

*Izabela Książkiewicz**

WYBRANE ASPEKTY KSZTAŁCENIA DOROSŁYCH W KONTEKŚCIE ZMIENIAJĄCEGO SIĘ RYNKU PRACY W POLSCE

Streszczenie

Rozwój ustawicznej edukacji sprzyja powstaniu globalnego społeczeństwa informacyjnego, co pociąga za sobą głębokie zmiany w życiu codziennym i w obszarze pracy zawodowej. Globalny rynek pracy stawia wysokie wymagania wobec jego uczestników. Wzrasta indywidualna odpowiedzialność za jakość wykształcenia, posiadanej wiedzy i kompetencje. Dyplom wyższej uczelni poparty uzyskanymi kompetencjami staje się wartością wielce pożądaną. Prezentowany artykuł jest próbą ukazania istoty kształcenia przez całe życie w kontekście wymogów współczesnego rynku pracy w Polsce.

Słowa kluczowe: edukacja przez całe życie, gospodarka oparta na wiedzy, rynek pracy, kształcenie ustawiczne

Wprowadzenie

Rozwój nauki, techniki oraz szereg przemian natury politycznej, ekonomicznej, społecznej, jakie dokonują się zarówno w skali lokalnej, regionalnej, jak i globalnej, kreują nowe warunki życia i pracy człowieka. Tworząca się w wyniku tych zjawisk gospodarka oparta na wiedzy (GOW) promuje rozwój technologiczny, innowacyjność, konkurencyjność oraz powoduje, że coraz bardziej docenia się znaczenie kapitału ludzkiego. Rozwój implikuje umiejętność zastosowania wiedzy w praktyce, do czego nieodzowny jest wyposażony w wiedzę i mądrość człowiek. Rośnie zatem zapotrzebowanie na pracowników wysoko wykwalifikowanych i zdolnych do permanentnego samodoskonalenia.

* Kolegium Ekonomiczno-Społeczne, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie.

Determinuje to człowieka do nieprzerwanego rozwoju, który wiąże się z poszerzaniem swojej wiedzy, doskonaleniem posiadanych już umiejętności oraz zdobywaniem całkiem nowych kwalifikacji. Sprostanie tym wyzwaniom jest możliwe dzięki inwestowaniu w siebie poprzez oddanie się ustawicznemu kształceniu. Dziś nie można nauczyć się „raz na zawsze” czy „raz na całe życie”. Zwłaszcza że odnotowujemy ogromne przyspieszenie wiedzy, a jej zasób podlega nie tylko ciągłemu wzbogacaniu, ale i deprecjonowaniu.

Idea ustawicznego kształcenia wychodzi naprzeciw tej opresji człowieka. Jako intencjonalne, planowe i racjonalne oddziaływanie na rozwój człowieka próbuje umożliwić mu zajęcie właściwego miejsca w stale zmieniającej się rzeczywistości. Tak więc kształcenie ustawiczne to proces rozciągnięty w czasie, na różne etapy życia człowieka, to praca przeplatana nauką lub nauka przeplatana pracą. „Edukacja i szkolenie trwające przez całe życie to najlepszy sposób, by sprostać wyzwaniom przynoszonym przez zmiany” głosi brukselskie memorandum¹. A polski pedagog Szymon Marycki niespełna 450 lat temu celnie zauważa: „W żadnym wieku nie powinieneś się wstydzić tego, czego nie wiesz, ponieważ zamiłowanie do nauk i zajmowanie się nimi nie ogranicza się do czasów szkolnych, lecz kończy się z życiem”².

Edukacja przez całe życie zajmuje obecnie kluczowe miejsce w politykach krajowych i międzynarodowych, a w szczególności w polityce Unii Europejskiej. Rolę edukacji we współczesnym świecie ukazuje raport dla UNESCO Międzynarodowej Komisji do spraw Edukacji dla XXI w. pod przewodnictwem Jacques’a Delorsa pod tytułem „Edukacja: jest w niej ukryty skarb”. W raporcie wymieniono cztery filary wiedzy:

- uczyć się, aby wiedzieć,
- uczyć się, aby działać,
- uczyć się, aby żyć wspólnie z innymi,
- uczyć się, aby być.

Rozwój ustawicznej edukacji sprzyja powstaniu globalnego społeczeństwa informacyjnego, co pociąga za sobą głębokie zmiany w życiu codziennym i w obszarze pracy zawodowej. Globalny rynek pracy stawia wysokie wymagania wobec jego uczestników. Wzrasta indywidualna odpowiedzialność za jakość wykształcenia, posiadanej wiedzy i kompetencje. Dyplom wyższej uczelni poparty uzyskanymi kompetencjami staje się wartością wielce pożądaną.

Prezentowany artykuł jest próbą ukazania istoty kształcenia przez całe życie w kontekście wymogów współczesnego rynku pracy w Polsce.

¹ Memorandum dotyczące kształcenia ustawicznego, Bruksela 30.10.2010.

² Szymon Marycki, Marycjusz, Mariciusz (1516–1574) z Pilzna: pisarz, humanista, pedagog. Wykładowca w Akademii Krakowskiej, w Padwie i Bolonii.

