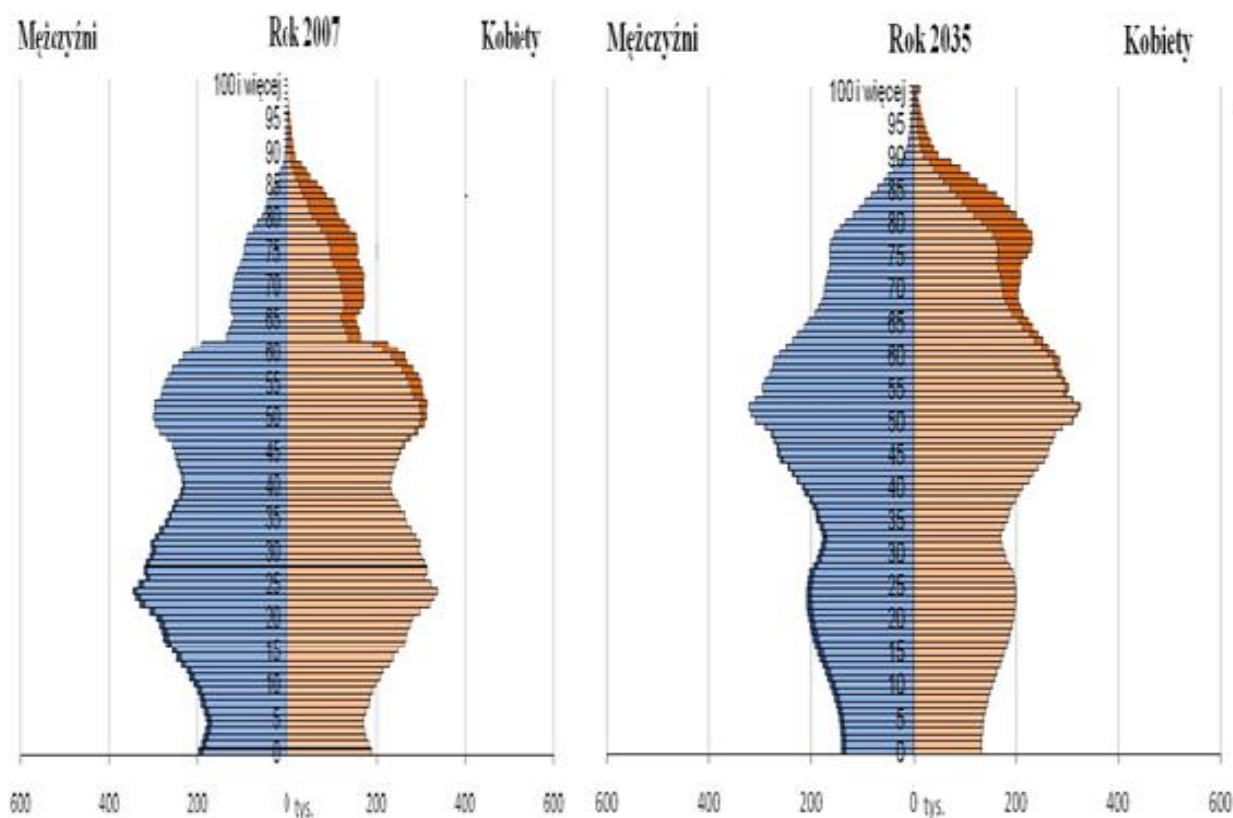
## UZASADNIENIE

Polska, podobnie jak inne kraje europejskie, starzeje się i jest to fakt niezaprzeczalny. Do przyczyn demograficznego starzenia się Polaków należą głównie:

1. spadek liczby urodzin (coraz mniejszy udział młodszej części społeczeństwa w liczbie ludności ogółem),
2. wydłużenie okresu ludzkiego życia i wynikający z tego wzrost bezwzględnej liczby ludności starszej wiekiem,
3. procesy migracyjne, które powodują, że na niektórych obszarach znacznie zmniejsza się odsetek ludzi młodych w społeczności tam zamieszkującej<sup>1</sup>.

Poniższy wykres przedstawia strukturę ludności według płci i wieku w Polsce w roku 2007 i prognozy na rok 2035.

**Wykres 1. Zmiany ludności Polski według płci i wieku w latach 2007 i 2035**



Źródło: Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski do 2008, [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl)

<sup>1</sup> Szatur-Jaworska B., Podstawy gerontologii społecznej, Warszawa 2006, s. 222-223

Prognoza demograficzna zakłada w całej populacji dalszy wzrost liczby osób w wieku poprodukcyjnym. Zakłada się, że już w 2025 roku w społeczeństwie niemal podwoi się procentowy udział osób w wieku 65 lat i starszych. Znaczny przyrost liczby ludzi dojrzałych i starych następuje od 2010 roku, ponieważ do tej grupy wiekowej zaczęły wkraczać roczniki wyżu urodzeń z lat pięćdziesiątych XX wieku<sup>2</sup>. W 2030 roku w Polsce będzie ich już 9,1 mln. Jak widać na powyższym wykresie, w 2035 roku podstawa piramidy będzie węższa niż obecnie, podczas gdy górna jej część się rozszerzy. Zmieni się zatem na niekorzyść relacja między liczbą osób młodych i starych w społeczeństwie.

Z tego wynika wiele konsekwencji społecznych. Jedną z podstawowych - i związanych z treścią niniejszego opracowania – są zmiany związane z zatrudnieniem i doszkaldaniem. Obecnie widoczna jest tendencja, że wraz z upływem lat coraz trudniej znaleźć pracę, ponieważ *przekroczenie (...) pewnego wieku oznacza, że kwalifikacje szkolne stają się przestarzałe, i wtedy wysokie wykształcenie przestaje wystarczać, by uzyskać pracę, a szczególnie pracę zapewniającą wysokie dochody. Wraz ze starzeniem się społeczeństwa zjawisko to będzie się nasilać*<sup>3</sup>.

Jednak zmiany demograficzne wymuszają inne podejście pracodawców do osób starszych, spośród których trzeba będzie rekrutować pracowników. Będzie to też zwiększało aktywność osób starszych związaną z uczeniem się i doskaldaniem. Osoby dorosłe wchodząc w wiek dojrzały i starszy będą zachęcane lub same będą poszukiwać możliwości kształcenia i doskaldania, ponieważ będzie to jeden z koniecznych warunków do utrzymania aktywności nie tylko zawodowej, ale też życiowej, a tym samym dla zapewnienia jakości życia w okresie starości.

### Co to znaczy „osoba starsza”

Starość to końcowy etap życia człowieka. Rozpoczyna się po przekroczeniu pewnego „pragu starości”, czyli wystąpienia pewnych zdarzeń, które rozpoczynają ten okres życia. Należy jednak pamiętać, że procesy życiowe człowieka, które składają się na jego starzenie się, są niezwykle złożone i rozciągnięte w czasie, toteż trudno jest wskazać jednoznaczny i uniwersalny „próg starości”, a w efekcie – jedną uniwersalną definicję.

Na potrzeby badań, w statystyce publicznej w Polsce, przez osoby starsze rozumie się ludność w wieku 60 lub 65 lat i więcej (za GUS):

1. 0-14 lat – dzieci,
2. 15-64 lat – młodzież i dorośli bez osób starszych,

<sup>2</sup> J. Z. Hołzer, *Demografia*, Warszawa 1999, s. 323

<sup>3</sup> Program Operacyjny Kapitał Ludzki, str. 14

### 3. 65 lat i więcej – osoby starsze.

Według koncepcji E. Eriksona granicą starości, określanej jako późna dorosłość, jest wiek 60-65 lat.

W literaturze anglosaskiej stosuje się natomiast podział starości na trzy fazy:

- „młodzi starzy” – osoby w wieku 60/65 lat-74 lata
- „starzy starzy” – osoby w wieku 75-84 lata
- „najstarsi starzy” – osoby w wieku 85 lat i więcej.

Starzenie się jest procesem długotrwałym i złożonym<sup>4</sup>. Poniżej przedstawiono najważniejsze zagadnienia dotyczące tego procesu.

#### Wiek biologiczny

Jest to stopień ogólnej sprawności i żywotności organizmu człowieka. Wpływają na niego liczne czynniki, jak np. tryb życia, choroby, także te przebyte w minionych okresach życia, warunki życia oraz warunki pracy zawodowej, ale również uwarunkowania genetyczne. Stanowi wypadkową licznych czynników i pozostaje indywidualną cechą każdego człowieka.

#### Wiek psychologiczny

Ocenia się go na podstawie badań funkcji intelektualnych, sprawności narządów zmysłów czy też zdolności adaptacyjnych człowieka. Jeśli funkcje te ulegają pogorszeniu, wówczas mówi się o starzeniu osoby. W tym wypadku istotna jest kwestia samooceny wieku.

