

Szkoły policealne w systemie uczenia się przez całe życie – praktyczny wymiar rozwoju kompetencji na przykładzie branży medycznej

Współczesny rynek pracy zmienia się szybciej niż kiedykolwiek wcześniej. Transformacja cyfrowa, rozwój sztucznej inteligencji, automatyzacja procesów, zielona gospodarka oraz zmiany demograficzne sprawiają, że kwalifikacje zdobyte na początku dorosłego życia nie zawsze wystarczają na całą karierę zawodową. Coraz większego znaczenia nabiera zdolność do aktualizowania kompetencji, zdobywania nowych kwalifikacji i – gdy wymaga tego sytuacja – zmiany zawodu.

Idea uczenia się przez całe życie (Lifelong Learning – LLL) stała się jednym z fundamentów europejskiej polityki edukacyjnej. Komisja Europejska, OECD oraz Cedefop podkreślają znaczenie rozwoju kompetencji obywateli dla konkurencyjności gospodarki i odporności społecznej. Według raportu *Future of Jobs Report 2025* Światowego Forum Ekonomicznego do 2030 roku aktualizacji będzie wymagało blisko 39% kompetencji wykorzystywanych obecnie przez pracowników. Oznacza to, że umiejętność uczenia się i dostosowywania kwalifikacji do zmieniających się warunków zatrudnienia staje się jedną z kluczowych kompetencji przyszłości.

Jednak uczenie się przez całe życie nie powinno być rozpatrywane wyłącznie jako idea czy wskaźnik uczestnictwa dorosłych w edukacji. Jego rzeczywista wartość ujawnia się wtedy, gdy przekłada się na konkretne decyzje zawodowe i możliwość zdobycia kompetencji potrzebnych na rynku pracy. W tym kontekście szczególnego znaczenia nabierają szkoły policealne – zwłaszcza w kształceniu zawodowym osób dorosłych.

Szkoła policealna może być miejscem zarówno upskillingu, czyli rozwijania kompetencji związanych z dotychczasową ścieżką zawodową, jak i reskillingu – zdobywania kwalifikacji umożliwiających zmianę zawodu. Szczególnie dobrze widać to w przypadku kierunków medycznych i usługowych, takich jak technik masażysta, higienistka stomatologiczna, opiekun medyczny, technik usług kosmetycznych czy podolog.

Połączenie kwalifikacji zawodowych, kompetencji społecznych i zdolności do adaptacji decyduje dziś o konkurencyjności pracownika.

Kompetencje przyszłości – czego oczekuje rynek pracy?

- ✓ umiejętność uczenia się i adaptacji
- ✓ kompetencje cyfrowe
- ✓ komunikacja i współpraca
- ✓ samodzielność i odpowiedzialność
- ✓ kreatywne rozwiązywanie problemów
- ✓ organizacja pracy
- ✓ umiejętność wykorzystania wiedzy w praktyce

Szkoła policealna jako narzędzie realnej zmiany zawodowej

Współczesny pracodawca coraz rzadziej ocenia kandydata wyłącznie przez pryzmat jednego dyplomu. Znaczenie mają aktualne kwalifikacje, doświadczenie, kompetencje praktyczne oraz gotowość do dalszego rozwoju. Dla części osób oznacza to doskonalenie się w wykonywanym zawodzie, dla innych – konieczność zdobycia zupełnie nowych kwalifikacji.

Szkoły policealne odpowiadają na oba te procesy. Ich oferta jest skierowana do osób znajdujących się na różnych etapach życia zawodowego: absolwentów szkół średnich, osób aktywnych zawodowo, rodziców powracających na rynek pracy, osób planujących przebranżowienie oraz tych, którzy chcą zdobyć drugi zawód.

Istotną cechą tego modelu kształcenia jest jego praktyczny charakter. W przypadku zawodów medycznych i usługowych sama wiedza teoretyczna nie jest wystarczająca. Przyszły pracownik musi posiadać umiejętności wykonywania konkretnych czynności zawodowych, organizacji stanowiska pracy, przestrzegania procedur oraz odpowiedzialnego kontaktu z pacjentem, podopiecznym lub klientem.

