

Profesor Czesław Plewka

Czesław PLEWKA

Edukacja zorientowana na potrzeby człowieka funkcjonującego na współczesnym rynku pracy

Education oriented at needs of a man
functioning on the modern labour market

*Dobra szkoła nie produkuje geniuszy
tylko zdrowe społeczeństwo.*

P. Szreniawski

*Umiejętność dostosowania się do potrzeb
rynkowych jest ważniejsza niż uzyskanie
nawet bardzo solidnego wykształcenia
w wąskiej specjalności.*

M. Chrzanowski

Słowa kluczowe: edukacja, rynek pracy, potrzeby człowieka.

Key word: education, labour market, human needs.

Abstract. This article attempts to show certain aspects of a man functioning in modern civilization, in which, next to a variety of factors characterizing this civilization, an important and yet still unsolved problem is the imbalance between supply and demand for labour. There are many reasons of this situation and therefore no possibility to refer to them in such a limited volume of only one article. Hence it was decided to bring only a few of these reasons. Particular attention was paid to the need for cooperation of all entities, the solution or even alleviation of the signaled problem depends on.

Wprowadzenie. Jest czymś naturalnym, że procesy edukacyjne tak jak wiele innych sfer otaczającej nas rzeczywistości podlegają nieustannej i pogłębionej refleksji, a tym samym są podstawą wielu analiz, ocen, korekt czy wręcz nowych idei bądź nowych przedsięwzięć. Są częścią procesu zmian, jakim nieustannie podlega świat. Bywa również tak, że procesy owych zmian implikują potrzebę konstytuowania się nowego typu społeczeństwa zdolnego do egzystencji w zmiennej rzeczywistości społecznej, gospodarczej czy politycznej. Z takim procesem zmian mamy do czynienia w okresie od 1989 roku. Od tego czasu badacze z poszczególnych dyscyplin naukowych (w tym również pedagogiki, a w niej pedagogiki pracy) podejmują liczne próby diagnozy istniejącej rzeczywistości, aby na ich podstawie określać bieżące potrzeby społeczne i gospodarcze, przewidywać tendencje i kierunki dalszych wyzwań i dokonujących się przemian cywilizacji postindustrialnej¹. W wielu doniesieniach z przeprowadzonych badań wskazuje się na rosnącą rolę wiedzy zarówno w różnego rodzaju relacjach społecznych, jak też we wszelkiego rodzaju procesach gospodarczych, w których często uważa się, że wiedza ma większe znaczenie niż zasoby naturalne, a niekiedy je zastępuje. Często podkreśla się, że w nowej rzeczywistości cywilizacyjnej dotychczasowy system wiedzy systematycznie zostaje przekształcany w „infosferę”². Zdaniem Z. Kwiecińskiego jest to jeden z wielu powodów (obok wielu innych nie mniej znaczących) wymagających głębokich zmian w sferze wychowania społeczeństwa, siłą rzeczy mocno rzutujący na naukowe narracje dotyczące szeroko pojętej edukacji, a także koniecznych zmian w jej urzeczywistnianiu³.

Drugim powodem (obok znaczenia wiedzy) skłaniającym wszystkich uczestników systemu edukacji do permanentnego dostosowywania się do zmieniających się realiów nowej rzeczywistości jest sytuacja na współczesnym rynku pracy, który w tej nowej rzeczywistości podlega dynamicznej – często nieprzewidywalnej – zmianie. Te dwie okoliczności – obok innych nie mniej ważnych – sprawiają, że współczesna edukacja we wszystkich swych wymiarach musi być zorientowana na potrzeby człowieka funkcjonującego na współczesnym rynku pracy.

¹ Por. m.in.: Z. Bauman, *Płynna nowoczesność*, przekł. T. Kunz, Wyd. Literackie Kraków 2006; U. Beck, *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, przekł. S. Cieśla, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa 2004; M. Kaku, *Wizje, czyli jak nauka zmienia świat w XXI wieku*, przekł. K. Pesz, Wyd. Prószyński i S-ka, Warszawa 2000; N. Postman, *Technopol: triumf techniki nad kulturą*, przekł. A. Tanańska-Dulęga, PIW, Warszawa 1995; E. Regis, *Nanotechnologia*, przekł. M. Prywata, Wyd. Prószyński i S-ka, Warszawa 2001; A. Toffler, *Trzecia fala*, przekł. E. Woydyłło, PIW, Warszawa 1997; E. Wnuk-Lipiński, *Świat międzyepoki*, Wyd. Znak, Warszawa 2004.

² Zob. A. Cudowska, *Pedagogika i edukacja w okresie późnej nowoczesności*, [w:] *Pedagogika wobec wyzwań współczesności. Humanistyczny wymiar kapitału ludzkiego*, red. M. Sobiecki, Wyższa Szkoła Zarządzania i Przedsiębiorczości w Łomży, Łomża 2010; M. Kaku, *Wizje, czyli jak nauka...*, op. cit.; A. Cudowska, *Poczucie bezpieczeństwa personalnego w „pękniętej nowoczesności” XXI wieku*, [w:] *Czynić świat bardziej bezpiecznym*, red. A. Cudowska i J. Kunikowski, t. 1, Siedlce: Wyd. Akademii Podlaskiej, Białystok 2007.

³ Z. Kwieciński, *Edukacja do globalnego przetrwania i rozwoju*, [w:] *Tradycja i wyzwania: edukacja – niepodległość – rozwój*, red. K. Przeclawska, Towarzystwo Autorów i Wydawców Prac Naukowych Universitas Kraków 1998.