1. Zmiany na polskim rynku pracy – zarys problemu

Do 1989 r. gospodarka Polski oparta była na centralnym planowaniu. Był to system biurokratyczny, nakazowo-rozdzielczy, oparty na dwóch zasadach: „[...] określeniu przedmiotu i terminu realizacji celu społecznego oraz nieograniczonej dostępności środków wykorzystywanych przy jego realizacji”³. Gospodarka opierała się na dwóch sektorach – uspołecznionym i nieuspołecznionym. W skład sektora uspołecznionego wchodziły podsektory państwowy i spółdzielczy. Udział tego sektora w zatrudnieniu wynosił aż 70%. Do sektora nieuspołecznionego zaliczano prywatne rolnictwo – 20% zatrudnienia oraz rzemiosło, drobny przemysł i przedsiębiorstwa z kapitałem zagranicznym – 9% zatrudnienia.

Polityka zatrudnienia była ściśle podporządkowana ówczesnej polityce gospodarczej i wyznaczonym planom⁴. Ciągła presja położona na realizację planu skutkowałą gromadzeniem zasobów siły roboczej w zakładach pracy (rezerwuary siły roboczej). Powodowało to wzrost kosztów produkcji i przerost zatrudnienia. Dla ówczesnych decydentów nie miało to jednak żadnego znaczenia. Ważne było zapewnienie każdemu obywatelowi miejsca pracy. Państwo socjalistyczne oprócz powszechnego dostępu do pracy zapewniało swoim obywatelom bezpłatną opiekę lekarską, bezpłatne szkolnictwo, wczasy pracownicze, kolonie i zimowiska dla dzieci. Zakład pracy pełnił funkcje opiekuńcze. Powszechna była dystrybucja świadczeń społecznych takich jak: talony na samochody, talony na sprzęt RTV, zakup tańszej żywności, zakup ziemniaków na zimę, bezpłatne bilety do teatru, kina, pikniki rodzinne. Takie działania miały wzmocnić pewność zatrudnienia oraz zniwelować nierówności ekonomiczne. Praca była przywilejem obywateli bez względu na jakość i poziom kwalifikacji. Płace zróżnicowane były przede wszystkim według działów gospodarki, ich wysokość ustalana na drodze negocjacyjno-uznaniowej miała związek z branżą zatrudnienia, a nie z wydajnością pracy czy rzeczywistą wyceną wartości pracy⁷. Pozycję uprzywilejowaną na rynku pracy mieli robotnicy pracujący w przemyśle ciężkim i wydobywczym. Istniał system nomenklatury. Oznaczało to podporządkowanie całej sfery gospodarki aparatowi politycznemu. Uzyskania rekomendacji partii wymagało obsadzanie większości stanowisk kierowniczych. Nie brano pod uwagę stopnia wykształcenia czy doświadczenia zawodowego, co w efekcie doprowadziło do powszechnej niekompetencji urzędników wyższego szczebla („mierny, ale wierny”).

³ M. Danecka, *Bezrobocie i instytucje rynku pracy*, Instytut Studiów Politycznych PAN, Warszawa 2005, s. 28.

⁴ M. Bałtowski, M. Miszewski, *Transformacja gospodarcza w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 56–57.

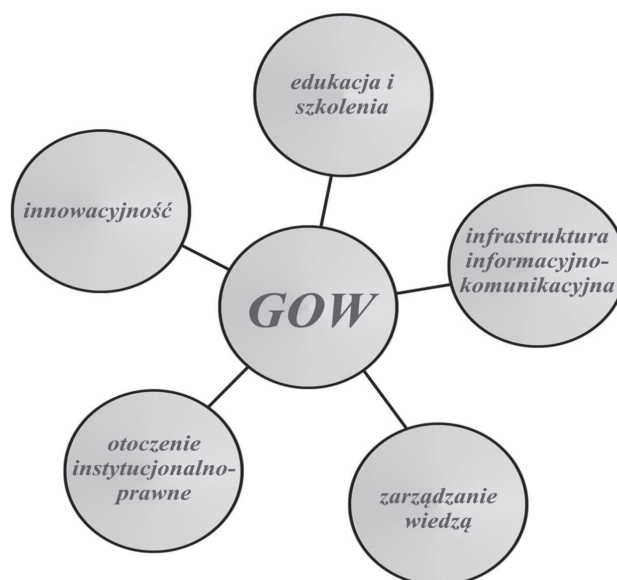
Zapoczątkowana w 1989 r. transformacja systemowa spowodowała radykalne zmiany we wszystkich obszarach życia: politycznym, społecznym i gospodarczym. Wprowadzenie demokratycznego ustroju, przejście od gospodarki centralnie sterowanej do wolnorynkowej oraz podjęcie szerokich reform było motorem napędowym dla nowej gospodarki Polski. Przyjęty przez Sejm RP plan Balcerowicza miał na celu zwalczyć hiperinflację i zbudować podwaliny gospodarki rynkowej. Do dnia dzisiejszego trwają w Polsce dyskusje i spory o ocenę planu Balcerowicza, bo jedną z konsekwencji były przetaczające się przez polskie przedsiębiorstwa fale upadłości i masowe zwolnienia pracowników. Likwidowano i przejmowano wiele przedsiębiorstw, które w latach 80. były „bastionami” Solidarności. Ograniczono lub całkowicie wyeliminowano dotacje, które wcześniej zapewniało państwo. W pierwszej połowie lat 90. nastąpiła masowa degradacja ekonomiczna gospodarstw domowych spowodowana bezrobociem i spadkiem dochodów. Przekształceniom uległ rynek pracy, a co za tym idzie struktura zawodowa i społeczna. Nastąpił transfer zatrudnienia ze sfery produkcji do sfery usług. Pojawiły się nowe profesje w marketingu, bankowości, ubezpieczeniach, reklamie i konsultingu. Nowe usługi oparte na postępie technicznym i najnowszych zdobyczach technologii zmieniły zapotrzebowanie na pracowników – na ich kwalifikacje i wykształcenie. Przechodzenie społeczeństw przemysłowych do społeczeństw postindustrialnych, w których decydującym czynnikiem rozwoju jest wiedza i informacja, a podstawą władzy wykształcenie, dało podwaliny dla ery nowej gospodarki, tzw. gospodarki opartej na wiedzy.