Dlatego wartość szkoły policealnej należy rozpatrywać nie tylko przez pryzmat uzyskanego dokumentu potwierdzającego kwalifikacje, ale również przez możliwość zdobycia kompetencji, które można wykorzystać bezpośrednio w pracy.

Trzy historie – trzy drogi do nowego zawodu

Praktyczny wymiar reskillingu najlepiej pokazują historie osób, które podejmują decyzję o zmianie ścieżki zawodowej.

33-letnia kobieta – od pracy w sklepie do podologii

Po rocznym urlopie macierzyńskim kobieta zdecydowała się nie wracać do dotychczasowej pracy w sklepie. Wybrała kształcenie na kierunku podolog i chce w przyszłości otworzyć własny gabinet podologiczny.

Jej przykład pokazuje reskilling jako świadomą decyzję zawodową. Celem nie jest zdobycie kolejnego dokumentu, ale uzyskanie konkretnego zawodu i przygotowanie do prowadzenia własnej działalności. Wcześniejsze doświadczenie w handlu również ma znaczenie – kompetencje związane z obsługą klienta, komunikacją, organizacją pracy czy odpowiedzialnością mogą zostać wykorzystane w nowym środowisku zawodowym.

29-letni mężczyzna – od kierowcy TIR-a do mobilnego masażysty

Mężczyzna przez rok pracował jako kierowca TIR-a. Obecnie kształci się na kierunku technik masażysta, a jego celem jest praca w formule mobilnej.

Jest to przykład reskillingu połączonego z poszukiwaniem bardziej elastycznego modelu aktywności zawodowej. Wcześniejsza praca wymagała samodzielności, odpowiedzialności, dobrej organizacji czasu i funkcjonowania w zmiennych warunkach. Nowe kształcenie

pozwała połączyć te doświadczenia z wiedzą i umiejętnościami właściwymi dla zawodu technika masażysty.

42-letnia kobieta – od recepcji hotelowej do gabinetu stomatologicznego

Kolejny przykład stanowi 42-letnia kobieta, która wcześniej pracowała jako recepcjonistka w hotelu. Po latach pracy zdecydowała się na zmianę branży i rozpoczęła kształcenie na kierunku higienistka stomatologiczna.

Jej historia pokazuje, że reskilling może być świadomą decyzją podejmowaną również w dojrzałym wieku zawodowym. Dotychczasowe kompetencje – komunikacja, wysoka kultura obsługi, organizacja pracy, odpowiedzialność i umiejętność funkcjonowania w środowisku wymagającym kontaktu z ludźmi – nie tracą wartości. Zostają uzupełnione o specjalistyczną wiedzę i umiejętności potrzebne w nowym zawodzie.

Trzy historie pokazują różne motywacje stojące za decyzją o zmianie zawodu: powrót do aktywności zawodowej po przerwie, poszukiwanie bardziej elastycznego modelu pracy oraz zmiana branży po latach zatrudnienia. W każdym przypadku szkoła policealna staje się etapem prowadzącym od wcześniejszego doświadczenia do nowych kwalifikacji i konkretnego celu zawodowego.

Dlaczego dorośli wybierają szkoły policealne?

- ✓ zdobycie nowego zawodu
- ✓ podniesienie kwalifikacji
- ✓ zdobycie drugiego zawodu
- ✓ przebranżowienie – reskilling
- ✓ rozwój kompetencji – upskilling
- ✓ powrót na rynek pracy po przerwie
- ✓ przygotowanie do prowadzenia własnej działalności

Doświadczenie dorosłych jako kapitał

Różnorodność wieku i doświadczeń słuchaczy jest jedną z istotnych wartości kształcenia dorosłych. W jednej grupie mogą spotkać się osoby dopiero rozpoczynające karierę oraz takie, które mają już za sobą wiele lat pracy.