Kilka refleksji na temat sytuacji człowieka funkcjonującego na współczesnym rynku pracy. Duża część rozważań na temat sytuacji człowieka funkcjonującego na współczesnym rynku pracy dotyczy w głównej mierze dwóch struktur tego rynku: podaży i popytu, rozpatrywanych w ramach branż czy zawodów. Po części jest to właściwe podejście, bowiem tylko zbilansowanie tych dwóch struktur daje poczucie bezpieczeństwa zarówno osobom poszukującym i podejmującym pracę, jak również pracodawcom, którzy w sposób racjonalny mogą gospodarować potencjałem ludzkim. Jest to również jeden z bardzo istotnych czynników rozwoju gospodarczego przedsiębiorstwa czy, szerzej, kraju. Trzeba tu jednocześnie w sposób wyraźny zaznaczyć, że idealne dopasowanie rynku pracy (a więc podaży pracy i popytu na pracę) jest niemożliwe, co więcej według CEDEFOP pewne niedopasowanie może mieć motywacyjny charakter dla obu stron rynku pracy⁴. Zatem takie niedopasowanie może wyzwać aktywność po stronie poszukującego pracy, a także pracodawców, którzy muszą poszukiwać skutecznych sposobów na pozyskiwanie potrzebnych im pracowników.

Przyczyn niezrównoważenia rynku pracy należy szukać zarówno po stronie gospodarki – zwłaszcza właściwego rozwoju gospodarczego objawiającego się brakiem przyrostu odpowiedniej ilości nowych miejsc pracy bądź niestałością gospodarczą prowadzącą do częstych zmian profilu produkcji bądź świadczonych usług – jak również po stronie edukacji. W tym drugim przypadku mamy zwykle do czynienia z niedostosowaniem profili kształcenia zawodowego (zawodów, specjalności, typów szkół zawodowych) do rzeczywistych potrzeb rynku pracy bądź z niedopasowaniem kompetencyjnym absolwentów tych szkół.

Niedopasowanie w zakresie kompetencji może przybierać różne formy. W sytuacji, kiedy pracodawcy nie mogą znaleźć osób posiadających określone kompetencje, które np. są rzadkie na rynku pracy, bądź kiedy osoby posiadające wymagane kompetencje są dostępne na rynku pracy, ale oczekiwania wobec nich są wyższe niż ich rzeczywisty poziom. W pierwszym przypadku mówi się o niedoborze kompetencji (*skills shortage*)⁵. W przypadku drugim mamy do czynienia z niedopasowaniem kompetencyjnym (*skill gap* lub *skill mismatch*), czasem nazywanym luką kompetencyjną⁶. Według M. Kocór niedopasowanie kompetencyjne może przebiegać w ujęciu pionowym (*vertical mismatch*) – kiedy poziom kompetencji wymaganych na danym stanowisku pracy różni się od posiadanego przez pracownika lub kandydata, oraz w poziomym (*horizontal mismatch*) – dotyczącym oczekiwania od kandydata do pracy na danym

⁴ M. Kocór, *Niedopasowanie kompetencyjne*, [w:] *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań. Na podstawie wyników badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010–2015*, red. J. Górniak, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Kraków 2015, s. 12.

⁵ S. McGuinness, J. Bennett, *Examining the link between skill shortage, training composition and productive levels in the Northern Ireland construction induction*, *International Journal of Human Resource Management* 2006, Vol. 17, nr 2, s. 265–279.

⁶ T. Hogarth, R. Wilson, *Skills matter: a synthesis of research on the extent causes and implications of skills deficiencies*, Hottinham: Department for Education and Skills (DFES Report SMSI 2001).

stanowisku innego rodzaju kompetencji niż on posiada. Oznacza to, że niedopasowanie może mieć charakter ilościowy (pionowy) lub jakościowy (poziomy)⁷.

Obserwując sytuację podaży i popytu na współczesnym rynku pracy oraz analizując raporty z prowadzonych badań (w tym raporty z badań „Bilans Kapitału Ludzkiego” prowadzonych od kilkunastu lat przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości wspólnie z Centrum Ewaluacji i Analizy Polityki Publicznej Uniwersytetu Jagiellońskiego), można zauważyć, że nie tylko sytuacja podaży i popytu od początku tych badań nie jest zrównoważona, to również nie obserwuje się tendencji do jej znaczącej poprawy. Oczywiście różni się ona w przypadku osób młodych (przechodzących ze „świata” edukacji do „świata” pracy) w stosunku do osób wieku średniego (30–50 lat), a także osób wieku 50+. Znaczące różnice występują w populacji osób legitymujących się wykształceniem wyższym w stosunku do średniego czy jeszcze niższego. Tak np. w grupie badanych pracodawców jesienią 2010 i wiosną 2011 r. tylko co piąty pracodawca deklarował, że aktualnie szuka kogoś do pracy (odpowiednio 16% i 17% takich odpowiedzi)⁸. Natomiast w całym pięcioletnim objętym badaniami (lata 2010–2014) jedynie 16% firm i instytucji wykazywało, że szuka osób do pracy⁹. Najczęściej nowych osób potrzebnych do pracy poszukiwali pracodawcy z większych firm i instytucji. Największą liczbę osób potrzebnych do pracy deklarowali pracodawcy działający w sektorze szeroko rozumianych usług (handel, gastronomia, hotelarstwo, usługi specjalistyczne, edukacja, opieka społeczna, służba zdrowia), którzy poszukiwali około 60% z ogólnej liczby potrzebnych pracowników. Stosunkowo duży udział w popycie na pracowników stanowiły potrzeby pracodawców z branży budowlanej i transportowej (25% z ogólnej liczby poszukiwanych pracowników). Biorąc pod uwagę sektorową strukturę rynku pracy, można odnotować, że najbardziej poszukiwanymi byli pracownicy w trzech kategoriach zawodowych: 1) robotnicy wykwalifikowani (szczególnie różnego rodzaju podmiotów branży budowlanej), a także operatorzy i monterzy, 2) specjaliści i personel średniego szczebla (pielęgniarki, specjaliści IT, specjaliści ds. ekonomicznych) oraz 3) sprzedawcy i pracownicy różnych usług (zwłaszcza fryzjerzy i kucharze)¹⁰. W tym samym okresie największy nadmiar pracowników odnotowano w grupie osób niewykwalifikowanych¹¹.

