

JOANNA SZŁAPIŃSKA, MONIKA BARTKOWIAK

*Uniwersytet im. Adama Mickiewicza
w Poznaniu*

DETERMINANTY AKTYWNOŚCI EDUKACYJNEJ ABSOLWENTÓW SZKÓŁ WYŻSZYCH

ABSTRACT. Szłapińska Joanna, Bartkowiak Monika, *Determinanty aktywności edukacyjnej absolwentów szkół wyższych* [Determinants of university graduates' educational activity]. Studia Edukacyjne nr 24, 2013, Poznań 2013, pp. 271-287. Adam Mickiewicz University Press. ISBN 978-83-232-2576-8. ISSN 1233-6688

At present work is perceived as a highly desirable value in which competence is of particular importance. Apart from economic security, a career is to be a source of satisfaction and personal fulfilment for an individual. This situation also results in the fact that a man needs to perceive his career flexibly, as a peculiar package of alternative professions and a lifelong retraining process. The main focus of this article is to show and emphasize the importance of a multidimensional and continuous educational activity among university graduates in the context of their careers development. The starting point for the discussion on the growing need for adult lifelong learning are the issues of labour market requirements and thus creation of new jobs – the learning organizations. An important aspect presented in this article is the description and analysis of the results of the research on the scope, determinants and prospects of educational activity taken by university graduates in the context of the respondents' careers. The article ends with the conclusions drawn from the research and the description of the determinants of adults' educational activity.

Key words: career, educational activity, university graduates, lifelong learning, learning organizations

Wstęp

Dzisiejsza rzeczywistość wymaga, by aktywnie eksplorować rynek pracy, nieustannie nabywać nowe umiejętności, być pewnym własnego potencjału i realizować ideę kształcenia przez całe życie¹. Wobec wyzwań XXI wieku, ścisłe powiązanie edukacji z rynkiem pracy staje się koniecz-

¹ S.M. Kwiatkowski, *Idea uczenia się przez całe życie – globalny cel edukacji*, [w:] *Pedagogika pracy*, red. S.M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, Warszawa 2007, s. 196-197; E. Solarczyk-Ambrozik, *Kształcenie ustawiczne w perspektywie globalnej i lokalnej: między wymogami rynku a indywidualnymi strategiami edukacyjnymi*, Poznań 2004.

nością w wymiarze instytucjonalnym oraz jednostkowym, gdyż chcąc kreować swoją ścieżkę edukacyjno-zawodową, człowiek musi dokonywać świadomych wyborów i brać za nie pełną odpowiedzialność. Obecnie praca jest postrzegana jako wartość w wysokim stopniu pożądana, w obrębie której szczególnego znaczenia nabierają kompetencje i fachowość². Praca zawodowa ma być dla jednostki, oprócz zabezpieczenia ekonomicznego, źródłem satysfakcji i możliwości samorealizowania się. Sytuacja ta pociąga za sobą również konieczność elastycznego postrzegania przez człowieka swojej kariery zawodowej, jako swoistego pakietu różnych, alternatywnych zawodów oraz całościowego procesu przekwalifikowywania się³. Ukazanie oraz podkreślenie znaczenia wielowymiarowej i nieustannej aktywności edukacyjnej wśród absolwentów szkół wyższych w kontekście kształtowania ich kariery zawodowej stanowi główny obszar refleksji zawartej w niniejszym artykule. Zagadnienia związane z wymaganiami rynku pracy oraz kształtowaniem się w związku z tym „nowych miejsc pracy”, jakimi są organizacje uczące się, stanowią punkt wyjścia do rozważań związanych z nasilającą się potrzebą kształcenia ustawicznego osób dorosłych. Istotnym aspektem zaprezentowanym w artykule jest opis i analiza wyników badań dotyczących podejmowanej aktywności edukacyjnej przez absolwentów szkół wyższych, jej zakresów, uwarunkowań i perspektyw w kontekście pracy zawodowej respondentów. Sformułowanie wniosków z badań oraz określenie determinant aktywności edukacyjnej dorosłych są kwestiami zamykającymi rozważania niniejszego artykułu.

Kariera zawodowa w organizacji uczącej się

Rynek pracy charakteryzuje się dużym dynamizmem i zmiennością, nie tylko w zakresie wymagań, ale także projektowania nowych ofert czy niestandardowych perspektyw. Rośnie zapotrzebowanie na inne, zupełnie nowe zawody oraz coraz lepszych specjalistów o wysokich kwalifikacjach w swojej dziedzinie, ale także wysokim poziomie umiejętności stosowania nowoczesnych technologii⁴. Przeobrażeniu uległ także stosunek współczesnego człowieka do pracy – w świecie coraz nowszych technologii jest ona cenioną wartością, dlatego samo zrozumienie i bardziej wnikliwe spojrze-

² M. Sikorska, *Przetransformować się na kogoś innego. Definiowanie sytuacji pracy*, [w:] *Między rynkiem a etatem. Społeczne negocjowanie polskiej rzeczywistości*, red. M. Marody, Warszawa 2000, s. 93-110.

