

[Akceptuje](#)

W ramach naszej witryny stosujemy pliki cookies w celu świadczenia państwu usług na najwyższym poziomie, w tym w sposób dostosowany do indywidualnych potrzeb. Korzystanie z witryny bez zmiany ustawień dotyczących cookies oznacza, że będą one zamieszczone w Państwa urządzeniu końcowym. Możecie Państwo dokonać w każdym czasie zmiany ustawień dotyczących cookies. Więcej szczegółów w naszej [Polityce Prywatności](#)

[Portal](#) [Informacje](#) [Katalog firm](#) [Praca](#) [Szkolenia](#) [Wydarzenia](#) [Porównania międzylaboratoryjne](#)
[Kontakt](#)



[Laboratoria](#)
[.net](#)
[Innowacje](#)
[Nauka](#)
[Technologie](#)

[Logowanie](#) [Rejestracja](#) [pl](#)

Newsletter

zapisz się



[Strona główna](#) > [Biznes laboratoryjny](#)

Człowiek uczy się przez całe życie - koncepcja Life Long Learning



Wraz ze stałym postępem naukowo-technicznym rosną również wymagania wobec pracowników. Jest to nie lada wyzwanie dla społeczeństwa, które musi nieustannie podnosić swoje kwalifikacje oraz dbać o rozwój kompetencji w celu utrzymania się na rynku pracy. To zadanie szczególnie trudne dla osób powyżej 50. roku życia, które często są sceptycznie nastawione do zdobywania nowych umiejętności. Jednak doszkalanie się przez całe życie, szczególnie w wieku dojrzałym, jest kluczową kwestią dla pozostania aktywnym zawodowo.

Koncepcja Life Long Learning jest wiodącym elementem strategii lizbońskiej, ogłoszonej w 2000 roku przez Unię Europejską. Zgodnie z jej treścią edukacja jest jedną z najważniejszych składowych prowadzących do tego, aby gospodarka UE stała się najbardziej konkurencyjną i dynamiczną gospodarką na świecie. Ludność natomiast ma się stać społeczeństwem wiedzy. Do priorytetowych

działań zaliczono:

- Nadanie wysokiej rangi uczeniu się
- Zwiększenie powszechnego dostępu do informacji i doradztwa dotyczącego możliwości edukacyjnych
- Zwiększenie inwestowania w uczenie się
- Przybliżanie uczącym się możliwości edukacyjnych
- Upowszechnianie umiejętności podstawowych
- Rozwój innowacyjnych koncepcji uczenia się/nauczania

Idea edukacji przez całe życie pojawiła się już na początku XX wieku. Jednakże jako uniwersalna i humanistyczna koncepcja ukształtowana została w latach 70-tych przy udziale UNESCO. Zakładała, że „każdy człowiek ma prawo i powinien uczyć się przez całe swoje życie”. Jednakże nastały czasy kryzysu gospodarczego i idea doczekała się odrodzenia dopiero w latach 90-tych (publikacja UNESCO). Następnie ogłoszono strategię lizbońską, w której podano dokładną definicję Life Long Learning: „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.”

Idea Life Long Learning dotyczy zarówno rozwoju indywidualnego jak i rozwoju cech społecznych we wszystkich formach i kontekstach, w systemie formalnym i nieformalnym. Nacisk kładziony jest na zachęcanie do nauki przez całe życie, już od wczesnego dzieciństwa. Opisywana koncepcja jest praktycznie tożsama z kształceniem ustawicznym, które jest rozumiane jako kompleks procesów oświatowych: formalnych, nieformalnych i incydentalnych, które umożliwiają uzupełnienie wykształcenia. [1]

Koncepcja uczenia się przez całe życie nabiera szczególnego znaczenia w przypadku osób w wieku 50 +, które wielokrotnie doświadczają marginalizacji zawodowej właśnie z powodu braku bądź dezaktywujących się kompetencji zawodowych. Edukacja jest ważna w każdym wieku – czy z tym stwierdzeniem zgodzi się każdy? Wyniki badań jednoznacznie wskazują na fakt, że wraz z wiekiem spada nasza motywacja do kształcenia. Zgodnie z raportem PARP „Bilansu Kapitału Ludzkiego” z 2012 r. jedynie 20% Polaków w wieku 18-64 lata dokończyło się w jakiegokolwiek formie w roku poprzedzającym badanie. Najbardziej bierną grupą wśród tych osób byli ludzie starsi – w grupie bezrobotnych 50-64 lata 88% nie dokończyło się w żaden sposób, natomiast wśród pracujących było to 78%. Optymistycznie nie nastroja fakt, że w dalszym ciągu chęć uczestnictwa w kursach i szkoleniach spada wraz z wiekiem – w grupie 50-59/64 lata deklaruje ją jedynie 9%. Dlatego tak ważne jest, aby propagować wśród osób w tym wieku koncepcję uczenia się przez całe życie.