Według opinii pracodawców problemy w znalezieniu odpowiednich osób do pracy w przeważającej większości wynikały z braków w kompetencjach osób gotowych do zatrudnienia, ponieważ nie spełniały one oczekiwań związanych z charakterem pracy na określonych stanowiskach. Często wskazywano również na brak motywacji do pracy¹². W tym względzie pracodawcy najczęściej wskazywali na trzy kategorie

⁷ M. Kocór, *Niedopasowanie kompetencyjne*, op. cit.

⁸ Zob. Badania BKL w I edycji przeprowadzonej w okresie od 17 sierpnia do 10 grudnia 2010 r. i w II edycji w okresie od 29 marca do 29 czerwca 2011 r.

⁹ M. Kocór, A. Strzebońska, M. Dawid-Sawicka, *Rynek pracy widziany oczami pracodawców. Raport z badań pracodawców i ofert pracy*: PARP, Warszawa 2015.

¹⁰ Ibidem.

¹¹ S. Czarnik, M. Kocór, *Zawody i kompetencje – konfrontacja popytu z podażą*, [w:] J. Górniak (red.), *Ukryty kapitał ludzki – dodatkowe możliwości polskiego rynku pracy*, PARP, Warszawa – Kraków 2015.

¹² M. Kocór, A. Strzebońska, M. Dawid-Sawicka, *Rynek pracy...*, op. cit.

najpotrzebniejszych kompetencji wymaganych do pracy na danym stanowisku (bez względu na posiadany zawód). Były to: 1) kompetencje samoorganizacyjne (zarządzanie czasem, samodzielność w podejmowaniu decyzji, przejawianie inicjatywy, odporność na stres i chęć do pracy), 2) zawodowe (ściśle związane z zadaniami na danym stanowisku pracy), 3) interpersonalne (umiejętność kontaktowania się z innymi osobami, komunikatywność, współdziałanie w grupie, a także umiejętność unikania i wychodzenia z konfliktów międzyludzkich).

Oto, jakich kompetencji oczekiwali pracodawcy od osób, które chcieliby zatrudnić w poszczególnych latach.

Tabela 1. Ogólne wymagania kompetencyjne zgłaszane przez pracodawców szukających pracowników w latach 2010-2014 (w %)

Rodzaj kompetencji	2010	2011	2012	2013	2014
Samoorganizacja	42	50	53	57	53
Zawodowe	45	38	42	39	38
Interpersonalne	38	45	41	39	36
Kognitywne	11	8	12	12	12
Techniczne	6	9	11	10	11
Komputerowe	16	8	11	10	10
Dyspozycyjne	5	9	10	7	8
Kwalifikacyjne	9	11	9	9	8
Fizyczne	6	6	10	7	7
Językowe	6	7	8	6	6
Biurowe	4	5	5	6	5
Kierownicze	4	2	1	2	4
Inne	9	10	6	5	3
Artystyczne	2	1	2	1	2
Matematyczne	2	2	1	2	1
<i>N</i>	3271	3337	3106	2489	2956

Uwaga: ze względu na możliwość wybrania kilku odpowiedzi procenty nie sumują się do 100.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010–2014.

Warto w tym miejscu podkreślić, że trudności związane ze znalezieniem pracowników posiadających odpowiednie kompetencje do pracy na określonym stanowisku pracy (które sygnalizowali badani pracodawcy) nie znikną tak długo, jak długo sami pracodawcy nie będą zaangażowani w proces kształcenia tych kompetencji, bowiem wyposażenie osób (zwłaszcza absolwentów szkół podejmujących swoją pierwszą pracę zawodową) w kompetencje samoorganizacyjne i interpersonalne nie jest prostą i łatwą sprawą do zrealizowania w trakcie procesów edukacyjnych mających miejsce w szkole bądź na studiach.

Warto również odnotować, że o sytuacji konkretnej jednostki funkcjonującej na współczesnym rynku pracy (zwłaszcza w warunkach nie zrównoważonego popytu i podaży) nie decydują jedynie kompetencje, jakie ona w danym czasie posiada, ale także, jakie wyznaje hierarchie wartości, jej własna aktywność i troska o swój rozwój ogólny i zawodowy urzeczywistniająca się głównie w procesie pracy zawodowej, a także poszukiwanie tożsamości i autonomii oraz dążenie do osiągnięcia profesjonalizmu. W tym względzie również duża rola przypisywana jest zarówno samej edukacji, jak również różnego rodzaju procesom społecznym i zawodowym.

W realiach gospodarki wolnorynkowej w sposób szczególny ceni się wartości rynkowe, czyli – jak trafnie dostrzega D. N. Michałowska – „zdolności intelektualne, wytrwałość i gotowość do ciężkiej pracy, dyspozycyjność, konformizm, posłuszeństwo i lojalność wobec pracodawcy”¹³. Są to zarazem te czynniki, które mają istotny wpływ na bieżącą i perspektywiczną sytuację jednostki funkcjonującej na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy.