³ E. Solarczyk-Ambrozik, *Kształcenie ustawiczne*, s. 21.

⁴ Z. Szytykiel, *Zawody przyszłości*, Rynek Pracy, 2000, nr 9, s. 33.

nie na swoje miejsce w obszarze pracy sprzyja rozwojowi zawodowemu oraz osiągnięciu zaplanowanego celu. Kariery zawodowe są istotnym elementem życia jednostki, których kształt i rozwój zaczyna zależeć coraz częściej od determinacji i ambicji związanych z wyborem sposobu ich realizacji. Przyszłość i aktywność zawodowa współczesnego człowieka związana będzie coraz częściej z tzw. organizacjami i przedsiębiorstwami uczącymi się⁵, to jest takimi, w obrębie których zachodzą wielokierunkowe procesy edukacyjne oraz takimi, które same elastycznie adaptują się do zmiennego otoczenia. Nieefektywne, z punktu widzenia organizacji, jest wyznaczanie takich celów strategicznych, które wymuszają posłuszeństwo oraz kreowanie biernych i pozbawionych inicjatywy postaw wśród pracowników⁶.

Organizacja przyszłości powinna, w ramach swoich struktur i procedur, zapewniać pracownikom wolność i rozwój osobisty, a także uświadamiać istnienie nowego układu transakcji wymiennej: inicjatywa za możliwości. Posłuszeństwo i pracowitość stają się zbędne, dlatego współczesny lider będzie wymagać od swoich podwładnych innowacyjności, wyobraźni, zaangażowania w osiągnięcie wyników, elastyczności, kreatywności, a także poświęcenia. Obecnie pracownika traktuje się jako dojrzałego, świadomego zdolnego i potrafiącego polegać na własnym potencjale (podejście podmiotowe). Zamiast stabilizacji i poczucia bezpieczeństwa, firma oferuje swoim pracownikom możliwości i perspektywy: szansę zrobienia czegoś nieprzeciętnego, innowacyjnego, szansę na sukces i satysfakcję z pracy. Można stwierdzić, iż eliminując mechanizmy odnoszące się do kontroli i przepisów formalnych, system ten daje pracownikowi większą autonomię i samodzielność. Wiąże się to ze zjawiskiem indywidualizacji stosunków pracy, w ramach których poszerza się obszary indywidualności pracownika, ponoszenia przez niego odpowiedzialności za podejmowane decyzje i działania, partycypację w kreowaniu wizji organizacji oraz aktywności edukacyjnej⁷. Należy także zwrócić uwagę na dynamiczny postęp naukowo-techniczny, który implikuje zmiany we wszystkich dziedzinach życia⁸, nie tylko w sferze pracy i struktur organizacyjnych. Przeobrażeniu ulegają nasze postawy, styl życia oraz model kariery zawodowej. Obecnie,

⁵ A. Woźniakowski, *Organizacja ucząca się – koncepcja teoretyczna i praktyka działania przedsiębiorstw*, [w:] *Przyszłość pracy w XXI wieku*, red. S. Borkowska, Warszawa 2005, s. 212-218.

⁶ M. Hammer, *Dusza nowej organizacji*, [w:] *Organizacja przyszłości*, red. F. Hesselbein, M. Goldsmith, R. Beckhard, Warszawa 1998, s. 40-43.

⁷ A. Szałkowski, *W kierunku indywidualizacji stosunków pracy*, [w:] *Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach nowej gospodarki*, red. Z. Wiśniewski, A. Pochtowski, Kraków 2006, s. 126-138.

⁸ S.M. Kwiatkowski, *Kształcenie zawodowe. Dylematy teorii i praktyki*, Warszawa 2001, s. 17-23.

aby dobrze wykonywać swoje role zawodowe, trzeba ustawicznie śledzić wydarzenia i nowe trendy, stale uzupełniać wiedzę i starać się być najlepszym, nieprzeciętnym i przedsiębiorczym w swojej dziedzinie. Tak więc, oczywiście wydaje się, że raz zdobyte wykształcenie nie wystarcza, stanowi jedynie punkt wyjścia do dalszego doskonalenia zawodowego i doksztalcenia oraz kreowania własnej kariery zawodowej. Marzenia o ambitnej karierze zawodowej, uzyskanej dzięki wysokiej aktywności edukacyjnej, są właściwe każdemu człowiekowi, lecz wyobrażenia nie zawsze pokrywają się z rzeczywistością.