Wcześniejsze doświadczenie nie musi być przeszkodą w nauce nowego zawodu. Może stanowić kapitał, na którym budowane są nowe kompetencje. Osoba przechodząca z handlu do podologii posiada doświadczenie w kontakcie z klientem. Były kierowca może wykorzystać rozwiniętą wcześniej samodzielność i odpowiedzialność. Recepcjonistka hotelowa wnosi do nowej profesji kompetencje komunikacyjne i organizacyjne.

To ważna perspektywa dla uczenia się przez całe życie: reskilling nie oznacza rozpoczęcia kariery od zera. Jest procesem łączenia dotychczasowego kapitału kompetencyjnego z nowymi kwalifikacjami.

Istotna jest również organizacja nauki. Tryb zaoczny i wieczorowy umożliwia wielu osobom łączenie edukacji z pracą oraz obowiązkami rodzinnymi. Dzięki temu decyzja o zmianie zawodu nie musi oznaczać całkowitego wycofania się z aktywności zawodowej.

Praktyka jako fundament kształcenia zawodowego

O sile szkoły policealnej decyduje możliwość połączenia wiedzy z praktyką. W przypadku zawodów medycznych i usługowych ma to szczególne znaczenie. Technik masażysta musi umieć zastosować wiedzę w praktyce, higienistka stomatologiczna przygotować się do pracy w gabinecie i współpracy z zespołem, opiekun medyczny – odpowiedzialnie wspierać osobę wymagającą opieki, a kosmetyczka czy podolog – wykonywać specjalistyczne zabiegi z zachowaniem odpowiednich zasad bhp.

Ważną częścią procesu kształcenia są specjalistyczne pracownie, ćwiczenia i praktyki zawodowe. Pozwalają one przełożyć wiedzę na działanie, doskonalić czynności zawodowe i poznać rzeczywiste wymagania stanowiska pracy.

Praktyczny charakter kształcenia ma również znaczenie dla pracodawców. Absolwent powinien dysponować nie tylko wiedzą o zawodzie, ale także umiejętnością jej wykorzystania. Szkoła policealna staje się w ten sposób pomostem między edukacją a rynkiem pracy.

W przypadku dorosłych ma to jeszcze jeden wymiar. Praktyka pozwala zweryfikować, czy wybrany zawód rzeczywiście odpowiada predyspozycjom i oczekiwaniom słuchacza. Jest to szczególnie ważne dla osób dokonujących zmiany branży, które często podejmują decyzję zawodową po wielu latach pracy w innym sektorze.

Kierunki medyczne – przestrzeń dla rozwoju kompetencji

Kształcenie w zawodach medycznych i usługowych pokazuje, jak edukacja zawodowa może odpowiadać na indywidualne potrzeby osób dorosłych i jednocześnie na potrzeby rynku pracy. Technik masażysta, higienistka stomatologiczna, opiekun medyczny i kosmetyczka, podolog to kierunki różniące się zakresem kompetencji, ale łączy je bezpośrednia praca z drugim człowiekiem. Wymagają wiedzy specjalistycznej, precyzji, odpowiedzialności, komunikacji oraz przestrzegania określonych zasad i procedur.

Właśnie dlatego szkoła policealna ma w tym obszarze szczególną wartość. Pozwala osobie dorosłej wejść w nową dziedzinę poprzez praktyczne przygotowanie, zamiast ograniczać zmianę zawodową do krótkotrwałego zdobycia wiedzy.

Kierunki te pokazują również różne modele przyszłej aktywności zawodowej. Absolwent może szukać zatrudnienia w istniejącej placówce, rozwijać się w ramach zespołu zawodowego albo – budować własną działalność. W każdym przypadku punktem wyjścia są konkretne kwalifikacje i kompetencje.

Od kwalifikacji do świadomego profilu zawodowego

Uczenie się przez całe życie oznacza dziś również umiejętność świadomego zarządzania własnym profilem zawodowym. Kolejny kurs czy dyplom ma wartość wtedy, gdy odpowiada na rzeczywistą potrzebę i może zostać wykorzystany w dalszej karierze.