Wyzwania dla edukacji oraz jej uczestników. Nawiązując do rozważań podjętych powyżej, należy zauważyć, że w okresie, w którym minęło ponad ćwierć wieku funkcjonowania w Polsce gospodarki wolnorynkowej, ciągle jeszcze sprawą aktualną jest dysonans, jaki obserwuje się między oczekiwaniami pracodawców szeroko rozumianego rynku pracy a powinnościami i możliwościami edukacji i jej uczestników. Dzieje się tak, bowiem orientowanie edukacji na potrzeby rynku pracy i jej podmiotów to przedsięwzięcie złożone, którego celem jest:

- wychowanie człowieka zdolnego do sterowania własnym losem poprzez przyswajanie sobie uniwersalnych prawd o życiu ludzkim i umiejętności wyboru wartości do ciągłego doskonalenia swojej osobowości (zarówno w aspekcie społecznym, jak i jednostkowym),
- rozwinięcie motywacji do pracy i kształtowanie podstaw warunkujących właściwy stosunek do dobrej pracy,
- wychowanie człowieka przygotowanego do bycia pracownikiem chcącym i potrafiącym pełnić rolę podmiotu,
- zespolenie interesów indywidualnych i społecznych, a często także wzajemne ich sobie podporządkowanie,
- przygotowanie człowieka, który będzie potrafił żyć i pracować w warunkach permanentnej zmiany i związanego z tym ryzyka zawodowego, a także ponoszenia różnego rodzaju kosztów osobistych i społecznych,
- wychowanie człowieka wspólnoty europejskiej, tj. człowieka, który rozumie sens zjednoczenia Europy oraz potrzebę działania według obowiązujących w niej norm i zasad,
- wychowanie człowieka jako osoby wolnej funkcjonującej w państwie demokratycznym, rozumiejącej dokonujące się przeobrażenia w różnych dziedzinach życia i biorącej czynny udział w tworzeniu tych przeobrażeń, znającej swoje prawa i obowiązki,
- wyzwolenie świadomości i ukształtowanie umiejętności do całożyciowego uczenia się w celu ciągłego doskonalenia siebie oraz swojego otoczenia¹⁴.

Są to ogólne, aczkolwiek bardzo ważne wyzwania zarówno dla całego systemu, jak również uczestników tego systemu, bowiem rzutują zarówno na jakość przygoto-

¹³ D.N. Michałowska, *Wartości w świecie edukacji na początku XXI wieku*, Wyd. Naukowe Wydziału Nauk Społecznych UAM, Poznań 2013, s. 14.

¹⁴ Zob. Z. Wiatrowski, *Praca w zbiorach wartości pracujących, bezrobotnych i młodzieży szkolnej*, Wyd. WSHE, Włocławek 2004, s. 7–9.

wania człowieka do funkcjonowania we współczesnej rzeczywistości (a więc na jego komfort życia, przydatność zawodową, karierę zawodową itd.), jak również rozwój gospodarczy i społeczny kraju, w którym ów człowiek będzie funkcjonował, a w nim na efekty i rozwój przedsiębiorstwa bądź instytucji, w których człowiek będzie pracował zawodowo.

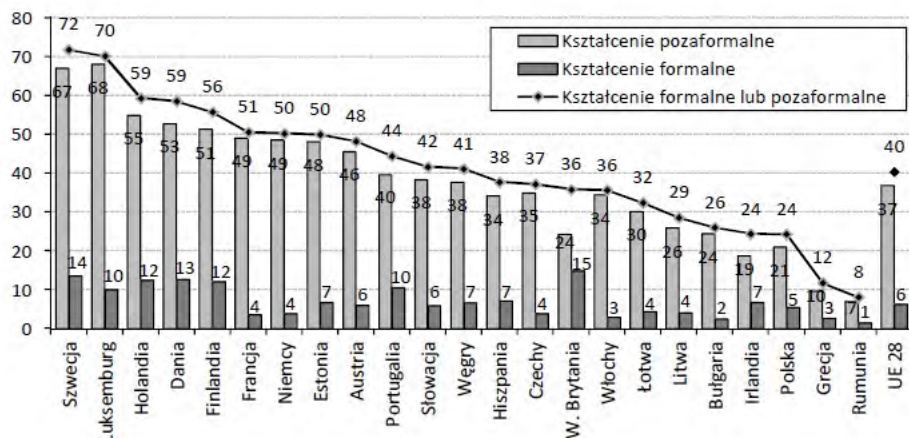
Warto w tym miejscu jednoznacznie i bardzo wyraźnie zaznaczyć, że są to wyzwania dla całego systemu edukacji (nie tylko edukacji formalnej, najczęściej prowadzącej do zdobycia zawodu, w którym osoba taka będzie mogła pracować do końca swojej zawodowej aktywności, ale również edukacji pozaformalnej i nieformalnej)¹⁵. Postrzegając szerzej owe wyzwania, oczywistą wydaje się potrzeba wypracowania i skutecznego wdrożenia do praktyki edukacyjnej takiego systemu, w którym jego elementy będą składać się na spójny system uczenia się przez całe życie i uczenia się w różnych miejscach i w różnych sytuacjach (*lifelong learning* i *lifewide learning*). Jest to wyzwanie, które w ostatnich latach podnosi się w wielu dokumentach i programach edukacyjnych, ale jak do tej pory nie zostało skutecznie urzeczywistnione, bowiem wymaga przeorientowania całego modelu systemu edukacyjnego i zawodowego na wszystkich etapach, poczynając od edukacji przedszkolnej, szkolnej, pozaszkolnej (zarówno tej pozaformalnej, jak i nieformalnej) aż po uczenie się seniorów. Tymczasem w podejmowanych reformach edukacyjnych można mówić jedynie o zmianach dotyczących wybranych elementów systemu (wprowadzanych zbyt często zwykle pod wizję polityczne określonego obozu rządzącego). Takie podejście do tego problemu w sposób oczywisty nie skutkuje i nie może skutkować rozwiązaniem, które w sposób całościowy zniweluje nabrzmiałe problemy (a wśród nich trwający dysonans między potrzebami rynku pracy a możliwościami systemu edukacyjnego i jego uczestników).

Wydaje się, że w obecnej rzeczywistości jedną z najbardziej pożądaných potrzeb, która powinna stanowić centrum procesu kształcenia realizowanego na wszystkich jego poziomach jest potrzeba kształtowania umiejętności uczenia się (uczenia trwającego przez całe życie każdej jednostki) i związanej z nim potrzeby kształtowania świadomości dotyczącej roli, jaką w uczeniu tym odgrywa własna aktywność jednostki i wewnętrzna motywacja do tego uczenia się¹⁶. Takie podejście do tej potrzeby (wyzwania, przed którym stoi zarówno edukacja, jak i całość społeczeństwa naszej cywilizacji), w której stałe zdobywanie wiedzy i rozwijanie umiejętności oraz potrzeby uczenia się przez całe życie stają się kluczem do rozwoju jednostki, firmy i gospodarki. Zatem zarówno aktywność edukacyjna, jak i zawodowa są wartościami samymi w sobie.