Potrzeba kształcenia ustawicznego

Podjęte w niniejszym artykule rozważania odnośnie aktywności edukacyjnej wymagają odwoływania się do istoty zagadnienia kształcenia ustawicznego. Uczestnictwo w nim w dobie społeczeństwa opartego na wiedzy jest sposobem na skuteczne przystosowanie się człowieka do zmian wynikających z postępu cywilizacyjnego. W okresie tzw. gospodarki centralnie sterowanej, system szkolenia zawodowego, bez względu na jego stopień i rodzaj, zakładał niemal dożywotnie związanie pracownika z określonym zawodem, przy raczej ograniczonych możliwościach podejmowania własnych decyzji, odnoszących się do charakteru jego zawodowego funkcjonowania. Jak już akcentowano powyżej, także współczesny rynek pracy jest wymagający, żąda od pracowników kreatywności, samodzielności i twórczości, czyli cech, które w poprzednim systemie gospodarczym były raczej niepopularne. Obecnie postuluje się, by pracownicy kształcili się zarówno w zakresie wykonywanej przez siebie pracy zawodowej oraz nieustannie nadążali za zmianami, jakie zachodzą w gospodarce wolnorynkowej. Konkurencyjność na rynku pracy sprzyja również rozbudzeniu takich mechanizmów, które stymulują zmianę lub przekształcenie postaw jednostek w sferze motywacji do uczestnictwa w kształceniu⁹. Wraz z momentem zainicjowania transformacji społeczno-gospodarczej, w Polsce nastąpiły również daleko idące zmiany w układach motywacyjnych. Czynniki dotychczas dominujące straciły na znaczeniu, a zyskały względy określające sprawność zawodową pracownika, jego spełnienie w wykonywanym zawodzie. Można stwierdzić, że w poprzednim systemie ekonomicznym pracowników charakteryzowała niska aktywność edukacyjna, niski poziom aspiracji edukacyjnych, brak zrozumienia dla idei kształcenia ustawicz-

⁹ J. Szłapińska, *Podnoszenie wartości kapitału edukacyjnego pracowników w systemie kształcenia ustawicznego*, Poznań 2009, s. 138.

nego¹⁰ oraz niewielka motywacja do samorozwoju. Obecna konkurencyjność na rynku pracy wymusza wręcz na zatrudnionych pracownikach wykazywanie się szerszą wiedzą i różnorodnymi umiejętnościami. Jednostki kształcą się więc nie tylko w celu pozyskania intratnej posady, lecz także aby ją utrzymać i rozwijać własne ambicje.

W ciągu ostatnich kilkunastu lat wzrosła w Polsce świadomość, że warto zdobywać wykształcenie. Polacy są coraz bardziej pewni korzyści płynących z wykształcenia. W roku 1993 zaledwie 42% ankietowanych twierdziło, że zdecydowanie warto się uczyć; w roku 2002 uważało tak już 66%, natomiast w 2004 roku aż 76% badanych. Wartość kształcenia się podkreślają zwłaszcza ci, którzy zdobyli wyższe wykształcenie oraz osiągnęli wysoki status materialny. Tak silne przekonanie odnotowano nie tylko wśród kadry kierowniczej i inteligencji (87%), ale także u pracowników niższego szczebla (84%)¹¹. Przytoczone badania wyraźnie wskazują, że wraz ze zmianą systemu politycznego w naszym kraju, zaczęły wzrastać aspiracje edukacyjne polskiego społeczeństwa. Obecnie zdobycie wykształcenia, a w szczególności wyższego, stało się cenioną wartością¹². Podejmowane w tym zakresie działania stają się coraz bardziej różnorodne oraz odpowiadające indywidualnym potrzebom i zainteresowaniom uczących się. Dlatego, można stwierdzić, że aktywność edukacyjna ludzi dorosłych jest zjawiskiem złożonym i wielowymiarowym. Fakt ten znajduje swoje odzwierciedlenie w różnorodności ujęć teoretycznych, wyjaśniających mechanizmy, które kierują osoby dorosłe do podejmowania kształcenia. Przyjmuje się, że aktywność edukacyjna ludzi dorosłych, to celowo ukierunkowane i intencjonalne zachowanie związane z przystosowaniem kompetencji jednostki do wymagań zmiennej rzeczywistości społeczno-gospodarczej¹³. Aktywność ta może się przejawiać w: uczestnictwie w szkolnych i pozaszkolnych formach edukacji dorosłych, samokształceniu, podnoszeniu kwalifikacji zawodowych oraz formułowaniu dalszych planów edukacyjnych. Uwarunkowania aktywności edukacyjnej wpływają zarówno z sytuacji samej jednostki i jej subiektywnej postawy wobec uczenia się, jak i z wpływów zewnętrznych, czyli ze środowiska społeczno-ekonomiczno-kulturowego¹⁴.