#### Wiek społeczny

odzwierciedla społeczną sytuację człowieka. Można go określić analizując zmieniające się na przestrzeni życia człowieka pełnione role społeczne. Ich charakter, zakres i hierarchia ulegają zmianom - np. ogranicza się lub kończy pełnienie roli pracownika, zmienia się charakter pełnienia roli rodzica, zaś pojawiają się role dziadka lub babci.

#### Wiek kalendarzowy

Jest to czas mierzony liczbą lat, miesięcy i dni, jaki upłynął od momentu urodzenia do chwili badania. Znajomość wieku kalendarzowego osoby jest punktem wyjścia przy ocenie rozwoju fizycznego. Nie jest to jednak miara dojrzałości biologicznej.

Ten ostatni wymiar, czyli wiek kalendarzowy został umownie przyjęty w projekcie „Efektywni 50+” i jest wyraźną cezurą formalną np. przy rekrutacji uczestników projektu. Ale już w innych kwestiach, na przykład przy tworzeniu programu szkoleń, a później w ich realizacji konieczne będzie rozpatrywanie starości w szerszym kontekście.

---

<sup>4</sup> B. Szatur-Jaworska, *Ludzie starzy i starość w polityce społecznej*, Warszawa 2000

wiek człowieka należy rozpatrywać w różnych wymiarach, ponieważ każda osoba reprezentuje inny układ, inne proporcje poszczególnych elementów składających się na „wiek”. Każdy z opisanych wyżej wymiarów wpływa też na różne możliwości doksztalcania się osób 50+ i należy zdawać sobie sprawę, że osoby wieku 50 + to grupa bardzo niejednorodna. Powyższe kategorie stanowią punkt wyjścia do „Diagnozy i analizy barier utrudniających, bądź hamujących doksztalcanie się osób w wieku 50+ w oparciu o zgromadzone materiały badawcze”.

### Działania na rzecz osób starszych

Wyzwania, jakie wynikają z procesu starzenia się społeczeństwa, wymagają podjęcia wielokierunkowych działań, których celem głównym jest zapewnienie podstaw egzystencji i odpowiednich świadczeń i szeroko pojętego wsparcia dla ciągle wzrastającej liczby osób w podeszłym wieku.

Podstawą zmian systemowych, prawnych i organizacyjnych muszą być zmiany o charakterze społeczno-kulturowym, obejmujące swym zasięgiem całe społeczeństwo. Zmiany w mentalności, przełamywanie stereotypów mogą w znacznym stopniu przyczynić się do zmian w zapisach prawnych, będących kolejnym – niezwykle istotnym – krokiem na drodze ku zapewnieniu osobom starszym integralnego miejsca w społeczeństwie.

Mimo obowiązujących przepisów prawnych czy zmian w społecznym postrzeganiu starości, tempo starzenia się i jakość przeżywanego starości pozostają uwarunkowane przede wszystkim indywidualną sytuacją zdrowotną, psychiczną i społeczną każdego człowieka. Dlatego też dbałość o godne starzenie się powinna oznaczać poprawę jakości i poziomu życia osób starszych w różnych wymiarach. Działania te powinny być podjęte na różnych szczeblach przez instytucje państwowych, pozarządowe i prywatne.

Jednym z takich wymiarów działania na rzecz osób starszych jest aktywność zawodowa tej grupy wiekowej. Ponieważ zwiększa się udział osób starszych w życiu społecznym, maleje natomiast liczba ludzi młodych, rośnie zapotrzebowanie na wydłużenie aktywności zawodowej pracowników, a także zagospodarowanie potencjału osób starszych w obszarze aktywności społecznej.

Coraz bardziej widoczna jest konieczność opracowania działań skierowanych do osób, które będą wspierać wydłużenie aktywności zawodowej i przygotowywać do „aktywnego starzenia się”, czyli procesu, który umożliwi zarówno jednostkom, jak i grupom społecznym, wykorzystanie ich



potencjału w całym cyklu życia, a także zachowanie dobrostanu psychicznego, fizycznego, aktywności społecznej oraz niezależności i samodzielności<sup>5</sup>.

Zatrudnienie osób starszych i związane z tym ciągłe kształcenie oraz szkolenie zawodowe stało się więc w ciągu ostatnich lat jednym z kluczowych problemów do rozwiązania. Jest to też jedna z zasad przewodnich dla aktywności osób starszych i solidarności międzypokoleniowej („Zasady” przyjęte przez Radę UE w grudniu 2012 r. w ramach Europejskiego Roku Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej)<sup>6</sup>.

Chociaż starość, w większości dostępnych opracowań, zaczyna się teoretycznie później niż w wieku 50 lat, to aktywność i dbałość o zdrowie przekłada się wprost proporcjonalnie na dalszą długość trwania życia. Wraz z upływem lat pracy następuje popadanie w rutynę, jeżeli nie następuje zmiana miejsca zatrudnienia i zawodu. I okazuje się, że już osoby po 45. roku życia określane są jako niemobilne, czyli najmniej chętne do zmiany miejsca pracy<sup>7</sup>. Uwzględniono to w Krajowym Planie Działania na rzecz Europejskiego Roku Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej w Polsce, gdzie zwraca się uwagę na potrzeby osób poniżej 60. roku życia<sup>8</sup>:

*W stosunku do osób, które ukończyły pięćdziesiąty rok życia należy kłaść główny nacisk zarówno na tworzenie warunków dla ich dalszego rozwoju osobistego i zawodowego, aktywnego funkcjonowania w społeczeństwie, pełnienia różnych ról społecznych, jak również na zachowanie ogólnej sprawności.*

**Tym samym projekt „Efektywni 50+”, gdzie zakładane są szkolenia dla osób w wieku 50+ jest trafną odpowiedzią na potrzeby tej grupy wiekowej, a także wpisuje się w szersze ramy polityki senioralnej w Polsce.**

<sup>5</sup> Zgodnie z definicją aktywnego starzenia się WHO, *What is active ageing?* [http://www.who.int/ageing/active\\_ageing/en/](http://www.who.int/ageing/active_ageing/en/) (dostęp: 11.06.2013 r.)

<sup>6</sup> <http://europa.eu/ey2012/ey2012main.jsp?langId=en&catId=970&newsId=1743&furtherNews=yes>

<sup>7</sup> Starzenie się społeczeństwa polskiego,

[http://orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/40433556A9FC5068C1257A36004831AA/\\$file/S\\_BAS\\_30.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/40433556A9FC5068C1257A36004831AA/$file/S_BAS_30.pdf), 35

<sup>8</sup> <http://europa.eu/ey2012/ajax/BlobServlet?docId=7353&langId=pl>, s 5.

## UCZENIE SIĘ OSÓB 50+

Coraz częściej w dyskursie publicznym zwraca się uwagę, że *ważnym obszarem działań ukierunkowanych zarówno na utrzymanie, jak i wydłużenie aktywności zawodowej jest zwiększenie udziału osób starszych w edukacji ustawicznej (...). Niezbędne jest stworzenie mechanizmów wspierających możliwość uzupełniania deficytów kwalifikacyjnych, nabywania nowych umiejętności, a także wprowadzanie programów przygotowywania do późniejszych etapów życia zawodowego (...)*<sup>9</sup>. Przedstawiona w 1997 roku Deklaracja Hamburgska, definiuje edukację dorosłych jako nieustający formalny/nieformalny proces uczenia się, którego podmiotami są dojrzały ludzie, podejmujący się danej aktywności w celu: zdobycia wiedzy, podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych i lepszego zrozumienia świata (CONFINTEA, 1997).

Uczenie się zakłada zmiany zachowań osób biorących udział w kursie czy szkoleniu, gdyż oznacza procesy, które przynoszą zauważalne zmiany zachowania albo zmiany w potencjalnym zachowaniu. Zmiany te mogą zachodzić w trzech wymiarach:

- poznawczym,
- emocjonalno-motywacyjnym,
- psychomotorycznym.

Zależnie od celów szkolenia i poziomu, nastawienia uczestników efekty uczenia silniej lub słabiej zaznaczają się w każdym z tych wymiarów<sup>10</sup>.

Podejmowanie działań szkoleniowych adresowanych do osób starszych powinno być poprzedzone refleksją, jak w ogóle uczą się osoby dorosłe, starsze, jakie mają potrzeby związane z kształceniem. Przede wszystkim, liczne badania *nad zdolnością do nauki ludzi dorosłych dowodzą, że powszechne przekonanie o spadku sprawności intelektualnej wraz z upływem kolejnych lat życia jest mylne. (Turner i Helms, 1999, s. 545 i nast.)*<sup>11</sup>. Człowiek może i powinien uczyć się przez całe życie, ponieważ przynosi to wiele korzystnych efektów, takich jak:

- zachowanie dobrego zdrowia;
- lepsze radzenie sobie z codziennymi wyzwaniami;
- podejmowanie większej odpowiedzialności za własne życie;
- większą niezależność, poleganie na sobie;

<sup>9</sup> Wolińska I., *Działania służące wydłużeniu aktywności zawodowej (Priorytet VI) i Metody utrzymania aktywności zawodowej pracowników w grupie wiekowej 50+*, ekspertyza.