2. Istota gospodarki opartej na wiedzy

Postęp techniczny, rozwój zaawansowanych technologii informatycznych i telekomunikacyjnych, wzrost znaczenia kapitału ludzkiego, innowacyjność i konkurencyjność to cechy charakterystyczne dla nowej gospodarki – gospodarki opartej na wiedzy. Gospodarka oparta na wiedzy przyczynia się do wzrostu konkurencyjności między gospodarkami – konkurencyjności jednych gospodarek wobec drugich. Wyróżnia się pięć filarów GOW; są to:

- otoczenie instytucjonalno-prawne,
- innowacyjność,
- infrastruktura informacyjno-komunikacyjna,
- edukacja i szkolenie będące źródłem wykwalifikowanych pracowników,
- zarządzanie wiedzą na poziomie organizacji.

Rysunek 1. Podstawowe filary GOW



Źródło: Opracowanie własne.

W literaturze przedmiotu nie występuje jedna definicja gospodarki opartej na wiedzy. Wszystkie istniejące definicje zawierają zbiór cech, jakimi powinna charakteryzować się nowa gospodarka.

Najczęściej przytaczaną definicją gospodarki opartej na wiedzy jest definicja Banku Światowego, według której „gospodarka oparta na wiedzy jest gospodarką, w której wiedza jest tworzona, przyswajana, przekazywana i efektywnie wykorzystywana przez przedsiębiorstwa, organizacje, indywidualne osoby i społeczności, sprzyjając szybkiemu rozwojowi gospodarki i społeczeństwa”⁵. Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju definiuje gospodarkę opartą na wiedzy jako „gospodarkę bezpośrednio bazującą na produkcji, dystrybucji i wykorzystaniu wiedzy i informacji”. Według Andrzeja Koźmińskiego „gospodarka oparta na wiedzy jest to taka gospodarka, w której działa wiele przedsiębiorstw, które o wiedzę opierają swoją przewagę konkurencyjną”⁶, natomiast Roman Przybyszewski definiuje GOW jako

⁵ *Gospodarka oparta na wiedzy. Perspektywy Banku Światowego*, red. A. Kukliński, Biuro Banku Światowego w Polsce, Komitet Badań Naukowych, Warszawa 2003, s. 195, 326.

⁶ A. Koźmiński, *Jak zbudować gospodarkę opartą na wiedzy?* [w:] *Rozwój polskiej gospodarki. Perspektywy uwarunkowania*, red. G.W. Kołodko, Wydawnictwo WSPiZ im. Leona Koźmińskiego, Warszawa 2002, s. 155.

„gospodarkę napędzaną wiedzą, czyli taką, w której wiedza – nakłady i stan wiedzy – stają się ważną determinantą tempa rozwoju poziomu gospodarczego”.

Według ekonomistów nową gospodarkę charakteryzują następujące cechy:

- wysoki procent PKB przeznaczony na badania naukowe, usługi informacyjne i telekomunikacyjne, co daje w efekcie wykształcone społeczeństwo oraz wysoką świadomość społeczną potrzeby ciągłego uczenia się i wykorzystywania zdobytej wiedzy w praktyce;
- dobrze rozwinięta infrastruktura i wzrost znaczenia tych gałęzi przemysłu, które bazują na wysokich technologiach, zwiększają wydajność pracy i wartość dodaną na jednego zatrudnionego;
- wzajemne zaufanie podmiotów działających na rynku, bezpieczeństwo transakcyjne, uporządkowany system prawny;
- dopasowanie rynku edukacji do potrzeb ciągle zmieniającego się rynku pracy, co umożliwia wysokie wykorzystanie zasobów kapitału ludzkiego;
- tworzenie korzystnych warunków do rozwoju przedsiębiorczości i innowacyjności;
- niski poziom inflacji i stabilność finansów publicznych⁵⁴;
- dominacja kapitału niematerialnego jako czynnika zmian technologicznych;
- szybkie tempo zmian technologicznych;
- duża i stale rosnąca rola technologii ICT⁷.

Gospodarka oparta na wiedzy to następujący po erze przemysłowej etap rozwoju społeczeństw. Istotą nowej gospodarki są działania zmierzające do usprawnienia procesu produkcji poprzez tworzenie i wykorzystywanie wiedzy i informacji, wprowadzanie innowacji i nowych rozwiązań, a przede wszystkim właściwe aplikowanie posiadanej wiedzy w sferę gospodarki. Ma to istotny wpływ na rynek pracy. W GOW rośnie zapotrzebowanie na pracowników wysoko wykwalifikowanych, mobilnych, elastycznych oraz zdolnych do permanentnego samodoskonalenia. W organizacjach opartych na wiedzy każde stanowisko pracy staje się bardziej „wiedzołonne”. Konieczna staje się specjalizacja w kilku dziedzinach. Niezbędna jest gotowość do zmian. Porównanie istotnych cech gospodarki przemysłowej i gospodarki opartej na wiedzy przedstawia tabela 1.