¹⁰ E. Solarczyk-Ambrozik, *Szanse i bariery na drodze edukacyjnej w perspektywie biograficznej*, [w:] *Drogi edukacyjne i ich biograficzny wymiar*, red. E. Dubas, O. Czerniawska, tom 27, Warszawa 2002.

¹¹ *Wzrost aspiracji edukacyjnych Polaków w latach 1993-2004*, Komunikat z badań, CBOS, Warszawa, maj 2004.

¹² J. Brzeziński, *Trwale wartości uniwersytetu*, Forum Oświatowe, 1997, nr 1-2, s. 203; A. Zandecki, *Wykształcenie a jakość życia*, Toruń – Poznań 1999, s. 217-223.

¹³ E. Solarczyk-Ambrozik, *Szanse i bariery*, s. 198.

¹⁴ J. Szłapińska, *Podnoszenie wartości*, s. 132.

Niestety, skala kształcenia ustawicznego w Polsce jest stosunkowo niska. Szacuje się, że w 2005 roku jedynie 5,1% Polaków w wieku 25-64 lat uczestniczyło w różnych formach edukacji ustawicznej. Dla porównania, w UE było to około 30% osób w tym przedziale wiekowym¹⁵.

Metodologiczne aspekty badań własnych

Podjętą problematykę odnoszącą się do aktywności edukacyjnej osób dorosłych, przeprowadzono badania na terenie miasta Poznania w kwietniu 2010 roku. Posłużono się metodą sondażu diagnostycznego, wykorzystując technikę ankiety oraz konstruując narzędzie badawcze, jakim był kwestionariusz ankiety, w którym 90% stanowiły pytania zamknięte, natomiast 10% pytania otwarte. Przedmiotem badań była aktywność edukacyjna absolwentów szkół wyższych, ze szczególnym uwzględnieniem czasu ukończenia studiów. Autorkom zależało na ukazaniu, czy i w jaki sposób aktywność edukacyjna absolwentów tuż po ukończeniu studiów różni się od aktywności przejawianej przez osoby z wieloletnim doświadczeniem zawodowym.

Badaniami objęto 82 respondentów, z których 17% wskazało, iż nie podejmowało aktywności edukacyjnej od momentu ukończenia studiów, aż do chwili udziału w badaniach.

Według najnowszych danych dotyczących kształcenia dorosłych w Polsce, jedynie 35,8% spośród badanych podejmowało jakąkolwiek formę aktywności edukacyjnej. Analiza uczestnictwa według poszczególnych form edukacji wskazuje, że w systemie „szkolnym” (kształcenie formalne) kontynuowała naukę co dwudziesta osoba w wieku 25-64 lata (5,5%), natomiast 18,6% dokończyło się na kursach i szkoleniach (kształcenie pozaformalne). Z kolei, 25,4% spośród badanych zadeklarowało kształcenie nieformalne, rozumiane jako samokształcenie¹⁶.

Spśród wszystkich respondentów, 68 osób (82,9% badanych) zadeklarowało, iż podejmowało i zamierzają w ciągu najbliższych 5 lat podjąć aktywność edukacyjną. W związku z powyższym, dalsze rozważania zostały oparte na tej części populacji badawczej, która ma plany edukacyjne. Za główne zmienne różnicujące opinie badanych na temat aktywności edukacyjnej przyjęto wiek oraz płeć.

Charakteryzując grupę badawczą pod względem wieku, można stwierdzić, że 37,8% badanych znajduje się w kategorii wiekowej od 25-35 lat,

¹⁵ *Key figures on Europe – 2007/08 edition, EUROSTAT, Pocketbooks, s. 68.*

¹⁶ *Kształcenie ustawiczne dorosłych, GUS, 2009, s. 25.*

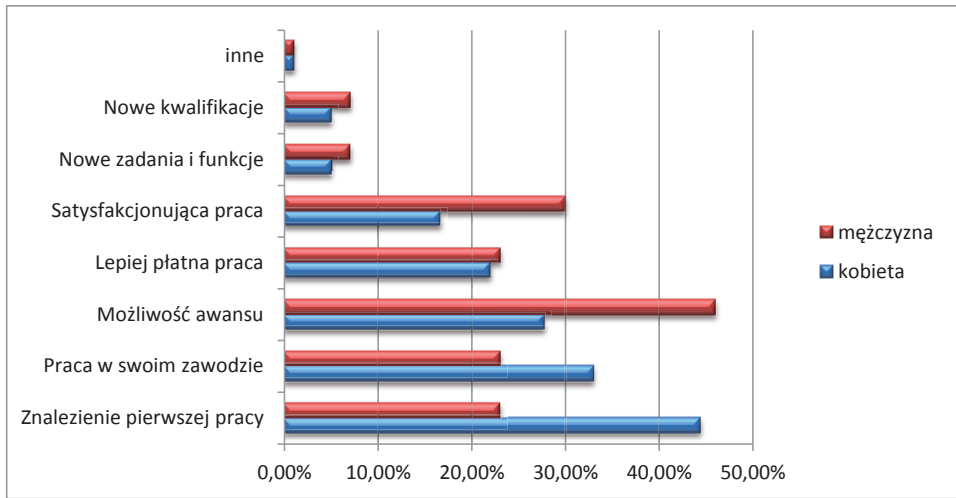
natomiast w wieku 45-55 lat jest 45,2% respondentów. Wśród osób, które w ciągu ostatnich pięciu lat ukończyły studia wyższe jest 58,1% kobiet oraz 41,9% mężczyzn. Natomiast, w kategorii wiekowej 45-55 lat kobiety stanowią zdecydowaną większość (78,3%) niż mężczyźni (21,6%).