<sup>10</sup> Za: [2edu.pl/2007/02/jak-ucz-si-doroli.html](http://2edu.pl/2007/02/jak-ucz-si-doroli.html)

<sup>11</sup> Mikołajczyk K., *Nowe trendy w kształceniu dorosłych*, Wydawnictwo Ośrodka Rozwoju Edukacji - Tekst zawierający fragmenty z artykułu pt. *Jak uczą się dorośli, czyli co powinien wiedzieć trener o specyfice kształcenia uczestników szkolenia*, opublikowanego w czasopiśmie „E-mentor” nr 2 (39)/2011, <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/39/id/831>.



- realizowanie zaniedbanych dotychczas zainteresowań;
- poczucie radości i spełnienia, podniesienie samooceny;
- nadążanie za rozwojem nauki i techniki;
- poznanie własnych praw, świadomość swojej roli w społeczeństwie.

Należy więc zdecydowanie przeciwdziałać negatywnym stereotypom dotyczącym kształcenia osób dorosłych i osób starszych i aktywnie zachęcać je do udziału w szkoleniach, warsztatach czy studiach. Potwierdza to między innymi Edward Thorndike:

*na ogół nikt, kto nie przekroczył 45 lat, nie powinien powstrzymywać się od podejmowania wysiłku uczenia się czegokolwiek z powodu przekonania lub obawy, że jest za stary na to, aby się mógł czegoś nauczyć<sup>12</sup>.*

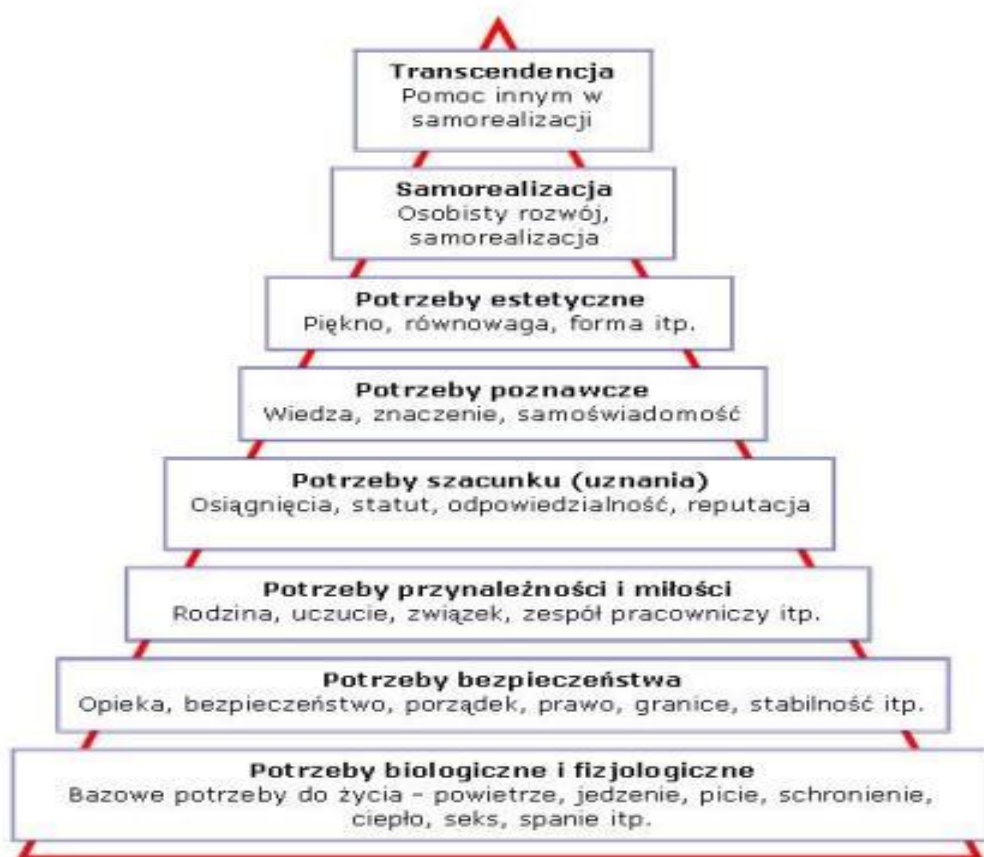
Warto nawiązać tu także do hierarchii potrzeb Abrahama Maslowa, który w 1954 roku opracował teorię rozwoju człowieka, rozpatrywanego przez pryzmat potrzeb. Zdaniem Maslowa zachowanie się człowieka wynika z jego dążenia do zaspokojenia potrzeb, a nie chwilowych stanów emocjonalnych. Człowiek ma określony zespół potrzeb, które zaspokajać powinien w określonej kolejności – hierarchii (zilustrowanej jako piramida). Patrząc od dołu są to: potrzeby fizjologiczne, potrzeby bezpieczeństwa, potrzeby społeczne, potrzeba szacunku, potrzeba samorealizacji i transcendencji.

---

<sup>12</sup> Thorndike E.L., *Uczenie się dorosłych*. Warszawa, Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych, Warszawa 1950, s. 193



**Rysunek 1. Piramida potrzeb A. Maslowa**



Źródło: [www.milo.pun.pl](http://www.milo.pun.pl)

Potrzeby te są uniwersalne. Ludzie w okresie późnej dorosłości i w starości mają dokładnie takie same potrzeby jak dzieci, młodzież, młodszy dorośli. Potrzebują bezpieczeństwa, miłości i zrozumienia, zainteresowania, szacunku, akceptacji, życzliwości kontaktów z innymi ludźmi, a także samorealizacji, czyli między innymi zdobywania wiedzy. Jest jeszcze jedna istotna prawidłowość w zaspokajaniu ludzkich potrzeb, między innymi szkoleniowych: człowiek zwraca się ku wyższym potrzebom dopiero wtedy, gdy zaspokojone zostaną potrzeby niższego rzędu. Dlatego w szkoleniach należy zadbać - zarówno na platformie e-learningowej, jak i w sali szkoleniowej – o takie warunki, w których w optymalny sposób mógłby postępować rozwój dorosłego ucznia.

Jednocześnie należy uwzględnić specyfikę kształcenia osób dorosłych, aby jak najlepiej odpowiadać na potrzebę samorealizacji. W psychologii określono trzy etapy rozwoju człowieka dorosłego:

1. Wczesna dorosłość (od 20 do 30-40 lat) to pierwszy z nich, charakteryzujący się najwyższym poziomem zdolności przyswajania i stosowania wiedzy oraz pojawiającym się relatywizmem w myśleniu, ułatwiającym wzajemne zrozumienie.
2. Kolejnym okresem jest średnia dorosłość (od 30-40 do 50-60 lat), podczas której większość zdolności intelektualnych utrzymuje się na ustabilizowanym poziomie. Wraz z wiekiem obniża się wprawdzie prędkość przetwarzania informacji i reakcji, ale tylko w sytuacjach, w których czas jest odmierzany np. w minutach. Osoby w wieku średnim mają tendencję do wolniejszego analizowania i rozwiązywania problemów ze względu na odnoszenie ich do własnego, bogatego doświadczenia. Jednakże doświadczenie to oraz nieustanna aktywność umysłowa niwelują problemy z pamięcią i koncentracją. Ważnym elementem w tym okresie jest także większa indywidualizacja kształcenia. Szkolenie osób w tym wieku powinno być w dużej mierze oparte na reorganizacji i doskonaleniu nabytych przez nie wcześniej sprawności, powinno także uwzględniać bogatą wiedzę życiową uczestników szkolenia i zgromadzone przez nich doświadczenia.
3. Ostatni, trzeci okres, to późna dorosłość (powyżej 55-66 lat), charakteryzująca się spadkiem inteligencji płynnej (genetycznie wrodzonej) przy jednoczesnym utrzymywaniu się na stałym poziomie, a niekiedy nawet wzroście, inteligencji skryształizowanej (społecznej). Jest to etap równowagi pomiędzy logiczno-rozumową sferą poznania i obszarem intuicyjno-emocjonalnym<sup>13</sup>.

W doksztalcaniu się osób 50+ należy brać pod uwagę czynniki, które sprzyjają zdobywaniu przyswajaniu wiedzy. Oznacza to też, że brak któregoś z wymienionych elementów powodować może zmniejszanie lub uniemożliwianie skutecznego doksztalcania. Ludzie uczą się najsukuteczniej, gdy:

- mają motywację do uczenia się;
- w przyjaznym, pozytywnym środowisku;
- wykorzystywane są metody odwołujące się do różnych stylów i sposobów uczenia się;
- wykorzystywana jest ich dotychczasowa wiedza i umiejętności;
- mają poczucie kontroli nad procesem uczenia się;
- odnoszą sukcesy;
- mają możliwość ćwiczenia i stosowania nabywanych umiejętności;
- angażują się wszechstronnie w proces uczenia się;
- mają dość czasu na przyswojenie nowej wiedzy i umiejętności;

<sup>13</sup> Harwas-Napierała i Trempała, 2001, s. 263 i *nast.*

- widzą zastosowanie nabywanej wiedzy i umiejętności w praktyce<sup>14</sup>.