Gospodarka oparta na wiedzy jest jednym z głównych elementów strategii lizbońskiej – długofalowego, dziesięcioletniego programu dotyczącego rozwoju Unii Europejskiej. Celem strategii lizbońskiej jest uczynienie z UE „najbardziej konkurencyjną i dynamiczną, opartą na wiedzy gospodarką na świecie, zdolną do trwałego rozwoju,

⁷ S. Borkowska, *Gospodarka oparta na wiedzy. Wyzwania dla Polski a rozwój zasobów ludzkich*, [w:] *Najlepsze praktyki zarządzania kapitałem ludzkim*, red. A. Ludwicyński, Polska Fundacja Promocji Kadr, Warszawa 2002, s. 11.

tworzącą większą liczbę miejsc pracy oraz charakteryzującą się większą spójnością społeczną”⁸.

Tabela 1. Porównanie cech gospodarki przemysłowej i opartej na wiedzy

Cechy	Era przemysłowa	Era wiedzy
Podstawowy zasób	kapitał	wiedza
Kwalifikacje pracowników	specjalizacja w danej dziedzinie	specjalizacja w kilku dziedzinach
Władza	zależy od zajmowanego szczebla w organizacji	zależy od posiadanych umiejętności i wiedzy
Styl zarządzania	nakazy i kontrola	partycypacyjny, <i>coaching</i>
Kultura organizacji	oparta na posłuszeństwie	opiera na zaufaniu
Wykorzystywanie najnowszych technologii	ważne	niezbędne
Dominujący sektor	przemysł ciężki	usługi, przetwarzanie informacji
Kształcenie	formalne kształcenie przedzawodowe	kształcenie ustawiczne
Nowe elementy rozwoju	kapitał ludzki	kapitał społeczny

Źródło: Wojciech Bizon, <http://panda.bg.univ.gda.pl/~bizon/materialy/W2%20Istota%20GOW.pdf>

3. Wiedza w nowej gospodarce

Ogromną rolę w rozwoju nowej gospodarki odgrywa wiedza. Jest czynnikiem, który pozwala w pełni wykorzystać potencjał nabywanych na rynku produktów i usług. Dobre wykorzystanie wiedzy w praktyce podnosi efektywność całej gospodarki, ale również poziom życia społeczeństwa. Upraszczając, można powiedzieć, że „motorem” nowej gospodarki jest komputer, internet, biotechnologia, natomiast „paliwem” jest niezaprzeczalnie wiedza.

W literaturze przedmiotu wyróżniono cztery fazy przetwarzania wiedzy; są to: dane, informacja, wiedza i mądrość. Istnieje określona zależność między tymi pojęciami, którą obrazuje rysunek 2.

⁸ Biała księga 2003, cz. II: Gospodarka oparta na wiedzy, Gdańsk–Warszawa 2003, s. 6.

Rysunek 2. Cztery fazy przetwarzania wiedzy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie R. Przybyszewski, *Kapitał ludzki w procesie kształtowania gospodarki opartej na wiedzy*, Difin, Warszawa 2007, s. 23.

- Dane to najprostsze obiekty, podstawowa jednostka informacji.
- Informacja to dane posiadające jakieś znaczenie.
- Wiedza to przetworzona i wzbogacona o doświadczenie informacja.
- Mądrość to umiejętność zastosowania wiedzy w praktyce.

Wiedzę można podzielić na wiedzę skodyfikowaną (jawną) i nieskodyfikowaną (ukrytą, cichą):

- wiedza skodyfikowana to wiedza zorganizowana, usystematyzowana i zapisana np. w książkach, leksykonach, omówieniach, raportach, internecie, łatwa do przekazania i rozpowszechniania; taką wiedzę łatwo oddzielić od jej posiadacza;
- wiedza nieskodyfikowana to element kapitału ludzkiego, to wiedza ucieleśniona w ludziach, ich umysłach, doświadczeniach, talentach; jest nierozzerwalnie związana z jej posiadaczem.

Inny podział wiedzy zaproponowali A. Lundval i B. Jonson. Wyróżniają cztery typy wiedzy z punktu widzenia ich znaczenia dla gospodarki opartej na wiedzy:

- *know-what* (wiedzieć co) – odnosi się do wiedzy faktograficznej, skodyfikowanej, dającej się łatwo przekazywać;
- *know-why* (wiedzieć dlaczego) – dotyczy rozumienia reguł rządzących światem, organizacją, rozumienia praw natury itp.;
- *know-how* (wiedzieć jak) – to umiejętność wykonywania określonych zadań, wiedza ta jest chroniona w organizacji, dostęp do niej jest utrudniony, nie może w pełni stać się dobrem publicznym;
- *know-who* (wiedzieć kto) – oznacza zdolność określania, które osoby posiadają niezbędną wiedzę i umiejętności, wiedza ta dotyczy także zdolności do współpracy i komunikacji.

Uzupełnienia powyższego podziału dokonał S. Tam, wprowadzając dodatkowe cztery strefy wiedzy:

- *know-when* (wiedzieć kiedy) – oznacza zdolność określania czasu, kiedy najlepiej wprowadzić konkretne zmiany;
- *know-which* (wiedzieć który) – odnosi się do umiejętności rozpoznawania i określania słabych stron np. organizacji;
- *know-where* (wiedzieć gdzie) – to wiedza gdzie należy szukać nowych rozwiązań, rynków zbytu itp.;
- *know-between* – znajomość powiązań między poszczególnymi elementami np. organizacji, czy rynkami, na których ta organizacja działa⁹.