¹⁵ Edukacja pozaformalna, a w niej uczenie się pozaformalne (*non-formal learning*) to uczenie zorganizowane instytucjonalnie, jednak zwykle poza szkołą realizującą programy kształcenia, które uczącemu się umożliwiają uzyskanie odpowiednich kwalifikacji. Edukacja nieformalna, a w niej uczenie się nieformalne (*informal learning*) to uczenie się niezorganizowane instytucjonalnie realizowane w sposób zamierzony i niezamierzony. Por. *Perspektywa uczenia się przez całe życie*, Warszawa 2011, s. 72.

¹⁶ Szerzej na ten temat m.in. w: B. Worek, K. Turek, A. Szczucka, *Problemy i dylematy rozwoju polskiego systemu uczenia się przez całe życie*, Edukacja 2015, nr 1, s. 151–167.

Tymczasem, jak wynika z badań poziomu aktywności edukacyjnej (szczególnie osób dorosłych – w tym zarówno pracujących, jak i poszukujących pracy), sytuuje się ciągle na niskim poziomie. Nie wzrasta ona znacząco niemal od 2001 roku, aczkolwiek w okresie 2010–2014 odnotowano niewielki trend przyrostowy. Od lat zajmujemy pod tym względem jedną z ostatnich pozycji wśród państw członkowskich UE. Według BAED Polska znajduje się w grupie państw, w których np. w 2011 r. mniej niż jedna czwarta osób po 25 roku życia w ciągu ostatnich 12 miesięcy uczyła się w systemie formalnym lub pozaformalnym, podczas gdy średnia dla 28 państw członkowskich UE wynosiła 40% (rys. 1). W latach 2011–2014 wartości tych wskaźników były podobne¹⁷.



Rys. 1. Uczestnictwo osób w wieku 25–64 lat w edukacji formalnej i pozaformalnej w ostatnich 12 miesiącach w wybranych krajach UE w 2011 r.

Źródło: B. Worek, K. Turska, R. Szczucka, *Problemy i dylematy rozwoju polskiego systemu uczenia się przez całe życie*, Edukacja 2015, nr 1., s. 154 na podstawie danych pochodzących z Badania aktywności edukacyjnej dorosłych (*Adult Education Survey*) publikowanych przez Eurostat.

Nieco bardziej szczegółowy obraz aktywności edukacyjnej na przykładzie osób mających co najmniej 25 lat, które w jakikolwiek sposób podnosiły swoje kompetencje na przestrzeni lat 2010–2014, ukazują dane zawarte w tabeli 2.

Aktywnie edukujących się dorosłych można najczęściej doszukać się wśród osób legitymujących się wykształceniem wyższym pracujących na stanowiskach pracy wymagających wysokich specjalistycznych kwalifikacji lub stanowiskach technicznych oraz wśród średniego personelu, zatrudnionych w dużych firmach, a także mieszkających w dużych miastach. Zaobserwowano również, że wyższe wskaźniki aktywności odnotowywane były w środkowym okresie kariery zawodowej. Z badań wynika, że osoby mające wysoki poziom świadomości dotyczący potrzeby nieustan-

¹⁷ Zob. GUS, Warszawa 2013 i GUS, Warszawa 2014.

nego uczenia się przejawiają znacznie wyższy poziom aktywności edukacyjno-zawodowej niż te, które takiej świadomości nie posiadają.

Tabela 2. Aktywność edukacyjna osób w wieku 25–59/64 lat w okresie od 2010 do 2014 roku (w %)

Sposób podnoszenia kompetencji	2010*	2011*	2012	2013	2014	Razem
Kursy i szkolenia (wszystkie)	12,5	13,8	19,2	18,6	19,1	16,6
Kursy i szkolenia (nieobowiązkowe)	12,1	13,4	14,3	13,4	13,5	13,4
Kursy i szkolenia (tylko obowiązkowe)	**	**	4,9	5,2	5,6	5,2
Samokształcenie	9,5	10,7	13,8	14,5	17,3	13,1
Edukacja formalna	**	**	5,8	5,4	5,2	5,5
Kursy i szkolenia (wszystkie) lub samo-kształcenie	18,0	19,7	26,7	26,6	28,7	23,9
Kursy i szkolenia, samokszt. lub ed. formalna	**	**	29,8	29,2	31,3	30,1
Nie podnosili kompetencji w żaden sposób	**	**	70,7	70,8	68,7	69,9
Planują podnosić kompetencje (nast. 12 mies.)	17,8	17,0	19,3	19,5	20,9	18,9
<i>N</i>	14 724	14 987	14 538	14 787	14 811	73 847

* Dane z lat 2010–2011 mogą być zaniżone w porównaniu do danych z lat 2012–2014 ze względu na zmianę formy pytania.

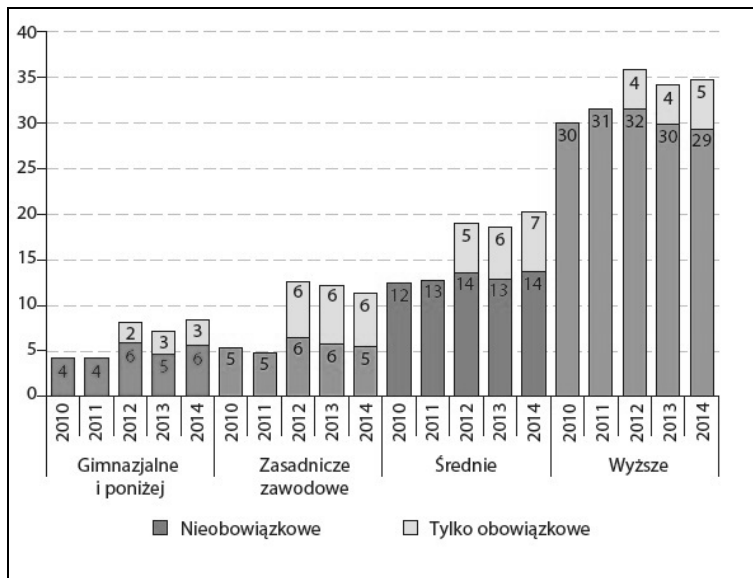
** Brak porównywalnych danych dla lat 2010–2011.