Oznacza to, że osoby starsze będą najbardziej zmotywowane do nauki, jeśli uwierzą, że są w stanie nauczyć się nowych treści oraz że uczenie się pomoże im w rozwiązaniu realnych, zawodowych bądź osobistych problemów, które są dla nich znaczącym utrudnieniem. Oprócz motywacji do realizacji celów niezbędna jest także siła woli. Kiedy uczący się przejmuje odpowiedzialność za swój proces kształcenia i stara się uniknąć pokus odciągających go od celu, istotną rolę pełni jego wola.

Podsumowując, człowiek po przekroczeniu tzw. statystycznej połowy życia może nie tylko przystosować się skutecznie do nowych warunków, jakie niesie ze sobą starość, ale ma szansę na dalszy rozwój. Zależy to przede wszystkim od samego człowieka. **Kontynuowanie nauki w okresie późnej dorosłości jest kluczowym czynnikiem pozwalającym zachować sprawność umysłową, fizyczną i społeczną.** Z wiekiem zwykle człowiek nabywa doświadczenia i mądrości. Zdobywa umiejętność radzenia sobie ze stresem, ma lepsze rozumienie doświadczeń życiowych, większą zdolność kształtowania siebie i innych. Mądrość może być określona jako strategia myślenia, odczuwania i działania, która pozwala na dobre radzenie sobie z życiowymi problemami. Rozwój mądrości można wspierać właśnie poprzez działania edukacyjne. Dlatego ważne jest, aby potrzeby szkoleniowe osób starszych były rozpatrywane w odniesieniu do wszystkich potrzeb (według Masłowa), ponieważ wiąże się z nimi motywacja do podejmowania nowych wyzwań związanych z uczeniem się.

### Czynniki wewnętrzne i zewnętrzne warunkujące uczenie się

Warto odwołać się tu do prac B. Weinerja. Jego głównym założeniem jest, że ludzie są zmotywowani do rozumienia samych siebie i zdarzeń zachodzących w świecie. Weiner poszukiwał przede wszystkim odpowiedzi na pytanie, w czym ludzie upatrują przyczyn swoich sukcesów i niepowodzeń oraz jak wyjaśniają fakt, że ich osiągnięcia nie są takie, jakich oczekiwali, a także jak te wyjaśnienia wpływają na ich późniejsze zachowania związane z osiągnięciami.

Z badań Weinerja wynika, że ludzi można podzielić na osoby poszukujące przyczyn porażek czy sukcesów na zewnątrz, poza własną osobą, i osoby, które poszukują ich wewnątrz (czyli osoby "obwiniające" wyłącznie siebie za osiągnięte wyniki). Ponadto okazało się, że człowiek odczuwa emocje pozostające w bliskim związku z jego samooceną - np. dumę czy wstyd - tylko wtedy, gdy uważa, że jego osiągnięcie jest rezultatem przyczyn wewnętrznych, za które ponosi odpowiedzialność.

---

<sup>14</sup> Knowles M.S., Holton III E.F., Swanson R.A (2009), *Edukacja dorosłych*. Warszawa, PWN

Starość jest przerwaniem ciągłości funkcjonowania człowieka w najbardziej istotnych wymiarach życia:

1. Zdrowia fizycznego,
2. Aktywności poznawczej,
3. Funkcjonowania społecznego
4. Funkcjonowania psychologicznego.

Wszystkie powyższe wymiary życia i to, jak człowiek w wieku 50+ w nich funkcjonuje, mają wpływ na jego postawę wobec uczenia się. W każdym z wymiarów można wskazać bariery, mające znaczenie dla planowania i realizowania doksztalcania osób w tym wieku. Z jednej strony są to **czynniki wewnętrzne**, dotyczące osoby starszej, związane z jej sytuacją osobistą w różnych wymiarach życia. Z drugiej zaś strony są to **czynniki zewnętrzne**, które nie są bezpośrednio związane z osobą, ale mogą mieć wpływ na jej możliwości uczenia się. Jednocześnie należy podkreślić, że zaproponowany tu podział ma charakter umowny. W rzeczywistości na problematykę starości, starzenia się składa się wiele zagadnień i jest ona omawiana przez pryzmat odmiennych podejść z różnych dziedzin nauki. Dlatego nie zawsze można pokazać wyraźną granicę między poszczególnymi wymiarami funkcjonowania człowieka i ustalić, czy dana bariera ma charakter zewnętrzny, czy wewnętrzny.

**Poniżej kolejno omówiono czynniki utrudniające doksztalcanie się osób 50+.**

## CZYNNIKI WEWNĘTRZNE OSÓB 50+

### Zdrowie fizyczne

Pierwszym czynnikiem, który utrudnia uczenie się osób w wieku 50+ jest coraz gorsze zdrowie fizyczne, czyli występowanie zaburzeń motoryki w funkcjonowaniu organizmu. Abstrahując od indywidualnych przypadków najczęściej są to choroby układu kostno-stawowego i układu krążenia oraz „zespoły geriatryczne”, czyli zaburzenia równowagi z upadkami, nietrzymanie moczu i zaburzenia pamięci. Pogarszający się stan zdrowia prowadzi do ograniczeń w prawidłowym funkcjonowaniu narządów i nasilanie się uciążliwych dolegliwości. Z tym wiąże się niska samoocena zdrowia, co – okazuje się – jest wśród Polaków dość powszechne, ponieważ aż 61,7% mężczyzn i 62,5% kobiet ocenia swój stan zdrowia „poniżej dobrego”<sup>15</sup>.

Pogarszający się stan zdrowia i związany z tym brak samodzielności osób starszych mogą ograniczać ich udział w szkoleniach, choć w przypadku szkoleń internetowych ta bariera nie jest tak bardzo znacząca, jak w szkoleniach stacjonarnych.

Zapobieganie złemu stanowi zdrowia, czy niwelowanie tej bariery zależy w dużej mierze od samych osób starszych. Powinny one przygotowywać się fizycznie (poprzez różnego rodzaju działania profilaktyczne i utrzymywanie aktywności fizycznej), jak i psychicznie (prowadzenie zdrowego trybu życia, odpowiednią dietę, sport, ruch) do zmian związanych ze starością.

Natomiast po stronie osób czy instytucji szkolących jest konieczne dokładne zbadanie potrzeb potencjalnych uczestników szkoleń i dostosowanie (zwłaszcza w kwestiach organizacyjnych) ich do stanu zdrowia, na przykład: jeśli zidentyfikowano trudności w poruszaniu się, można zaoferować wsparcie asystenta, dowóz albo zorganizować szkolenie internetowe. Konieczne są też częstsze przerwy w czasie szkolenia, a jeśli są to szkolenia dłuższe, z posiłkami, w menu powinny być uwzględnione ograniczenia dietetyczne starszych uczestników.

### Aktywność poznawcza

Kolejny czynnik, który ma znaczenie dla skuteczności szkolenia osób starszych to osłabienie pamięci, zdolności zapamiętywania. Osłabiona jest pamięć tzw. krótkotrwała, natomiast informacje zgromadzone wcześniej (na przykład z dzieciństwa) są ciągle trwałe.

Sprawność intelektualna osób w podeszłym wieku rozumiana jako wiedza ogólna i zasób słów co prawda nie zanika, ale zmniejszeniu ulega wydolność intelektualna. W związku z tym starsi ludzie

<sup>15</sup> Założenia długofalowej polityki senioralnej w Polsce na lata 2014-2020  
[https://mamzdanie.org.pl/web/guest/konsultacje\\_projekt+z+dnia+29+sierpnia+2013+r..pdf](https://mamzdanie.org.pl/web/guest/konsultacje_projekt+z+dnia+29+sierpnia+2013+r..pdf)



potrzebują więcej czasu, aby wykonać zadanie angażujące ich intelektualnie. Ponadto zakres zainteresowań ogranicza się do tych z wcześniejszych lat, a ponieważ nakłada się na to mniejsza elastyczność i niechęć dostosowania się do nowych warunków, toteż osoba starsza mniej jest otwarta na nowe zainteresowania.

Osoby starsze, ze względu na niezdolność do przystosowania się, przyjmują pozycję obronną, która przejawia się oporem wobec nowych treści czy nowych sytuacji. Zdarza się też w tej grupie wiekowej unikanie niepewności, niechęć do podejmowania wysiłku, czy niechęć do przyjmowania pomocy od osób obcych.

Sprawność intelektualna może podlegać treningowi, dlatego, aby niwelować bariery związane z aktywnością poznawczą należy umożliwić osobom starszym uczenie się przy uwzględnieniu ich indywidualnych potrzeb. Indywidualne uczenie się zależy od wielu cech charakteru, takich jak: tempo, staranność, motywacja, samodzielność, wytrwałość, czy waga przykładana do uczenia się<sup>16</sup>.