Wiedza obejmuje wszystkie dziedziny życia, przenika między nimi. Zasób wiedzy podlega ciągłemu wzbogacaniu, ale również deprecjonowaniu. Dzisiejsze czasy charakteryzuje ogromne przyspieszenie wiedzy. Coraz więcej organizacji opiera swój rozwój na efektywnym gospodarowaniu wiedzą. Implikuje to ogromne zmiany na rynku pracy. Zmienia się popyt na pracowników. Wzrasta zapotrzebowanie na pracowników wysoko wykwalifikowanych. Liczy się nie tylko posiadane wykształcenie, ale także umiejętność stałego dostosowywania posiadanej wiedzy do rosnących wymagań rynku pracy. Dlatego konieczne wydaje się ciągłe poszerzanie i uaktualnianie posiadanej wiedzy.

4. Kapitał ludzki w gospodarce opartej na wiedzy

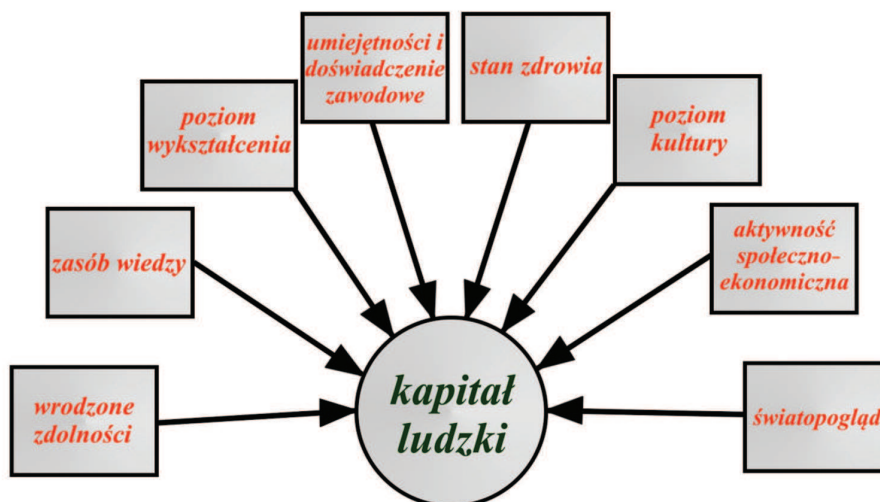
W procesie tworzenia gospodarki opartej na wiedzy rośnie rola kapitału ludzkiego. Kapitał ludzki można rozpatrywać w wąskim lub szerokim zakresie. W zakresie wąskim kapitał ludzki utożsamiany jest z poziomem wykształcenia jednostki, w szerokim zakresie kapitał ludzki to „[...] wszystkie cechy psychofizyczne jednostki, takie jak posiadane, wrodzone zdolności, zasób wiedzy, poziom wykształcenia, umiejętności i doświadczenie zawodowe, stan zdrowia, poziom kulturalny, aktywność społeczno-ekonomiczna, światopogląd itp., które wpływają bezpośrednio na wydajność pracy i które są nierozdzielnie związane z człowiekiem, jako miernikiem owych wartości [...]”¹⁰. Natomiast R.S. Domański definiuje kapitał ludzki jako „zasób wiedzy, umiejętności, zdrowia i energii witalnej zawartej w społeczeństwie. Zasób ten jest dany przez

⁹ R. Przybyszewski, *Kapitał ludzki w procesie kształtowania gospodarki opartej na wiedzy*, Difin, Warszawa 2007, s. 22–23.

¹⁰ W. Florczak, *Kapitał ludzki a rozwój gospodarczy*, [w:] *Gospodarka oparta na wiedzy*, red. W. Welfe, PWE, Warszawa 2007, s. 112.

genetyczne cechy danej populacji raz na zawsze, ale można go powiększać drogą inwestycji zwanych inwestycjami w człowieka: w ludzi, w kapitał ludzki, w ludzkie życie”¹¹.

Rysunek 3. Cechy kapitału ludzkiego



Źródło: Opracowanie własne na podstawie W. Florczak, *Kapitał ludzki a rozwój gospodarczy*, [w:] *Gospodarka oparta na wiedzy*, red. W. Welfe, PWE, Warszawa 2007, s. 112.

Cechą kapitału ludzkiego jest zdolność człowieka do uczenia się i przetwarzania posiadanej wiedzy w praktyce. W gospodarce opartej na wiedzy kapitał ludzki uznawany jest za najważniejszy zasób organizacji. Ma ogromny wpływ na wizerunek, sprawność działania i konkurencyjność firmy. W erze GOW fundamentem rozwoju stała się edukacja. Kluczowe znaczenie dla rozwoju gospodarczego mają inwestycje w edukację oraz inne formy rozwoju kapitału ludzkiego. Nową jakość kapitału ludzkiego stanowi wykształcona i wysoko wykwalifikowana kadra.