Aktywność edukacyjna absolwentów szkół wyższych w świetle badań

Analizując wpływ aktywności edukacyjnej na karierę zawodową, można wskazać, iż wśród respondentów w kategorii wiekowej 25-35 lat zarysowują się wyraźne tendencje związane z traktowaniem edukacji i uczenia się jako możliwości zdobywania i doskonalenia nowych kompetencji. Wśród młodych respondentów, zarówno kobiet jak i mężczyzn, można zauważyć, iż aktywność edukacyjna determinuje przede wszystkim możliwość zdobycia nowych kwalifikacji i uprawnień (50% kobiet, 84% mężczyzn) oraz podejmowania nowych zadań i funkcji w pracy (50% kobiet, 53% mężczyzn). Może to być podyktowane tym, że skupiają się oni w zakresie aktywności edukacyjnej na uzyskaniu zatrudnienia i doskonaleniu zawodowym. Powyższe może wynikać również z faktu, iż wśród absolwentów szkół wyższych odnotowuje się wciąż wysokie bezrobocie. Na koniec 2010 roku bez pracy pozostawało 247 tysięcy osób z wyższym wykształceniem¹⁷.

Wymagania rynku pracy oraz oczekiwania pracodawców są bardzo wysokie i oscylują najczęściej wokół elastyczności, adaptacyjności oraz konkretnych umiejętności młodych ludzi, które mogą zostać aktywnie wykorzystywane w organizacjach. Można zatem stwierdzić, że zatrudnialność absolwentów szkół wyższych nie jest związana z ich wykształceniem, a bardziej z kompetencjami zdobywanymi w systemie kształcenia pozaformalnego (kompetencje społeczno-emocjonalne) oraz w procesie kształtowania relacji międzyludzkich. Nadmienić również należy, iż niewielu młodych ludzi pracuje także w swoim wyuczonym zawodzie. Mamy do czynienia na rynku z tak zwanym przeedukowaniem osób kończących studia, co wiąże się z faktem, iż dyplom i wykształcenie nie stanowią już gwarancji znalezienia pracy i długotrwałego zatrudnienia (zobacz ryc. 1). Zwłaszcza młodzi mężczyźni, na co wskazują wyniki badań, podejmują aktywność edukacyjną, z założeniem zdobycia satysfakcjonującej pracy oraz uzyskania awansu.

¹⁷ *Aktywność ekonomiczna ludności Polski III kwartał 2010*, GUS, Warszawa 2011, s. 168.