Idealnie by było, gdyby osoby odpowiedzialne za planowanie i przebieg szkolenia znały i uwzględniły te różnice między uczestnikami, odnosząc się do ich indywidualnych predyspozycji. Jednak, oprócz uwzględniania potrzeb indywidualnych w zakresie aktywności poznawczej, istnieją pewne zasady ogólne dotyczące szkolenia osób dojrzałych.

Szkolenie ma większe szanse zakończyć się sukcesem, jeśli uczestnicy będą mogli:

- Uczestniczyć w całym procesie uczenia się;
- Ukierunkowywać własne uczenie się;
- Odkrywać własny potencjał;
- Samodzielnie definiować swoje problemy i decydować o sposobie ich rozwiązania;
- Doświadczać skutków własnych decyzji.

To jest ważne dla rozwoju ich aktywności w czasie szkolenia oraz dla zachowania dobrego samopoczucia i niezależności. Tym samym wyraźnie przyczynia się do poprawy jakości życia.

Rozwijanie kompetencji potrzebnych do życia we współczesnym świecie (m.in. nowe technologie) pozwala przeciwdziałać wykluczeniu społecznemu osób starszych. Tym samym wyraźnie widać potrzeby, na jakie odpowiada szkolenie planowane w projekcie „Efektywni 50+”. Tu jednak zarysowuje się poważne wyzwanie. Z danych Eurostatu wynika, że zaledwie niecały 1% osób

---

<sup>16</sup> Kossowska, Sołtysińska, Szkolenia pracowników a rozwój organizacji, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002, s. 6

powyżej 55. roku życia w Polsce korzysta z zajęć edukacyjnych. Dla porównania, średnio ponad 4% osób w Unii Europejskiej w tej grupie wiekowej bierze w zajęciach edukacyjnych. Dane statystyczne pokazują, jak wiele jest do zrobienia w zakresie wzmacniania motywacji do uczenia się wśród osób starszych w Polsce.

## Funkcjonowanie społeczne

Społeczny wymiar funkcjonowania człowieka to, przede wszystkim, budowanie i utrzymywanie relacji międzyludzkich. To, jak człowiek funkcjonuje w społeczeństwie, zależy w dużej mierze od procesu socjalizacji, czyli od kontaktów interpersonalnych, sposobów nawiązywania relacji, a także - na ich podstawie – poszerzania wiedzy o świecie oraz przeżywania emocji z tym związanych. Tym samym po raz kolejny widać, że kapitał w postaci licznych kontaktów i więzi międzyludzkich buduje się całe życie. I można z niego korzystać w starszym wieku, o ile w odpowiedni sposób angażowało się w budowanie relacji we wcześniejszych latach.

Zaangażowanie osób starszych w życie społeczne jest jedną z form ich aktywizacji, ponieważ przyczynia się do poprawy jakości ich życia w wielu wymiarach, wykraczających poza wymiar społeczny. W wymiarze społecznym można wskazać dwojakie bariery, które utrudniają uczenie się osób starszych.

- Z jednej strony osamotnienie osoby starszej i brak wystarczających kontaktów z innymi ludźmi powoduje, że osoba taka niechętnie odpowiada na ofertę szkoleniową.
- Z drugiej strony, jeśli osoba starsza ma wielu bliskich i przyjaciół, z którymi utrzymuje liczne i pogłębione relacje, wówczas także trudne jest zaproszenie jej na szkolenie (między innymi z powodu braku czasu).

Obie, pozornie odmienne bariery, można niwelować przez wskazywanie korzyści społecznych, jakie płyną ze szkolenia. Należy podkreślać możliwość spotkania innych osób o podobnych zainteresowaniach, zawarcia interesujących znajomości i wymianę doświadczeń. Osoby sprawnie funkcjonujące w życiu społecznym można też dodatkowo zachęcić, aby na szkolenie zaprosiły kogoś ze swoich znajomych.

Społeczny wymiar można podkreślić także podczas samego szkolenia, poprzez:

- Gwarantowanie czasu na swobodne rozmowy i wymianę doświadczeń między uczestnikami;
- Włączenie ćwiczeń integracyjnych do programu szkolenia;
- Moderowanie procesu szkoleniowego, tak aby zwiększać liczbę i skalę interakcji między uczestnikami.

Ważne jest ponadto podejmowanie działań ułatwiających dialog i większe zrozumienie między pokoleniami. Podczas szkoleń z zakresu kompetencji cyfrowych dodatkową motywacją osób starszych do udziału w nich, może być pokazanie korzyści (że nowe umiejętności ułatwią kontakty z młodszym pokoleniem) i zmiana opinii, że komputer i Internet jest dla młodszych pokoleń. W wieku dojrzałym i starszym doświadczenia osób związane z ich rolami relacjami społecznymi zmieniają się zdecydowanie. Proces starzenia się nie musi jednak cechować się wycofywaniem z życia, ograniczaniem aktywności społecznej i uzależnianiem się od otoczenia społecznego. Osoby w starszym wieku nadal mogą być aktywne społecznie, zadowolone ze swojego położenia społecznego i wewnętrznie zintegrowane. I szkolenia mogą być ku temu dobrą okazją.

Osoby starsze, aktywne zawodowo, są skłonne brać udział w szkoleniach podnoszących ich kwalifikacje, zwłaszcza gdy te zalecane są przez pracodawcę. Wynika to jednak często nie z osobistych zainteresowań, ale z obawy, że jeśli nie będą się szkolić, to zostaną zwolnione. Tym samym widoczny jest czynnik lęku i niepewności o swoje miejsce pracy. Ważne jest zatem, aby już na etapie rekrutacji osoby starsze poczuły, że udział w szkoleniu jest też szansą na zainwestowanie w siebie, ponieważ mogą nabyć nowe umiejętności i rozwijać się, co w każdym wieku jest możliwe.

### Funkcjonowanie psychologiczne

Ponieważ z wiekiem zwykle maleje sprawność umysłowa, pojawiają się problemy z uwagą, pamięcią i koncentracją, odbija się to negatywnie na psychologicznym funkcjonowaniu osoby starszej<sup>17</sup>. Na skutek naturalnie zachodzących procesów, podejmowanie decyzji przez osoby starsze staje się wolniejsze, pogarsza się też podzielność ich uwagi. Także pamięć o aktualnych wydarzeniach jest zaburzona. Może być to kolejny czynnik utrudniający prowadzenie szkolenia. Dlatego w czasie rozmowy ze starszą osobą szczególnie ważne jest nawiązywanie z nią kontaktu wzrokowego. Ważne jest pisanie poleceń, zadań oraz głównych wniosków z kolejnych części szkolenia na kartce, tak aby były przez cały czas widoczne.

W starszym wieku pojawiają się różnego rodzaju zaburzenia psychiczne, z których najczęstszym jest depresja, stanowiąca znaczące utrudnienie w normalnym funkcjonowaniu, tym bardziej, że często jest mylona z objawami naturalnymi dla wieku podeszłego, związanymi z osłabianiem organizmu. Zwykle wiąże się ona ze spadkiem zainteresowania światem zewnętrznym, z apatią, zaburzeniami nastroju, a także z rozpaczą, lękiem, przekonaniem o własnej porażce. Depresja powoduje też

<sup>17</sup> <http://www.swps.pl/warszawa/nauka-i-rozwoj/warszawa-badania-i-projekty-doniesienia-ze-swiata-nauki/9252-sprawnosci-umyslowa-seniorow>

problemy z pamięcią, koncentracją, spadek energii, wolniejsze poruszanie się, zmęczenie oraz bezsenność i utratę wagi. Objawia się też poprzez problemy zdrowotne, bólem. Z jednej strony objawy te mogą być spowodowane realnymi chorobami organizmu starszej osoby, natomiast z drugiej strony mogą być objawami depresji<sup>18</sup>.

Zależność między występowaniem przewlekłego stresu a depresją została udowodniona w badaniach, a przecież w życiu osób po 50. roku życia jest wiele stresujących wydarzeń. Najczęściej depresja u osób starszych jest powodowana przez czynniki<sup>15</sup>:

- Psychologiczne – utrata pozycji zawodowej, społecznej, osób bliskich, celów życiowych.
- Somatyczne – miażdżyca, starzenie się układu nerwowego, choroby układu krążenia, tym bardziej, że niektóre leki stosowane w leczeniu tych chorób mogą wywoływać objawy depresyjne.
- Wcześniejsze przeżywanie depresji i jej obecny nawrót.