Źródło: Badanie ludności, BKL 2010–2014.

Nieco bardziej szczegółowo aktywność edukacyjną osób dorosłych ukazują dane na wykresach (rys. 2, 3, 4).

Zaprezentowane na wykresach dane odnoszące się do poziomu aktywności edukacyjno-zawodowej osób dorosłych wyraźnie ukazują, że poziom owej aktywności jest zależny od wielu czynników charakteryzujących daną jednostkę (płeć, wiek, poziom wykształcenia) – w tym zwłaszcza motywacji i umiejętności uczenia się. Wyniki prowadzonych badań dowodzą, że duży wpływ na poziom tej aktywności mają czynniki zewnętrzne, takie chociażby jak: charakter i wymagania dotyczące pracy, sytuacja rynku pracy, podejście pracodawców do inwestowania w kapitał swoich pracowników, a także poziom rozwoju gospodarczego kraju i dostęp do różnych form edukacji pozaformalnej i nieformalnej. Właśnie w wielu przypadkach uczestnictwo w edukacji pozaformalnej i nieformalnej wynika wprost z wymogów związanych z wykonywaniem danego zawodu, konieczności potwierdzania bądź aktualizacji kwalifikacji zawodowych. Między innymi dlatego osoby pracujące starszej generacji (grupy wiekowej 50+) znacznie częściej niż osoby nieaktywne ze względu na zmiany, jakie mają miejsce na rynku pracy są zobligowane do podnoszenia bądź aktualizacji swoich

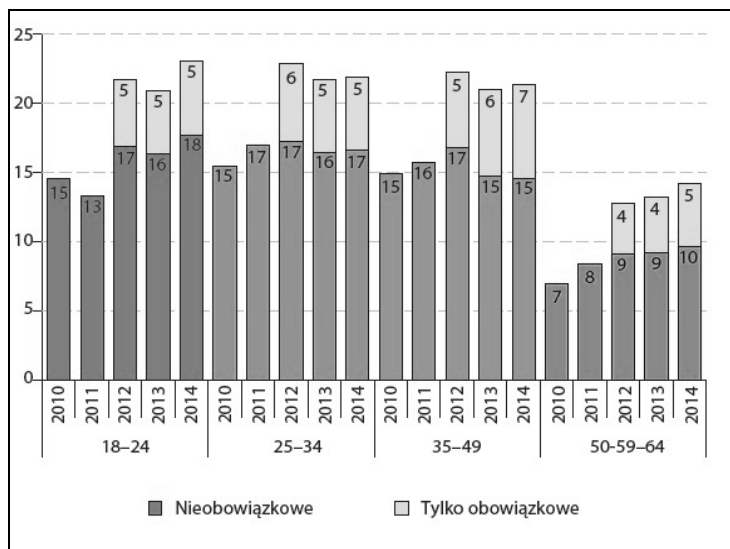
kompetencji i kwalifikacji (blisko trzykrotnie częściej niż osoby nieaktywne zawodowo oraz dwukrotnie częściej niż osoby bezrobotne).



Pominięto osoby aktualnie uczestniczące w edukacji formalnej.

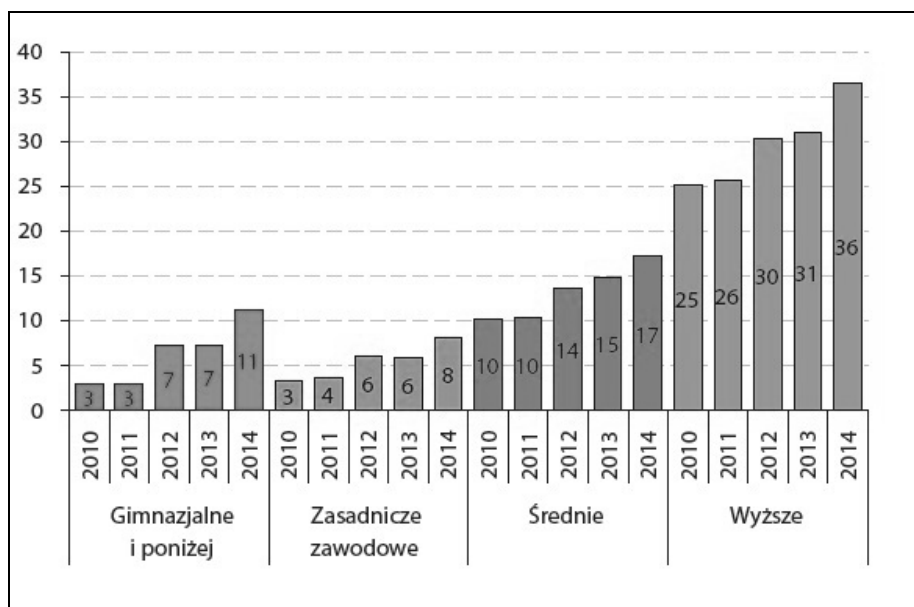
Rys. 2. Udział w kursach i szkoleniach w zależności od poziomu wykształcenia uczestników

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.



Rys. 3. Udział w obowiązkowych i nieobowiązkowych kursach i szkoleniach osób znajdujących się w określonym wieku

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.