W przedstawioną koncepcję Life Long Learning dobrze wpisuje się projekt „Aktywny emeryt”, realizowany jest na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP), a współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Działanie ma na celu utrzymanie aktywności zawodowej pracowników powyżej 50. roku życia poprzez podniesienie świadomości i wiedzy w zakresie korzyści płynących z pozostawania aktywnym zawodowo na rynku pracy. W ramach usługi przeszkolonych zostanie 1250 pracowników małych, średnich i dużych przedsiębiorstw w wieku okołoemerytalnym, którzy ukończyli co najmniej 50 lat. Projekt realizowany będzie w trzech województwach: małopolskim, śląskim oraz podkarpackim i potrwa do grudnia 2013 roku.

W jego ramach zostaną zrealizowane szkolenia z zakresu kompetencji miękkich, obejmujące m.in. następujące zagadnienia:

- praca zespołowa,
- planowanie i organizacja,
- umiejętność przystosowania się do zmieniających się warunków zewnętrznych,
- umiejętność rozwiązywania problemów,
- networking,
- zakładanie działalności gospodarczej (podstawy prawne działalności gospodarczej i możliwe formy jej prowadzenia, rejestrowanie firmy, podatki i ubezpieczenia w ramach własnej działalności gospodarczej, rozpoznawanie rynku, źródła informacji o możliwościach uzyskania wsparcia na prowadzenie i rozwój firmy itp.).

Szczegóły dotyczące projektu znajdują się na stronie www.50plus.parp.gov.pl. Daj sobie szansę!

Usługa doradczo-szkoleniowa w ramach projektu systemowego PARP pt. „**Aktywny Emeryt**”

Usługa szkoleniowo-doradcza w ramach projektu systemowego Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości pt. „Aktywny Emeryt” została zlecona podmiotowi wybranemu zgodnie z ustawą PZP - FIRMIE 2000 Sp. z o.o. Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Obserwowany w ostatnich latach narastający problem przedwczesnego wycofywania się i „wypychania” z rynku pracy osób w wieku okołoemerytalnym skutkuje marnowaniem potencjału firm i ograniczaniem kapitału społecznego Polaków. Wśród wielu przyczyn tego zjawiska zwraca uwagę niski poziom kompetencji miękkich - niska samoocena, brak wiary we własne możliwości, niedostateczne umiejętności w zakresie pracy zespołowej (w tym w ramach zespołów międzypokoleniowych), komunikacji, asertywności, wysoki poziom lęku przed zmianą czy brak zdolności adaptacyjnych. Usługa szkoleniowa ma na celu utrzymanie aktywności zawodowej pracowników w wieku okołoemerytalnym poprzez podniesienie świadomości i wiedzy w zakresie korzyści płynących z pozostawania aktywnym zawodowo na rynku pracy.

Więcej informacji na: www.50plus.parp.gov.pl

Źródło: <http://www.pi.gov.pl> .

<https://laboratoria.net/biznes-i-przetargi/13881.html>

Informacje dnia: [276 mln zł na granty mistrzowskie, zespołowe i polsko-litewskie Nauka, której nikt nie rozumie, nie zmienia świata W czasie upałów najlepiej, by seniorzy nie wychodzili z domu Chcieliśmy wykorzystać każdą minutę na orbicie Dr Małolepszy o nauczaniu matematyki na uczelniach technicznych Portale społecznościowe sprzyjają brutalizacji języka](#) [276 mln zł na granty mistrzowskie, zespołowe i polsko-litewskie Nauka, której nikt nie rozumie, nie zmienia świata W czasie upałów najlepiej, by seniorzy nie wychodzili z domu Chcieliśmy wykorzystać każdą minutę na orbicie Dr Małolepszy o nauczaniu matematyki na uczelniach technicznych Portale społecznościowe sprzyjają brutalizacji języka](#) [276 mln zł na granty mistrzowskie, zespołowe i polsko-litewskie Nauka, której nikt nie rozumie, nie zmienia świata W czasie upałów najlepiej, by seniorzy nie wychodzili z domu Chcieliśmy wykorzystać każdą minutę na orbicie Dr Małolepszy o nauczaniu matematyki na uczelniach technicznych Portale społecznościowe sprzyjają brutalizacji języka](#)

Partnerzy