W kontekście psychologicznym starzenie się ma też wpływ na samoświadomość, autopostrzeżenie osoby starszej i to może stanowić kolejną barierę w skutecznym szkoleniu skierowanym do osób 50+. Na przykład osoba uczestnicząca w szkoleniu może sądzić, że jej udział w nim jest dowodem na niedocenianie jej kompetencji. Może też obawiać się ośmieszenia podczas ćwiczeń szkoleniowych, które podlegają ocenie trenera lub całej grupy szkoleniowej. Brak pewności siebie bardzo utrudnia proces uczenia się, podobnie jak wyobrażenia o sobie (zaniżona lub zawyżona samoocena). Co więcej, jeśli osoba starsza miała wcześniej negatywne doświadczenia ze szkoleniami i postrzega je jako nudne, nieprzyjemne i stresujące, wówczas może być negatywnie nastawiona do kolejnych tego typu wydarzeń.

Uwzględnienie wymiaru psychologicznego funkcjonowania osoby starszej w procesie szkolenia jest zatem kolejnym warunkiem dla jego skutecznej realizacji. Przede wszystkim wymaga to przygotowania trenerów nie tylko w zakresie treści szkolenia, ale też w zakresie podstawowej wiedzy psychologicznej. Osoba prowadząca szkolenie powinna być świadoma i uwrażliwiona na problemy psychologiczne osób starszych. Ponadto zalecane są następujące działania:

- dostosowanie tempa szkolenia do możliwości osób starszych, skrócenie czasu trwania modułu szkoleniowego, elastyczny czas szkolenia,
- zapewnienie możliwości wyboru kolejności wykonywanych zadań w szkoleniu, czasu na przerwę podczas szkolenia,

---

<sup>18</sup> <http://www.psychotekst.pl/artykuly.php?nr=266>

Trener, mając na uwadze potrzeby i uwarunkowania psychologiczne starszych uczestników powinien też moderować swoje zachowanie podczas szkolenia, czyli

- Utrzymywać kontakt wzrokowy z uczestnikami (toteż grupa szkoleniowa nie może być zbyt liczna).
- Używać prostych, krótkich zdań.
- Stosować powtórzenia (przekazywanie kolejny raz tej samej informacji bez zniecierpliwienia).
- Zostawić dłuższy czas na reakcję uczestników, zachęcać do odpowiedzi, ale nie wywierać presji.
- Nie krytykować.
- Ponawiać próby angażowania uczestników w dane ćwiczenie (spokojnie, po odczekaniu kilku minut).
- Okazywać cierpliwość, zrozumienie i akceptację.
- Stosować pochwały werbalne i niewerbalne (uśmiech, dotyk).
- Deklarować pomoc i przypominać o tym.
- Odwracać uwagę uczestników od sytuacji stresującej.
- Nie traktować złości, czy innych negatywnych emocji uczestników personalnie.
- W swojej postawie ciała i wypowiedziach wyrażać troskę, zdecydowanie i pewność<sup>19</sup>.

Obecnie w Polsce obserwuje się deficyt szkoleń wspomagających osoby po 50 roku życia do przystosowania się bądź lepszego funkcjonowania na rynku pracy. Co więcej, istniejące szkolenia nie są prowadzone w sposób odpowiadający potrzebom i predyspozycjom osób w wieku 50+<sup>20</sup>. Jednocześnie, omówienie powyższych barier dowodzi, że potrzebne są nie tylko szkolenia skierowane do osób starszych, ale też metodyczne szkolenia dla trenerów, którzy będą pracować z seniorami.

<sup>19</sup> <http://fundacjasymeon.pl/wp-content/uploads/2011/09/Materia%C5%82y-szkoleniowe-Anna-Czajowska.pdf>

<sup>20</sup> Założenia długofalowej polityki senioralnej w Polsce na lata 2014-2020, s.40



## CZYNNIKI ZEWNĘTRZNE

Oprócz opisanych wyżej czynników, które stanowią o trudnościach wewnętrznych osób 50+, niezbędne jest wskazanie także tych, które są zewnętrzne wobec osoby starszej podejmującej doksztalcenie się. Są to, w ujęciu ogólnym, wszystkie te czynniki, na które osoba 50+ nie ma wpływu, natomiast one mają zasadniczy wpływ na to, czy i w jakim stopniu może ona sprawnie funkcjonować oraz doskonalić swoje umiejętności.

Wcześniej wspomniano, że doksztalcenie, w którym może brać udział osoba 50+, należy rozróżnić ze względu na źródło motywacji:

- zewnętrznej, gdy wynika ona ze ścieżki kariery daje osoby, słowem wymagań pracodawcy i/lub kierunku rozwoju firmy,
- wewnętrznej, gdy działania doksztalające podejmowane zupełnie są samodzielnie.

Przechodząc do czynników, które można określić mianem zewnętrznych wobec osoby uczącej się, są te związane z ogólną sytuacją społeczną, jak i bardzo konkretne czynniki dotyczące poszczególnych szkoleń. Choć są one różnej wagi, dla zachowania porządku prezentacji, zostały przedstawione w punktach. Zapoznając się z nimi, należy jednak mieć na względzie fakt, że jedne są łatwiejsze do zidentyfikowania i ewentualnego wyeliminowania (jak np. niekompetentny trener) inne zaś bardzo trudne (sytuacja społeczna i istniejące w społeczeństwie stereotypy dotyczące kształcenia osób dorosłych czy starości).

1. Czynnikiem, który ma wpływ na doksztalcenie się osób po 50 roku życia są negatywne obiegowe opinie i **stereotypy** mówiące o tym, że osoby te nie chcą podnosić swoich kwalifikacji, a gdy chcą, to mają z tym bardzo duże problemy. Do tego często dochodzą informacje o tym, że pracodawcy niechętnie wspierają doksztalcenie się osób po 50 roku życia, że stanowi to poważny problem rynku pracy. Z jednej strony badania (także prowadzone w ramach Projektu „Efektywni 50+”) pokazują, że faktycznie pracownicy o stażu pracy kilkudziesięciu lat mają bardzo duże doświadczenie i wiedzę, natomiast często brak im biegłości w nowatorskich rozwiązaniach technologicznych. Jednak ich pracodawcy nie zawsze widzą konieczność wspierania tego rodzaju pracowników. Ale z drugiej strony często sami nie zdają sobie sprawy z możliwości doskonalenia i, że takie oferty są także dla nich. W efekcie, temat poruszany jest zwykle bardzo pobieżnie, bez zagłębiania się w faktyczne przyczyny istniejącej sytuacji. Powielane są opinie niesprawdzone, bez analizy kontekstu i uwarunkowań konkretnej grupy. To zaś stanowi największą barierę i utrudnienie w zmianie sytuacji: z jednej strony osoby, których one dotyczą czują się jak „na

cenzurowanym”, z drugiej - nawet gdy są w pełni sił zawodowych, sami wycofują się, by swoich ewentualnym zachowaniem na szkoleniu nie potwierdzać problemu, który jest im przypisywany przez.

2. Jak wspomniano wyżej, niejednokrotnie pracownikom wieku 50+ pracodawcy nie proponują **szkoleń**, ponieważ z jednej strony nie mają/znają odpowiedniej oferty. Z drugiej zaś nie zawsze zależy im na zmianie tej sytuacji albo nie wiążą przyszłości z danym pracownikiem. Jak twierdzi Michael Armstrong, rozwój kariery planowany jest zawsze w obrębie konkretnej organizacji. Brane są w takim planie pod uwagę nie tylko potrzeby organizacji ale także potrzeby i możliwości doskonalenia pracownika<sup>21</sup>.

W kontekście szkoleń oferowanych dla pracowników 50+ można wskazać kilka kluczowych elementów, które mogą mieć znaczący wpływ na ich skuteczność w doształcaniu się starszych pracowników.

- W procesie uczenia osób dorosłych niezbędne jest odwołanie się do Davida Kolba. Ten amerykański teoretyk metod nauczania<sup>22</sup>, podkreślał, że wiedzę i umiejętności zdobywa się poprzez doświadczenie, podczas którego prowadzi się obserwacje i w wyniku którego wprowadzane są zmiany w zachowaniu czy postawach uczestnika. Jak stwierdził *niezmiennność zachowania, brak modyfikacji nawyków czy poglądów pod wpływem doświadczenia jest niewątpliwie oznaką braku uczenia się, a nie jego efektem*<sup>23</sup>. Osoba poddaje refleksji swoje działania, wyciąga wnioski a następnie stosuje je w pracy. Skuteczne uczenie się osób dorosłych, a szczególnie osób po 50 roku życia, powinno więc w jak największym stopniu uwzględniać cykl Kolba zaprezentowany niżej:

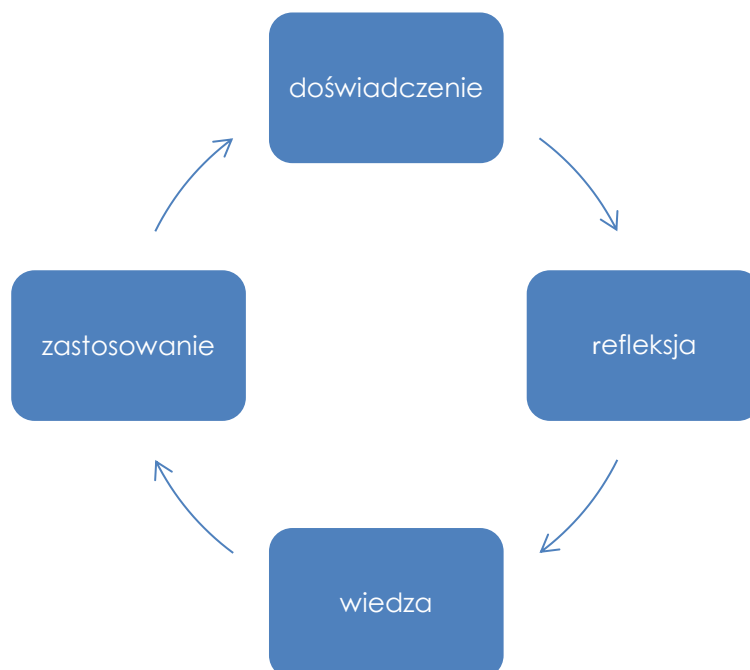
---

<sup>21</sup> Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków, 2005 s. 533

<sup>22</sup> David Kolb: *Experiential learning: experience as the source of learning and development*, 1984. URL: <http://www.learningfromexperience.com/images/uploads/process-of-experiential-learning.pdf>!