5. Właściwości społeczno-ekonomiczne współczesnego rynku pracy

Wiodącą rolę we współczesnej gospodarce odgrywa system edukacji. Jest on ściśle skorelowany z rynkiem pracy. Wzrost znaczenia poziomu wykształcenia,

¹¹ R.S. Domański, *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, PWN, Warszawa 1993, s. 19.

kwalfikacji i kompetencji zawodowych ma ogromny wpływ na system edukacji. Czynniki te wyznaczają status na współczesnym rynku pracy, pozycję zawodową, poziom wynagrodzenia, możliwość rozwoju zawodowego, a także bezpieczeństwo zatrudnienia. Za strategiczne uznawane są kompetencje merytoryczne, interpersonalne i społeczne. Nowoczesne organizacje oczekują od pracowników wysokich kompetencji, mobilności, kreatywności, umiejętności przyswajania nowej wiedzy (uczenia się) i samodoskonalenia. Wynika to z przeświadczenia, że efektywność działania firmy i jej konkurencyjność zależą w dużej mierze od posiadanego przez nią kapitału ludzkiego. Obecnie rynek pracy cechują przekształcenia spowodowane postępowaniem technologicznym, nowoczesną organizacją pracy, umiędzynarodowieniem procesów produkcji, wysoką konkurencją. Do najważniejszych zmian na rynku pracy należą:

- serwicyzacja gospodarki (transfer zatrudnienia z produkcji do usług),
- zmniejszenie liczby stanowisk dla pracowników z niskimi kwalifikacjami,
- przesunięcie zatrudnienia od pracy fizycznej do umysłowej,
- ewolucja zawodów i specjalizacji,
- wykształcenie nowych zawodów i specjalizacji w wyniku rozwoju nowych technologii (informatycznych i telekomunikacyjnych),
- wprowadzenie nowoczesnych technik i urządzeń w celu wyeliminowania działań rutynowych,
- wzrost znaczenia pracy wysokiej klasy specjalistów (menedżerów, inżynierów, pracowników dozoru),
- odchodzenie od pracy „na całe życie”,
- odchodzenie od wąskiej specjalizacji w danej dziedzinie na rzecz specjalizacji w wielu dziedzinach,
- silne uzależnienie pozycji i statusu pracownika na rynku pracy od posiadanego wykształcenia, kwalifikacji i kompetencji zawodowych,
- zróżnicowanie poziomu wynagrodzenia od posiadanych kwalifikacji (kafeteryjna dla kadry kierowniczej i wysokiej klasy specjalistów),
- ustawiczne doskonalenie się jako nowa forma aktywności zawodowej w procesie zarządzania wiedzą¹².

Zmiany te wymuszają dostosowanie się systemu kształcenia do obecnych warunków.

¹² R. Przybyszewski, *op.cit.*, s. 191–192.

6. Zmiany na polskim rynku edukacyjnym

Powszechny i równy dostęp do wykształcenia, obowiązek nauki do osiemnastego roku życia, wolność wyboru przez rodziców dla swoich dzieci szkół innych niż publiczne gwarantuje obywatelom Konstytucja RP (art. 70). Począwszy od lat 90., szkolnictwo wyższe w Polsce ulega ogromnym przemianom. Istotną zmianę na polskim rynku edukacyjnym wprowadziła Ustawa z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym¹³, która regulowała funkcjonowanie szkół wyższych. Cytowana ustawa zezwoliła na odpłatność niektórych usług edukacyjnych. Pozwoliło to rozwinąć w uczelniach publicznych system odpłatnych studiów wieczorowych, zaocznych i podyplomowych. Ustawa pozwoliła również na rozwój różnych form studiów w szkołach wyższych niepaństwowych. Zróżnicowany został magisterski system studiów poprzez wprowadzenie dwustopniowego systemu kształcenia – studia I stopnia kończące się nadaniem tytułu licencjata lub inżyniera, studia II stopnia magisterskie lub jednolite studia magisterskie kończące się nadaniem tytułu magistra, magistra inżyniera lub równorzędnego lekarza, lekarza dentystry lub lekarza weterynarii. Rezultatem wprowadzenia tej ustawy jest obecnie najbardziej w Europie rozwinięty system szkolnictwa niepaństwowego. Od 1998 r. na mocy Ustawy z dnia 26 czerwca 1997 r. o wyższych szkołach zawodowych tworzone były wyższe szkoły zawodowe. Szkoły te przygotowują studentów do wykonywania konkretnych zawodów. Mogą nadawać jedynie tytuł licencjata lub inżyniera. W roku 2005 weszła w życie nowa Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym⁶³. Ustawa ta stanowiła krok w kierunku uporządkowania przepisów dotyczących szkolnictwa wyższego w Polsce oraz stworzyła warunki do dostosowania systemu edukacyjnego do standardów europejskich.

7. Aktywność edukacyjna Polaków

Dynamiczny rozwój uczelni niepublicznych, zmiany gospodarcze i społeczne zachodzące po roku 1990, rozwój nowej gospodarki opartej na wiedzy, wzrost znaczenia kapitału ludzkiego przyczyniły się niewątpliwie do zmiany nastawienia polskiego społeczeństwa do zdobywania wiedzy. W ostatnich kilkunastu latach zaobserwowano znaczący wzrost liczby studentów w Polsce.

¹³ DzU 1990, nr 65, poz. 385 z późn.zm.