W przypadku opisanych słuchaczy cel jest jasno określony: własny gabinet podologiczny, mobilna praca w zawodzie masażysty czy wejście do środowiska stomatologicznego. Edukacja staje się więc elementem konkretnego planu zawodowego.

Regionalny wymiar rozwoju kompetencji

Skuteczne planowanie oferty edukacyjnej wymaga współpracy szkół, pracodawców, samorządów oraz instytucji rynku pracy. Istotną rolę odgrywają Wojewódzkie Zespoły Koordynacyjne ds. umiejętności i uczenia się przez całe życie, funkcjonujące jako regionalne ciała doradcze wspierające realizację polityki rozwoju umiejętności.

Ich zadaniem jest m.in. diagnozowanie potrzeb kompetencyjnych regionalnych rynków pracy, identyfikowanie zawodów i kwalifikacji o rosnącym znaczeniu oraz wspieranie działań służących rozwojowi uczenia się przez całe życie. Dla szkół policealnych oznacza to możliwość lepszego powiązania oferty kształcenia z potrzebami lokalnego rynku pracy. Dla słuchacza – większą szansę, że wybrany kierunek będzie odpowiadał nie tylko jego zainteresowaniom, ale również realnym możliwościom rozwoju zawodowego i zatrudnienia.

Europass – nie tylko dokument towarzyszący dyplomowi

Europejski wymiar kształcenia zawodowego nie kończy się na uzyskaniu kwalifikacji. Równie ważna jest możliwość ich czytelnego przedstawienia pracodawcy, szczególnie gdy absolwent planuje mobilność zawodową w Europie.

W tym kontekście istotnym narzędziem jest Europass. Nie jest on wyłącznie suplementem do dyplomu. Europass to zestaw europejskich narzędzi wspierających prezentowanie kwalifikacji, doświadczenia i kompetencji oraz planowanie rozwoju zawodowego. Jednym z najbardziej rozpoznawalnych elementów jest Europass CV, pozwalający uporządkować informacje dotyczące wykształcenia, doświadczenia zawodowego, umiejętności i innych kompetencji. Narzędzia Europass wspierają również dokumentowanie doświadczeń oraz przejrzyste przedstawianie kwalifikacji.

Ma to szczególne znaczenie dla osób zmieniających zawód. Ich profil zawodowy nie zaczyna się wraz z rozpoczęciem nauki w szkole policealnej. Wcześniejsze doświadczenie, kompetencje społeczne, organizacyjne i komunikacyjne mogą być przedstawione razem z nowo zdobytymi kwalifikacjami.

Przykładowo przyszła podłożka może połączyć nowe kwalifikacje z doświadczeniem w obsłudze klienta zdobytym w handlu. Przyszły masażysta może przedstawić wcześniejsze doświadczenie zawodowe oraz nowe kompetencje związane z wykonywaniem masażu.

Z kolei przyszła higienistka stomatologiczna może wykorzystać doświadczenie w bezpośredniej obsłudze klienta i organizacji pracy zdobyte podczas zatrudnienia w hotelu.

Europass wspiera więc nie tylko mobilność, ale również świadome prezentowanie własnego profilu kompetencyjnego. W połączeniu z dokumentami potwierdzającymi kwalifikacje pozwala lepiej pokazać pracodawcy, jakie kompetencje kandydat rzeczywiście posiada i jak rozwijały się one w toku jego edukacji i doświadczenia zawodowego.

Europejski wymiar kształcenia uzupełnia sieć EURES, wspierająca osoby planujące podjęcie zatrudnienia w państwach Unii Europejskiej poprzez dostęp do ofert pracy oraz informacji dotyczących warunków życia i zatrudnienia.