<sup>23</sup> Kolb .D. (1984) *Experiential learning*. New Jersey, Prentice Hall. , za: Katarzyna Mikołajczyk *Nowe trendy w kształceniu dorosłych*, Wydawnictwo Ośrodka Rozwoju Edukacji - Tekst zawierający fragmenty z artykułu pt. *Jak uczą się dorośli, czyli co powinien wiedzieć trener o specyfice kształcenia uczestników szkolenia*, opublikowanego w czasopiśmie „E-mentor” nr 2 (39)/2011, <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/39/id/831>

**Rysunek 2: Cykl uczenia się Davida Kolba**



Źródło: Opracowanie własne

- Istotna w procesie opisanym wyżej jest rola **trenera**, który pomaga uczestnikowi szkolenia przejść na kolejne etapy, niekiedy podaje wskazówki, podpowiada. W efekcie osoba, która dochodzi do etapu „zastosowania” ma możliwość zmiany swoich postaw, zachowania<sup>24</sup>. Trener to osoba kluczowa dla powodzenia szkolenia, dlatego też gdy nie ma odpowiednich kompetencji stawić może główną barierę w podnoszeniu kompetencji. W książce „Edukacja dorosłych”<sup>25</sup> autorzy zaproponowali zestaw cech kluczowych dla trenerów, którzy zmotywować dorosłych uczestników szkoleń. Zostały one podzielone w następujących grupy:
  - a. wiedza specjalistyczna, w której zawarta jest znajomość zasad uczenia dorosłych, szczególnie po 50 roku życia. Powinien umieć pokierować procesem uczenia, odpowiednio wspierając ten proces, dając pomocne wskazówki. W tej grupie należy włączyć wiedzę dotyczącą metodyki prowadzenia zajęć z osobami starszymi.
  - b. empatia, grupa cech pozwalających trenerowi świadomie odpowiadać na potrzeby, które mają jego uczestnicy. Trener powinien umieć dostosować typ wskazówek do etapu, na którym jest uczestnik (jego gotowości do przyjmowania wiedzy, zmiany itd.)

<sup>24</sup> Por np. Kossowska M., Sołtysińska I., *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002  
<sup>25</sup> Knowles M.S., Holton III E.F., Swanson R.A (2009), *Edukacja dorosłych*. Warszawa, PWN. S. 183





- c. entuzjazm, czyli wszystkie te elementy, które poprzez zaangażowanie trenera, jego postawę i odpowiednią animację zajęć pozwalają wspierać proces szkoleniowy. To, czego trener uczy, powinno być wsparte poprzez odpowiedni ruch, zachowanie dostosowane do uczestników 50+.
- d. przejrzystość, w tej grupie cech są wszystkie zapewniające trenerowi odpowiednią komunikację. Musi być zrozumiały, tak by jego uczestnicy mogli korzystać z przekazywanych treści. Jest to ważne szczególnie wtedy, gdy sytuacja wymaga innego, alternatywnego podejścia do konkretnej grupy uczestników. Istotne by mogli oni osiągnąć cele szkoleniowe, dla których przyszli na szkolenie. Jak podkreśla autorka „Nowych trendów w kształceniu dorosłych”: *Żaden uczestnik szkolenia nie będzie w stanie nauczyć się niczego, co uzna za niemożliwe do nauczenia się lub gdy sama sytuacja szkolenia będzie dla niego niekomfortowa. Jedynie autentyczne uczestniczenie w procesie kształcenia (w odróżnieniu od symulowanego, które stanowi obronę przed karą) intensyfikuje motywację, elastyczność uczącego się oraz wpływa na poziom i jakość szkolenia*<sup>26</sup>.
- Bardzo ważna jest **informacja zwrotna**, którą trener przekazuje uczestnikom. Dzięki właściwej informacji zwrotnej, uczestnik szkolenia może określić, zweryfikować swoje mocne strony i obszary do dalszego rozwoju. Jednak niezbędnym elementem tego rodzaju doskonalenia (ale także i samodzielnego, opisanego niżej) jest wewnętrzna potrzeba podnoszenia swoich umiejętności i zwiększania wiedzy. Dopiero wówczas możliwe jest zaangażowanie i osiągnięcie wyznaczonych na szkoleniu celów. Jak zwracają autorzy, przywołując słowa Petera Bramleya<sup>27</sup>, że samo przeprowadzenie szkolenia nie stanowi gwarancji przyswojenia wiedzy przez jego uczestników.
  - **Grupa odniesienia**. Badania pokazują, że uczestnicy szkoleń powyżej 50 roku życia czują się bezpieczniej wśród osób w podobnej grupie wiekowej. Nie mają wówczas obaw przed zadawaniem pytań, pokazaniem swojej niewiedzy i nieumiejętności. Grupa stwarzająca w uczestniku poczucie „bycia innym” może powodować blokadę uczestnictwa, nieosiągnięcie celów szkolenia, brak satysfakcji czy wręcz rezygnację z niego.
  - Na podstawie dostępnych publikacji i doświadczeń badawczych m.in w projekcie „Efektywni 50+” w grupie osób 50+ jest dużo mniejsze przyzwolenie na poświęcanie czasu wolnego na

<sup>26</sup> Mikołajczyk K., *Nowe trendy w kształceniu dorosłych*, Wydawnictwo Ośrodka Rozwoju Edukacji, str. 7 - Tekst zawierający fragmenty z artykułu pt. *Jak uczą się dorośli, czyli co powinien wiedzieć trener o specyfice kształcenia uczestników szkolenia*, opublikowanego w czasopiśmie „E-mentor” nr 2 (39)/2011, <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/39/id/831>.

<sup>27</sup> Bramley P., *Ocena efektywności szkoleń*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001, s. 67

dokształcanie się. Dlatego barierą w udziale w szkoleniach mogą być te z nich, które są organizowane **poza godzinami pracy**.

- Dla skuteczności i efektywności uczenia osób po 50 roku życia niezbędne są ponadto wymienione poniżej elementy, które należy uwzględnić w projektowaniu szkoleń<sup>28</sup>. Ich brak może być jedną z barier utrudniających, czy nawet uniemożliwiających, skuteczne dokształcanie osób 50+:
  - a. satysfakcja ze zdobywania nowej wiedzy,
  - b. zapewnienie odpowiedniej ilości czasu na samo szkolenie (interwencję),
  - c. zapewnienie odpowiedniego czasu pomiędzy szkoleniami, by uczestnicy mieli możliwość refleksji,
  - d. w przypadku szkoleń w miejscu pracy, zapewnienie odpowiedniej ilości czasu na zastosowanie zdobytej wiedzy i umiejętności,
  - e. przekazywanie informacji zwrotnej w sposób dostosowany do odbiorców (zrozumiały, przyjazny, wskazujący sposoby poprawy działania).