W roku akademickim 1990/1991 na studiach wyższych w Polsce uczyło się około 400 tys. osób, ale już w roku 1997/1998 ponad milion studentów w szkołach publicznych i niepublicznych. Dla porównania dziewięć lat później w roku akademickim 2006/2007 spośród 448 szkół wyższych w Polsce 130 było uczelniami publicznymi i kształciło 1301,31 tys. studentów, natomiast 315 uczelni miało charakter niepubliczny i kształciło 640,3 tys. studentów. Obecnie w roku akademickim 2017/2018 w Polsce odnotowano 457 uczelni, w tym 131 uczelni publicznych oraz 326 uczelnie niepubliczne, kształcących łącznie prawie 2 mln studentów. Należy tutaj podkreślić, że znaczny wzrost populacji studentów jest związany przede wszystkim ze zwiększaniem się liczby studentów studiów wieczorowych i zaocznych w szkołach państwowych, zwłaszcza w szkołach niepublicznych.

Miarą powszechności kształcenia jest współczynnik skolaryzacji. Współczynnik ten może być obliczony brutto lub netto. Brutto – jako stosunek procentowy wszystkich osób uczących się na danym poziomie do całej populacji (według stanu na 31 grudnia) osób będących w wieku nominalnie przypisanym temu poziomowi (kształcenie wyższe 19–24 lata). Netto – jako stosunek procentowy liczby studentów w nominalnym wieku kształcenia na danym poziomie (19–24) do całej populacji osób będących w wieku nominalnie przypisanym temu poziomowi (19–24). W okresie ostatnich osiemnastu lat współczynnik skolaryzacji w szkolnictwie wyższym wzrósł ponad czterokrotnie. W roku akademickim 1990/1991 współczynnik skolaryzacji brutto wyniósł 12,9, natomiast w roku akademickim 2017/2018 – 52,7.

W ostatnich latach odnotowuje się wyraźną zmianę preferencji w wyborze kierunku studiów. Nadal dużym zainteresowaniem cieszą się studia na kierunkach ekonomicznych i administracyjnych, społecznych i pedagogicznych. Nie jest to sytuacja korzystna dla rozwoju gospodarki opartej na wiedzy. Tylko wzrost udziału osób z wykształceniem inżyniersko-technicznym i informatycznym daje szansę szybkiego rozwoju gospodarczego kraju. By zachęcić absolwentów szkół ponadgimnazjalnych, wprowadzono szereg programów, które miały podnieść zainteresowanie studiami na uczelniach technicznych i rolniczych. Zjawiskiem korzystnym dla społeczeństwa polskiego jest sukcesywny wzrost liczby słuchaczy studiów podyplomowych. Podejmowanie przez społeczeństwo studiów podyplomowych jest zjawiskiem bardzo korzystnym. W erze nowej gospodarki zachodzi konieczność inwestowania w samego siebie, podnoszenia kwalifikacji, zgłębiania nowej wiedzy, specjalizowania się w kilku dziedzinach.

8. Kształcenie ustawiczne w Polsce

W rozwoju współczesnych społeczeństw ogromne znaczenie przypisuje się kształceniu ustawicznemu jednostek. Edukacja przez całe życie stała się obecnie integralnym elementem polityk krajowych i międzynarodowych. Podnoszenie i uzupełnianie kwalifikacji przez jednostkę przekłada się na wyższą innowacyjność i produktywność pracy oraz na wyższą konkurencyjność gospodarki i przyspieszenie tempa rozwoju gospodarczego, co w konsekwencji prowadzi do poprawy warunków bytu obywateli. Dzisiejsze czasy charakteryzuje rewolucja naukowo-techniczna i informacyjna. Zmieniają się oczekiwania pracodawców względem pracowników. Rośnie zapotrzebowanie na pracowników wysoko wykwalifikowanych, mobilnych, elastycznych oraz zdolnych do ciągłego doksztalcania, doskonalenia i samokształcenia. Doksztalcanie jest to proces podwyższania kwalifikacji formalnych oraz teoretycznego dopełnienia kwalifikacji zawodowych, kończący się uzyskaniem odpowiedniego certyfikatu – świadectwa lub dyplomu. Doskonalenie opiera się na systematycznym aktualizowaniu, pogłębianiu i poszerzaniu wiedzy i umiejętności oraz sprawności ogólnych i zawodowych. Potrzebę doskonalenia zawodowego wymusza permanentny rozwój nauki i techniki. Samokształcenie to proces całościowy, przedłużonego i poszerzonego kształcenia, prowadzący do wzbogacenia intelektu i osobowości jednostki zgodnie z jej potrzebami ideowymi, społecznymi, zawodowymi i indywidualnymi. Cele, treści, metody, formy i środki ustala sam uczący się. W procesie samokształcenia jego cele się dynamizują, osiągnąwszy wyższy stopień świadomości, uczący się dokonuje często ich przewartościowania i udoskonalania. Samokształcenie w połączeniu z kształceniem szkolnym i pozaszkolnym staje się formą kształcenia ustawicznego i wpływa na ciągłe doskonalenie osobowości. Kształcenie ustawiczne oznacza stan uczenia się, który trwa od narodzin człowieka do kresu jego istnienia. Istotą kształcenia ustawicznego jest intencjonalne, planowe i racjonalne oddziaływanie na rozwój człowieka na każdym etapie jego życia. Kształcenie ustawiczne to wszelkie formy celowego kształcenia, podejmowanego w sposób ciągły, które niezależnie od treści, poziomu i metod umożliwiają uzupełnianie wykształcenia w formach szkolnych (kształcenie formalne) oraz podniesienie poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji w formach pozaszkolnych (kształcenie pozaformalne) czy samokształcenia (kształcenie nieformalne)¹⁴. W dotychczasowej praktyce edukacyjnej dominuje kształcenie formalne, czyli system kształcenia prowadzący od przedszkola do uniwersytetu. Postęp techniczny, rozwój zaawansowanych technologii