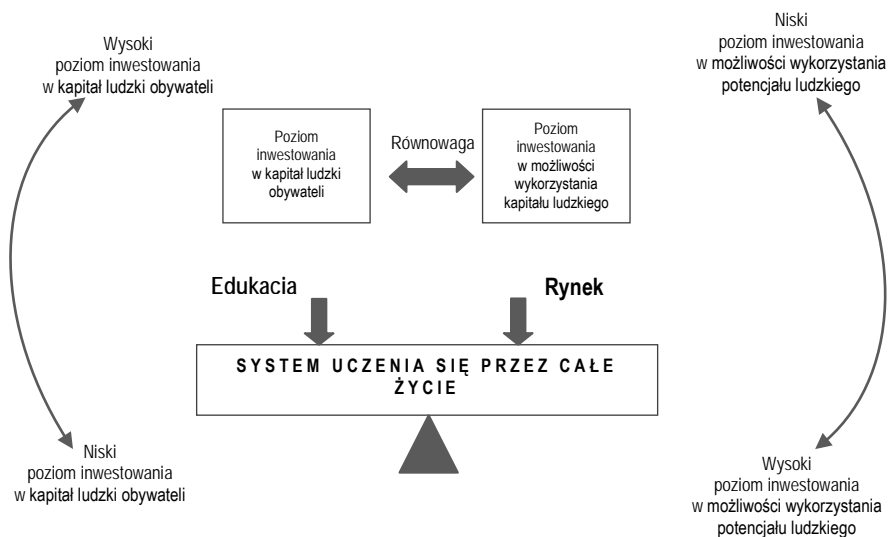
Pominięto osoby aktualnie uczestniczące w edukacji formalnej.

Rys. 4. Udział w procesie samokształcenia osób legitymujących się różnym poziomem wykształcenia

Źródło: BKL – Badanie Ludności 2010–2014.

Wyniki badań BKL pokazują, że jedną z przyczyn niskiej aktywności edukacyjnej (obok braku motywacji do nieustannego uczenia się bądź braku umiejętności takiej uczenia się) jest niska stymulacja ze strony środowiska pracy do takiej aktywności. Pracodawcy – zwłaszcza małych i średnich podmiotów gospodarczych – niechętnie inwestują w swoich pracowników. Wolą szukać pracowników w pełni przygotowanych do pracy albo wymagających niewielkiego przeszkolenia niż tworzyć warunki sprzyjające aktywizacji edukacyjno-zawodowej swoim pracownikom. Nieco lepiej jest w przypadku dużych podmiotów gospodarczych, które częściej skłonne są do inwestowania w możliwości lepszego wykorzystania kapitału tkwiącego w swoich pracownikach.

W obecnej sytuacji jednym z niezbędnych sposobów zmiany podejścia do edukacji jest stworzenie takich mechanizmów, które w pewnym stopniu obligować będą podmioty systemu edukacji oraz podmioty gospodarcze do zachowania równowagi między inwestowaniem w kapitał ludzki obywateli a inwestowaniem w możliwości lepszego wykorzystania tego kapitału. Takim sposobem w pewnym stopniu może być pełne wdrożenie idei uczenia się przez całe życie, które w jakimś sensie będzie mechanizmem korygującym niedopasowanie między podażą a popytem na konkretne formy kapitału ludzkiego (zwłaszcza w odniesieniu do edukacji pozaformalnej i nieformalnej).



Rys. 5. Mechanizm korygujący niedopasowanie między podażą a popytem

Źródło: opracowanie własne.

Drugim sposobem rokującym nadzieję na poprawę istniejącego stanu jest wdrożenie do systemu edukacji strategii kształcenia modułowego, która od wielu lat jest w głównej mierze jedynie przedmiotem dyskusji. Świadoma strategia kształcenia modułowego, z jednej strony może okazać się opłacalną ekonomicznie polityką skłaniającą do inwestowania w mechanizmy właściwego wykorzystywania kapitału ludzkiego, z drugiej zaś strony może okazać się najlepszym i ekonomicznie najbardziej efektywnym sposobem na dopasowanie podaży i popytu na konkretne formy kapitału ludzkiego, a w dalszej perspektywie wydaje się być kluczowym czynnikiem sukcesu w rozwoju gospodarki opartej na wiedzy. Ważną rolę w takim zrównoważeniu między inwestowaniem w kapitał ludzki obywateli a inwestowaniem w możliwości jego lepszego wykorzystywania (głównie poprzez tworzenie mechanizmów umożliwiających uczenie się przez całe życie w strategii modułowej realizowanej nie tylko w ramach edukacji formalnej, ale również, a może przede wszystkim, w ramach edukacji pozaformalnej i nieformalnej) należy przypisać dobrze rozwiniętemu systemowi doradztwa zawodowego i wsparcia tych działań gospodarczych, które nastawione są na innowację i rozwój.

Podsumowanie. W artykule tym jedynie zasygnalizowano niektóre potrzeby i uwarunkowania człowieka funkcjonującego na współczesnym rynku pracy. Skoncentrowano się głównie na braku równowagi mającej miejsce między podażą a popytem na pracę tego rynku. Wskazano na niektóre czynniki, które w dużej mierze rzutują na brak owej równowagi (w tym głównie na braki w kompetencjach osób poszukujących pracy i już pracujących, małą aktywność edukacyjną osób pracujących, ciągle

jeszcze małą stabilność rynku pracy i ograniczone inwestowanie pracodawców w kapitał tkwiący w swoich pracownikach). Przyczyn zarówno istniejącego stanu, jak również jego zmiany w kierunku lepszego dopasowania potrzeb i możliwości człowieka współczesnej cywilizacji jest wiele i mają one zwykle charakter wzajemnej zależności różnych czynników, które sytuują się w różnych przestrzeniach obecnej rzeczywistości w pewnym stopniu (przynajmniej w niektórych sferach) obciążonych przyzwyczajeniami czy też rozwiązaniami z przeszłości. Z konieczności ograniczonej objętości tego artykułu podjęte w nim rozważania sytuują się głównie w przestrzeni edukacyjnej w pewnym sensie ukazywanej w świetle wyzwań rynku pracy.