3. Kolejnym czynnikiem zewnętrznym jest **aspekt finansowy** dokształcania. Jak zwracają uwagę autorzy opracowania „Jak zachęcić pracowników po 45 roku życia do dalszej edukacji”<sup>29</sup>: *można stwierdzić, że decydujemy się pokryć koszty inwestycji we własny rozwój zawodowy oczekując korzyści, które w ich wyniku uzyskamy w przyszłości, np. w postaci wyższego wynagrodzenia, większej satysfakcji z pracy czy uzyskania w ogóle oferty pracy. Również pracodawcy, decydując się na pokrycie kosztów szkoleń dla swoich pracowników, oczekują zwrotu poniesionych nakładów dzięki wzrostowi produktywności pracy. W przypadku pracowników w starszym wieku zwrot z inwestycji szkoleniowych będzie mała wraz z postępującym wiekiem*<sup>30</sup>. Pokazuje to bardzo ważny czynnik w dokształcaniu osób dorosłych, który może być jednocześnie kluczową barierą. Nabiera ona szczególnego znaczenia, gdy finansowanie dokształcania przeniesiemy z warunków przedsiębiorstwa na budżet domowy osoby po 50 roku życia, będącej na emeryturze. Dla tych osób dokształcanie, przy ograniczonych możliwościach finansowych, wydaje się być zbytkiem. Kwestię finansowania dokształcania, można połączyć z pierwszym czynnikiem – dotyczącym stereotypów. W powszechnej opinii „w pewnym wieku” nie ma co już uczyć się, wydawać pieniędzy na kolejne szkolenia, skoro i tak osoba jest na emeryturze. Brakuje pozytywnych wzorców podejścia uczenia

28 Por. Armstrong M., 2005, s. 438, cyt.

29 „Jak zachęcić pracowników po 45 roku życia do dalszej edukacji” Publikacja powstała w ramach projektu „Sojusz dla pracy”, realizowanego przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. [www.sojuszdla pracy.pl](http://www.sojuszdla pracy.pl); [www.zarządzaniem wiekiem.pl](http://www.zarządzaniem wiekiem.pl)

30 Op. Cit. str. 6

się przez całe życie, pokazywania zalet dokształcania się, korzyści płynących z rozwoju intelektualnego także dla samego siebie, a nie da firmy. Na przeciw tej barierze, a właściwie w celu jej zlikwidowania, wychodzi projekt „Efektywni 50+”. Oferta szkolenia z wykorzystaniem nowych technologii, którą projekt proponuje, jest pod względem ekonomicznym bardzo korzystna dla potencjalnego uczestnika. Mowa tu nie tylko finansowej stronie – darmowego dostępu do szkolenia, ale również o oszczędności czasu potrzebnego na przemieszczanie się, gdyż szkolenie można zrealizować w domu. Autorka „Nowych trendów w uczeniu dorosłych” zwraca uwagę, że dzięki nowym technologiom możliwe jest *zdobycie nowych kompetencji bez korzystania z programów prowadzonych przez podmioty kształcące/szkolące (bez nauczyciela/instruktora/trenera), przez samodzielną aktywność podejmowaną w celu osiągnięcia określonych efektów uczenia się, i/lub przez uczenie się niezamierzone*<sup>31</sup>.

4. Podsumowując kwestię czynników mogących utrudniać zdobywanie wiedzy przez osoby po 50 roku życia warto podkreślić jeszcze element, który ma znaczenie większe niż w innych grupach wiekowych. W uczeniu się osób 50+ ważny jest **kontakt z innymi osobami zaangażowanymi w proces szkolenia**. Samodzielne uczenie się, brak możliwości dopytania na bieżąco, zweryfikowania swoich postępów jest dużą barierą i często powoduje zaniechanie dokształcania. Projekt „Efektywni 50+” umożliwia *społecznościowe uczenie się*<sup>32</sup>. Cytowana wyżej autorka „Nowych trendów...” zwraca w tym kontekście uwagę: *Najczęstszą formą szkoleń blended learning jest połączenie zajęć tradycyjnych z zajęciami realizowanymi przez Internet. W procesie mieszanym stosowane są zarówno tradycyjne narzędzia i metody nauczania, jak i te nowe, głównie związane z e-learningiem w celu osiągnięcia jak najwyższej skuteczności. Blended learning łączy mocne strony szkoleń elektronicznych (oszczędność czasu, zasobów, nauka w dowolnym dla uczestnika miejscu i terminie) z bezpośrednim kontaktem z trenerem czy grupą warsztatową, stwarza możliwość przećwiczenia zagadnień w kontakcie bezpośrednim*<sup>33</sup>. Słowem, zaplanowanie kontaktu między uczestnikami, umożliwienie bycia razem zmniejsza ryzyko nieukończenia szkolenia czy kursu przez uczestników powyżej 50 roku życia.

---

<sup>31</sup> Katarzyna Mikołajczyk *Nowe trendy w kształceniu dorosłych ...* strona 10

<sup>32</sup> J.w.

<sup>33</sup> J.w.

## PODSUMOWANIE

Osoby dorosłe, w tym starsze, to grupa zróżnicowana pod względem możliwości i tempa uczenia się. Duży wpływ na ich postawę wobec uczenia się mają dotychczasowe doświadczenia i posiadane zdolności, czy wcześniejsza edukacja. Właśnie owa różnorodność doświadczeń i postaw powoduje głębokie zróżnicowanie potrzeb nie tylko szkoleniowych, ale też dotyczących innych wymiarów życia.

W opracowaniu starano się pokazać, że na powodzenie doksztalcania osób 50+ mają wpływ czynniki zarówno **wewnętrzne jak i zewnętrzne**. Na zmianę niektórych z nich osoby szkolone mogą wpływać, z innymi muszą się pogodzić. Te, które można zaplanować i uwzględnić dotyczą głównie obszaru szkoleń. Niwelowanie barier można zapewnić badając potrzeby szkoleniowe, dostosowując metodykę pracy, jej tempo do uczestników starszych, czy uwzględniając odpowiednie pomoce i materiały. Kluczową rolę odgrywa dobrze przygotowany i kompetentny trener, który zapewni uczestnikom poczucie bezpieczeństwa będzie potrafił dawać wskazówki z których uczestnicy będą mogli skorzystać.

Cześć ograniczeń to procesy które wykraczają daleko poza jednostkę, postrzeganie i rola ludzi starszych społeczeństwie tworzona jest latami i wpływ na nią mają czynniki zarówno mikro jak i makro społeczne i ekonomiczne. Należy być ich jednak świadomym, by wsparcie kierowane do osób 50+ pozwalało wykorzystać wszystkie atuty tej grupy i umiejętnie omijać zagrożenia.

## BIBLIOGRAFIA

1. Armstrong M. *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna, Kraków 2007.
2. Batorski D. (2011), Korzystanie z technologii informacyjno-komunikacyjnych, [w:] J. Czapiński, T. Panek (red.), *Diagnoza społeczna 2011. Warunki i jakość życia Polaków*, Wyd. Rada Monitoringu Społecznego. Warszawa.
3. Bramley P. *Ocena efektywności szkoleń*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001
4. Harwas-Napierała i Trempała, 2001,
5. J. Z. Hoizer, *Demografia*, Warszawa 1999
6. Homplewicz J. (red.), *Pedagogika jesieni. Problemy wychowawcze ludzi starych*, Instytut Teologiczno-Pastoralny im. Św. Józefa Sebastiana Pelczara, Rzeszów 2003.
7. *Jak zachęcić pracowników po 45 roku życia do dalszej edukacji* Publikacja powstała w ramach projektu „Sojusz dla pracy”, realizowanego przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. [www.sojuzdla pracy.pl](http://www.sojuzdla pracy.pl); [www.zarządzaniemiekim.pl](http://www.zarządzaniemiekim.pl)<http://fundacjasymeon.pl/wp-content/uploads/2011/09/Materia%C5%82y-szkoleniowe-Anna-Czajowska.pdf>
8. Knowles M.S., Holton III E.F., Swanson R.A (2009), *Edukacja dorosłych*. Warszawa, PWN
9. Kolb D.: *Experiential learning: experience as the source of learning and development*, 1984.  
URL: <http://www.learningfromexperience.com/images/uploads/process-of-experiential-learning.pdf>
10. Kossowska, Sołtysińska, *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002
11. Mikołajczyk K., *Nowe trendy w kształceniu dorosłych*, Wydawnictwo Ośrodka Rozwoju Edukacji - Tekst zawierający fragmenty z artykułu pt. *Jak uczą się dorośli, czyli co powinien wiedzieć trener o specyfice kształcenia uczestników szkolenia*, opublikowanego w czasopiśmie „E-mentor” nr 2 (39)/2011, <http://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/39/id/831>.
12. Radziejewicz-Winnicki A. *Społeczeństwo w trakcie zmiany*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003.
13. *Strategie działania w starzejącym się społeczeństwie*, wyd. RPO, Warszawa 2012  
<http://www.rpo.gov.pl/pliki/13524502320.pdf>
14. Thorndike E.L., *Uczenie się dorosłych*. Warszawa, Państwowe Zakłady Wydawnictw Szkolnych, Warszawa 1950
15. Pawelczyńska A., *Czas człowieka*, Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk, Wrocław 1986.
16. Szatur-Jaworska B., *Podstawy gerontologii społecznej*, Warszawa 2006

17. Wolińska I., *Działania służące wydłużeniu aktywności zawodowej (Priorytet VI) i Metody utrzymania aktywności zawodowej pracowników w grupie wiekowej 50+*, ekspertyza.
18. Ziębińska B. *Uniwersytety trzeciego wieku jako instytucje przeciwdziałające marginalizacji osób starszych*, Uniwersytet Śląski w Katowicach, Katowice 2007  
<http://www.sbc.org.pl/Content/7028/doktorat2757.pdf>