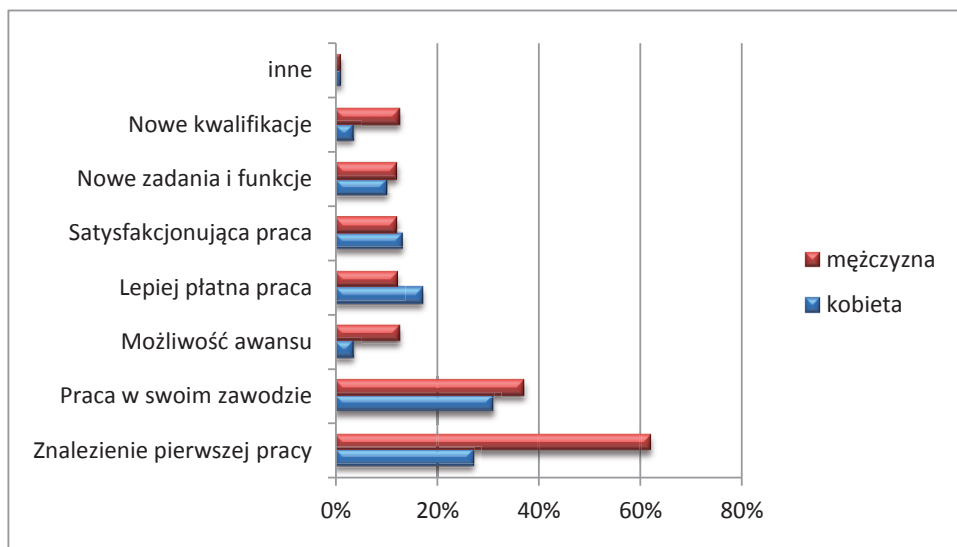


Ryc. 1. Determinanty kariery zawodowej w kategorii wiekowej 25-35 lat

Źródło: opracowanie własne, badania 2010 rok

Odnosząc się z kolei do badanych w kategorii wiekowej 45-55 lat, można zaobserwować, iż oprócz traktowania edukacji jako możliwości nabywania nowych kwalifikacji (89,6% kobiet, 75% mężczyzn), zwracają oni szczególną uwagę na awans zawodowy (65,5% kobiet, 50% mężczyzn). Może to wynikać z faktu ich dłuższego stażu pracy oraz podejmowania aktywności edukacyjnej ze świadomym założeniem, że umożliwi im to w przyszłości awans oraz tym samym polepszenie sytuacji finansowej. Nierzadko takie działania są podyktowane koniecznością zawodową, jako że bez odpowiedniego wykształcenia pracownicy mogą utracić dotychczas zajmowane stanowisko, jak i samą pracę. Dodatkowo, należy zaznaczyć, że ich pierwotna aktywność edukacyjna nie była związana z możliwością znalezienia pierwszej pracy czy pracy w swoim zawodzie, gdyż w momencie poszukiwania pracy przez badanych (gospodarka centralnie sterowana), nie wymagano wykształcenia wyższego na większości stanowisk. Często zdobywali oni zatrudnienie niezgodne ze swoim wykształceniem, a konieczność jego uzupełniania pojawiła się znacznie później, w latach czterdziestych, kiedy wymagania rynku pracy zaczęły się diametralnie zmieniać (zobacz ryc. 2).

Rozpatrując problematykę aktywności edukacyjnej absolwentów szkół wyższych, poszukiwano także odpowiedzi na pytania: czy i jakie formy aktywności edukacyjnej były podejmowane przez badanych oraz jakie formy aktywności planują oni zrealizować w przyszłości? Ważny aspekt w tych analizach stanowi fakt, czy owa aktywność wynika z konieczności, na przy-



Ryc. 2. Determinanty kariery zawodowej w kategorii wiekowej 45-55 lat

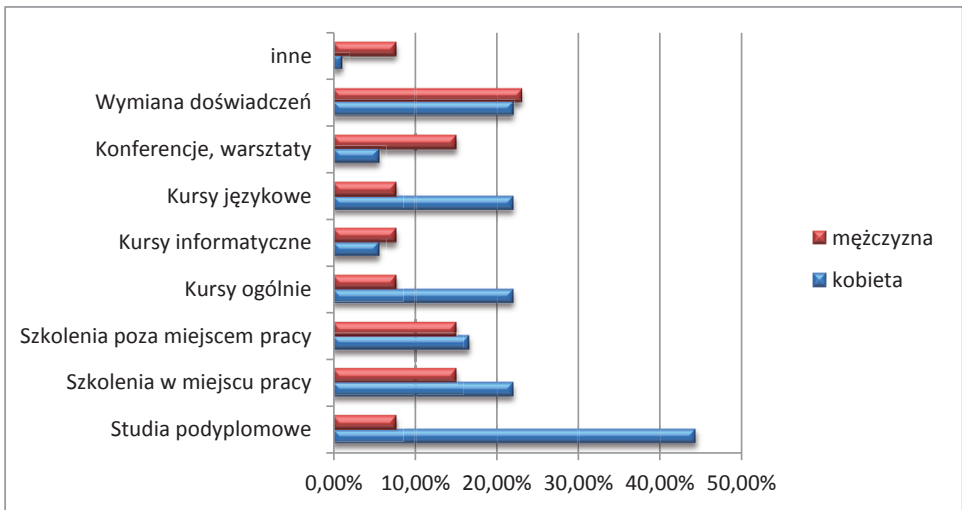
Źródło: opracowanie własne, badania 2010 rok

kład jest narzucona z góry przez zatrudniającą firmę bądź przełożonych, czy była podejmowana przez respondentów z inicjatywy własnej.

Analizując wyniki badań odnośnie podejmowanych form aktywności edukacyjnej od chwili ukończenia studiów do czasu udziału w sondażu, można powiedzieć, że respondenci w kategorii wiekowej 25-35 lat uczestniczyli głównie w szkoleniach obowiązkowych w miejscu pracy (38,8% kobiet, 46% mężczyzn). Sytuacja ta może wynikać z faktu, iż młodzi pracownicy rozpoczynając swoją drogę zawodową, często podlegają procesom adaptacji i wdrażania do nowych zadań i obowiązków w firmie. Szkoleniami obowiązkowymi w nowym miejscu pracy, wskazywanymi przez młodych pracowników, najczęściej były: *szkolenia bhp, ppoż, nauka programów komputerowych, szkolenia z zakresu administracji, komunikacji, motywacji do pracy, obsługa urządzeń i maszyn oraz szkolenia stanowiskowe*.