Z analiz wyników wielu przeprowadzonych badań, ale także z własnej obserwacji dotyczącej różnych aspektów edukacji i rynku pracy wynika, że w obu tych przestrzeniach nadal istnieje wiele rozwiązań, które nie prowadzą do oczekiwanych efektów.

Ciągle jeszcze niski poziom aktywności edukacyjnej osób dorosłych oraz duża dysproporcja między rzeczywistymi a oczekiwanymi kompetencjami absolwentów poszczególnych poziomów i etapów edukacji budzi nie tylko niepokój, ale także stanowi jedną z przyczyn niskiej oceny skuteczności działania systemu edukacji formalnej. Wydaje się zatem, że – jak twierdzi B. Worek – „bez przyjęcia swobodnego paktu na rzecz propagowania kultury uczenia się, tworzonego we współpracy wszystkich zainteresowanych środowisk i instytucji, mającego realne i zobowiązujące znaczenie, trudno oczekiwać znaczących postępów w tej dziedzinie”¹⁸. Dlatego orientując edukację na potrzeby człowieka funkcjonującego na współczesnym rynku pracy, należy:

- na każdym etapie procesu edukacyjnego bardzo wyraźnie kłaść nacisk na kształtowanie świadomości dotyczącej potrzeby i konieczności uczenia się przez całe życie;
- w szczególności w ramach edukacji formalnej ukształtować w odniesieniu do każdej jednostki umiejętność uczenia się – w tym również samokształcenia;
- troskę o aktywność edukacyjną osób o różnym statusie zawodowym, będących w różnym wieku, legitymujących się różnymi poziomami wykształcenia oraz zajmujących różne pozycje w hierarchii zawodów i stratyfikacji należy w polityce kadrowej prowadzonej przez pracodawców ująć w szerokie ramy działań będących bodźcami zarówno o charakterze zawodowym, jak i społecznym;
- systematycznie doskonalić system edukacji pozaformalnej i nieformalnej oraz rozwijać mechanizmy wsparcia doradztwa zawodowego i wszelkich działań nastawionych w tym zakresie na innowację i rozwój;
- większy nacisk położyć na naukę przy pracy, samokształcenie i rozwój umiejętności ściśle związanych z wykonywaną pracą i dotychczasowym doświadczeniem danej osoby;
- w większym stopniu niż to ma miejsce dotychczas wspomagać mechanizmy popytowe niż podażowe.

Bibliografia

1. Baraniak B., *Edukacja zawodowa w kreowaniu zmian szkolnictwa ponadgimnazjalnego i wyższego zorientowanych na rynek pracy*, Forum Pedagogiczne 2015, nr 1, s. 71–87.
2. Buhdziewicz P., *Współczesne modele karier zawodowych – od biurokracji do przedsiębiorczości*, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi 2010, nr 3–4, s. 39–56.

¹⁸ B. Worek, *Czy dorośli Polacy nie muszą się uczyć? Uwarunkowania i konsekwencje bierności edukacyjnej osób dorosłych*, [w:] *Wyzwania rynku edukacyjnego wobec rynku pracy – wymiary lokalne, regionalne i ponadregionalne*, red. B. Wiśniewska-Paź, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2015, s. 29.

3. CEDEFOP, *Training leave. Policies and practice in Europe*, Luxembourg: Publications Office of the European Union 2012.
4. Dąbrowski H., Lis M., Pogorzelski K., *Kształcenie ustawiczne w czasie zmian*, [w:] M. Bukowski (red.), *Zatrudnienie w Polsce 2008. Praca w cyklu życia*, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich Warszawa 2010, s. 145–180.
5. Dickson M., Harmon C., *Economic returns to education: what we know, what we don't know, and where are we going – some brief pointers*, *Economics of Education Review* 2011, nr 6, s. 1118-1122.
6. GUS, *Kształcenie dorosłych*, GUS, Warszawa 2013.
7. Jelonek M., Szczucka A., Worek B., *Rozwój kapitału ludzkiego w Polsce: główne wyzwania*, [w:] J. Górniak (red.), *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2011, s. 141–185.
8. *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań. Na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010-2015*, red. J. Górniak, PARP, Warszawa – Kraków 2015.
9. *Raport Bilansu Kapitału Ludzkiego, Kształcenie przez całe życie*, red. A. Szczucka, K. Turek, B. Worek, PARP, Warszawa 2012.
10. *Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski. Raport podsumowujący drugą edycję badań „Bilans Kapitału Ludzkiego” realizowaną w 2011 roku*, red. J. Górniak, PARP, Warszawa 2012.
11. Kocór M., Strzebońska A., Dawid-Sawicka M., *Rynek pracy widziany oczami pracodawców. Na podstawie badań pracodawców i ofert pracy zrealizowanych w 2014 r. w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*, PARP, Warszawa 2015.
12. Turek K., Worek B., *Aktywność edukacyjna osób starszych w Polsce – poziom, uwarunkowania i kierunki rozwoju polityki publicznej*, [dostępne:] www.problemy_polityki_spolecznej.pl/images/czasopisma/33/PPS-33-87-108.pdf.
13. Worek B., *Czy dorośli Polacy nie muszą się uczyć? Uwarunkowania i konsekwencje bierności edukacyjnej osób dorosłych*, [w:] *Wyzwania rynku edukacyjnego wobec rynku pracy – wymiary lokalne, regionalne i ponadregionalne*, red. B. Wiśniewska-Paź, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2015, s. 17–35.
14. Worek B., Turek K., Szczucka A., *Problemy i dylematy rozwoju polskiego systemu uczenia się przez całe życie*, *Edukacja* 2015, nr 1, s. 151–167.

prof. nadzw. dr hab. Czesław PLEWKA

Politechnika Koszalińska

cz-plewka@wp.pl