Absolwenci szkół policealnych uzyskują dyplomy potwierdzające kwalifikacje zawodowe przypisane do 4. lub 5. poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji, odpowiadające poziomom Europejskiej Ramy Kwalifikacji. Zwiększa to przejrzystość kwalifikacji i może wspierać mobilność edukacyjną oraz zawodową.

Europejski wymiar kwalifikacji

- ✓ Europass CV – uporządkowana prezentacja wykształcenia, doświadczenia i kompetencji
- ✓ dokumentowanie doświadczeń edukacyjnych i zawodowych
- ✓ przejrzyste przedstawianie kwalifikacji
- ✓ wsparcie mobilności edukacyjnej i zawodowej
- ✓ EURES – dostęp do europejskiego rynku pracy i informacji o warunkach zatrudnienia
- ✓ odniesienie kwalifikacji do PRK i EQF

Szkoła policealna jako inwestycja w możliwość zmiany

Uczenie się przez całe życie nabiera największego znaczenia wtedy, gdy przekłada się na realną możliwość działania. Dla jednej osoby będzie to powrót do aktywności zawodowej po przerwie, dla innej – zmiana branży, zdobycie drugiego zawodu albo stworzenie własnego modelu pracy.

Przykłady słuchaczy przygotowujących się do pracy jako podolog, masażysta czy higienistka stomatologiczna pokazują, że za pojęciami „upskilling” i „reskilling” stoją konkretne decyzje, doświadczenia i plany zawodowe. Ich wspólnym elementem jest połączenie dotychczasowego kapitału kompetencyjnego z nowymi kwalifikacjami. Właśnie dlatego szkoły policealne mają szczególną wartość w systemie kształcenia zawodowego osób dorosłych. Łączą dostępność edukacji z praktycznym przygotowaniem do wykonywania zawodu, pozwalają wykorzystać wcześniejsze doświadczenie i tworzą warunki do świadomej zmiany ścieżki zawodowej.

W świecie dynamicznych zmian zawodowych nie chodzi więc o zdobywanie kolejnych dokumentów dla samego ich posiadania. Istotą uczenia się przez całe życie jest możliwość wykorzystania nowych kompetencji w praktyce: w pracy, własnej działalności, zmianie branży czy dalszym rozwoju zawodowym.

Szkoła policealna jest miejscem, w którym doświadczenie zdobyte wcześniej spotyka się z nowymi kwalifikacjami.

Szkoła policealna w liczbach

- ✓ **39%** – odsetek kompetencji, które według *Future of Jobs Report 2025* będą wymagały aktualizacji do 2030 roku
- ✓ **13%** – udział dorosłych mieszkańców UE uczestniczących w uczeniu się przez całe życie
- ✓ **10%** – udział osób dorosłych uczestniczących w edukacji ustawicznej w Polsce
- ✓ **4. i 5. poziom PRK** – poziomy kwalifikacji uzyskiwanych przez absolwentów szkół policealnych, odpowiadające poziomom Europejskiej Ramy Kwalifikacji

Źródła:

1. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, *Wykształcenie zawodowe. Miejsce kształcenia zawodowego w systemie edukacji i na rynku pracy*, Warszawa.
2. Główny Urząd Statystyczny, *Kapitał ludzki w Polsce w latach 2020–2024*, Warszawa.
3. Główny Urząd Statystyczny, *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2024/2025*, Warszawa.
4. Instytut Badań Edukacyjnych, *Uczenie się dorosłych w Polsce. Raport tematyczny z międzynarodowego badania PIAAC*, Warszawa.
5. Instytut Badań Edukacyjnych / Kwalifikacje.gov.pl, *The Polish Qualifications Framework*, Warszawa.
6. Ustawa dotycząca funkcjonowania Wojewódzkich Zespołów Koordynacyjnych z dn. 27.02.2026 r. (Dz.U. 2026 poz. 451).
7. Rozporządzenie MEN w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (Dz.U. 2026 poz. 404).

Opracowanie: Izabela Kierska, Ekspertka Krajowego Zespołu ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (EVET), Dyrektor Medycznej Szkoły Policealnej w Ciechanowie