Odnosząc się z kolei do aktywności edukacyjnej podejmowanej przez nich z własnej inicjatywy, można zauważyć, iż kobiety najczęściej wybierają studia podyplomowe (44,4% wskazań), a mężczyźni cenią możliwość wymiany doświadczeń, dzielenia się wiedzą, obserwacji innych specjalistów oraz consultingu branżowego (23% wskazań). Wybranymi formami aktywności edukacyjnej, podejmowanymi na podstawie indywidualnych decyzji badanych, były np.: *wykłady uniwersyteckie, warsztaty edukacyjne; studia podyplomowe (na kierunkach: promocja i reklama, zarządzanie*

kadrami, trenerskie, psychologia w zarządzaniu, zintegrowana edukacja przedszkolna i wczesnoszkolna), szkolenia z zakresu wystąpień publicznych, autoprezentacji, tworzenia skutecznych ofert sprzedaży, budowania skutecznej komunikacji z klientem, prawa pracy, ubezpieczeń produktów firmy oraz krótkie formy doskonalenia zawodowego, jak np. kurs ratownictwa medycznego, samodzielna nauka oprogramowania graficznego, asertywności (zobacz ryc. 3).



Ryc. 3. Dotychczasowa aktywność edukacyjna badanych w kategorii wiekowej 25-35 lat

Źródło: opracowanie własne, badania 2010 rok

Analizując dotychczasową aktywność edukacyjną związaną z obecnym miejscem pracy, należy wskazać, że osoby w wieku 45-55 lat, podobnie jak młodszy respondenci, głównie uczestniczyły w obligatoryjnych szkoleniach w miejscu pracy (75,8% kobiet, 75% mężczyzn). Badani nie wskazywali w tym przypadku na inne formy aktywności edukacyjnej, takie jak studia podyplomowe, konferencje, kursy i tym podobne, co można tłumaczyć dwoma aspektami. Po pierwsze, znajdują się oni na takim etapie życia zawodowego (wg D. Supera w fazie konsolidacji)¹⁸, gdzie podejmowana aktywność służy głównie stabilizacji wybranej ścieżki kariery, aniżeli inicjacji nowych działań. Po drugie, kadra kierownicza nie dostrzega często potrzeby inwestowania w tych pracowników, niezwiązanego ściśle z zadaniami wykony-

¹⁸ A. Paszkowska-Rogacz, *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Warszawa 2003, s. 91.

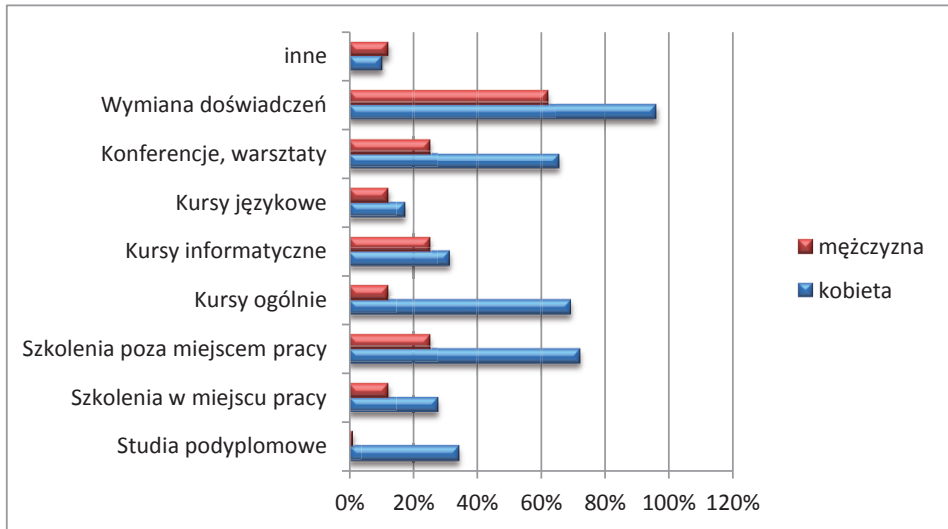
wanymi na zajmowanym stanowisku. Taka tendencja, z punktu widzenia zarządzania, nie koresponduje niestety z ideą uczenia się przez całe życie w obszarze organizacyjnym. Spośród przykładowych, obowiązkowych form doskonalenia zawodowego, podejmowanych przez badanych w wieku 45-55 lat, można wymienić: *szkolenia bhp, pierwszej pomocy, wychowawcy kolonijnego, kierownika wycieczek szkolnych*.