¹⁴ Cz. Kupisiewicz, *Podstawy dydaktyki ogólnej*, PWN, Warszawa 1998, s. 66–70.

informatycznych i telekomunikacyjnych, wzrost znaczenia kapitału ludzkiego powodują, że stopniowo wzrasta znaczenie kształcenia pozaformalnego – kursów, szkoleń oraz kształcenia nieformalnego (samokształcenia), czyli samodzielnego uczenia się jednostki w celu uzyskania wiedzy lub doskonalenia umiejętności. W dalszym ciągu najmniejszą wagę przywiązuje się do kształcenia incydentalnego, będącego rezultatem codziennej aktywności człowieka, oddziaływania na niego środowiska i wszechobecných mediów.

Podsumowanie

Zmiany na współczesnym rynku pracy, bezrobocie, które jest konsekwencją nieprzystających kwalifikacji zawodowych, rozwój gospodarki opartej na wiedzy, wzrost znaczenia kapitału ludzkiego to czynniki determinujące potrzebę, a nawet konieczność uczestniczenia jednostki w kształceniu ustawicznym. Aby nadążyć za nieustannie zmieniającą się rzeczywistością, człowiek musi uczyć się przez całe życie. Zadanie to ułatwia globalny dostęp do informacji i wiedzy bez względu na jej czas i przestrzeń. Nowe technologie informatyczne pozwalają uczyć się w każdym czasie i w dowolnym miejscu. Pozwalają korzystać ze światowych i rodzimych, bogatych i powszechnie dostępnych źródeł informacji. Również szeroka oferta szkolnictwa daje ogromne możliwości w wyborze kształcenia, natomiast dynamiczny rozwój uczelni niepublicznych w sposób istotny zwiększa samą dostępność kształcenia (zwłaszcza wyższego).

Badania pokazują, że udział Polaków w kształceniu ustawicznym jest nadal niezadowalający. Pomimo pięciokrotnego wzrostu liczby studentów w roku 2017 (2 mln) w porównaniu z rokiem 1990 (400 tys.) nadal zbyt rzadko bierzemy udział w dalszych etapach edukacji – ponad 64% ludności w wieku 25–64 lata nie uczestniczyło w żadnej formie kształcenia. Przyczyn takiej sytuacji jest wiele, jednak najczęściej wymienianymi przez badanych przyczynami takiego postępowania są: brak takiej potrzeby, brak chęci do nauki, brak motywacji, brak środków finansowych oraz brak czasu. Można zatem wnioskować, że w Polsce wciąż brakuje świadomości konieczności stałego aktualizowania i uzupełniania wiedzy. Dotyczy to w szczególności osób z niskim wykształceniem i kwalifikacjami. Jak pokazują badania, w edukacji ustawicznej uczestniczą przede wszystkim osoby już wyposażone w wysokie kwalifikacje (48,5%).

W świetle przedstawionych informacji kluczowe dla dalszych możliwości rozwoju polskiej gospodarki jest przekonanie społeczeństwa, że raz zdobyte wykształcenie

nie wystarczy na całe życie. Aby wyrazić tę potrzebę, ważne wydaje się promowanie korzyści wynikających z posiadania wysokich kwalifikacji oraz tworzenie (udokonalanie) mechanizmu niezbędnych i przydatnych ułatwień (np. finansowych) w dostępie do wiedzy, nauki i w efekcie do ciągłego, wielopłaszczyznowego rozwoju człowieka, gospodarki i społeczeństwa.

Selected aspects of adult education in the context of the changing labour market in Poland

The development of continuing education contributes to the creation of the global society, which entails great changes in everyday life and in the area of professional work. The global labour market poses high demands to its participants. An individual's responsibility for one's own education, knowledge and competences is constantly increasing. An academic degree confirmed by competences gained is becoming a desired value.

This article is an attempt to show the essence of continuing education in the context of the demands of the today's labour market in Poland.

Keywords: lifelong education, knowledge-based economy, labour market, continuing education

Literatura

1. Bałtowski M., Miszewski M., *Transformacja gospodarcza w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.
2. Borkowska S., *Gospodarka oparta na wiedzy. Wyzwania dla Polski a rozwój zasobów ludzkich*, [w:] *Najlepsze praktyki zarządzania kapitałem ludzkim*, red. A. Ludwiczynski, Polska Fundacja Promocji Kadr, Warszawa 2002.
3. Danecka M., *Bezrobocie i instytucje rynku pracy*, Instytut Studiów Politycznych PAN, Warszawa 2005.
4. Domański R.S., *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, PWN, Warszawa 1993.
5. Florczak W., *Kapitał ludzki a rozwój gospodarczy*, [w:] *Gospodarka oparta na wiedzy*, red. W. Welfe, PWE, Warszawa 2007.
6. Kupisiewicz Cz., *Podstawy dydaktyki ogólnej*, PWN, Warszawa 1998.

7. Memorandum dotyczące kształcenia ustawicznego – dokument roboczy Komisji Wspólnot Europejskich, Bruksela 30.10. 2010.
8. Przybyszewski R., *Kapitał ludzki w procesie kształtowania gospodarki opartej na wiedzy*, Difin, Warszawa 2007.