Odnosząc się z kolei do podejmowanej przez respondentów aktywności wynikającej z własnej inicjatywy, należy stwierdzić, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni wskazywali na różnorodne formy aktywności edukacyjnej (zobacz ryc. 4). Zdecydowana większość kobiet preferuje krótkie formy doskonalenia zawodowego, jak na przykład kursy (68,9% wskazań) oraz szkolenia poza miejscem pracy (72% wskazań). W ramach podejmowanej dotychczas, z własnej inicjatywy, aktywności edukacyjnej, można wymienić szkolenia: *np. językowe, informatyczne, z zakresu pracy z trudną młodzieżą, współpracy z rodzicami, metod pracy twórczej z dzieckiem, interwencji kryzysowej, diagnozy psychologicznej i pedagogicznej, ochrony środowiska, organizacji i zarządzania, kształtowania wizerunku, negocjacji, kompetencji menedżerskich, związane ze zmianami w przepisach prawnych lub pozyskiwaniem funduszy EFS; studia podyplomowe (na kierunkach: logopedia, oligofrenopedagogika, polonistyka, gimnastyka korekcyjna, zarządzanie kadrami, zarządzanie oświatą, rachunkowość i finanse, zarządzanie, sprzedaż, prawo pracy, obrót nieruchomościami); kursy (m.in. komputerowe, księgowości, autoprezentacji, florystyczne, podstawy technologii upraw rolnych, logopedyczne, muzyczne, doradztwa podatkowego, przygotowywania projektów, treningi interpersonalne oraz wymiana doświadczeń i samokształcenie (96% kobiet, 62% mężczyzn)*.

Należy również zaznaczyć, że głównie kobiety w zakresie swojego samorozwoju podejmowały aktywność edukacyjną w kierunku doskonalenia swoich kompetencji posługiwania się językami obcymi. Taka tendencja nie zaznaczyła się wśród mężczyzn, którzy preferowali z kolei kursy informatyczne.

Badane osoby pytano również o plany edukacyjne na najbliższe 5 lat. W zakresie obligatoryjnej, planowanej aktywności edukacyjnej młodych pracowników zauważa się – w przypadku kobiet, nadal koncentrację na szkoleniach w miejscu pracy (16,6% wskazań), a w przypadku mężczyzn – odejście od szkoleń w miejscu pracy na rzecz skanalizowania jej w obszarze konferencji i warsztatów branżowych, dających szersze spektrum rozwoju oraz możliwości wymiany doświadczeń, poznania nowych trendów i rozwiązań, które można aktywnie wykorzystać w swoim miejscu pracy (46% wskazań). Takie nastawienie mężczyzn może wynikać z przeświadczenia,

że krótkie formy rozwoju zawodowego, jak na przykład jednodniowe konferencje, umożliwiają szybkie nadążanie za zmieniającym się otoczeniem i rozwojem branży, co może zwiększyć kompetencje adaptacyjne pracowników oraz ich elastyczność.



Ryc. 4. Dotychczasowa aktywność edukacyjna badanych w kategorii wiekowej 45-55 lat

Źródło: opracowanie własne, badania 2010 rok¹⁹

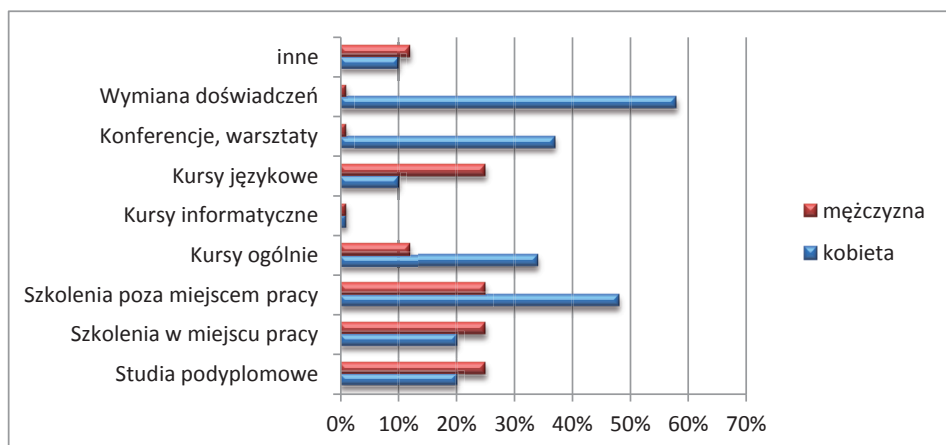
Warto również zauważyć, iż jeśli chodzi o plany edukacyjne na najbliższe 5 lat, przejawiane z własnej inicjatywy, w grupie badanych kobiet wyodrębnia się trend kontynuacji uczestnictwa w studiach podyplomowych (55,5% wskazań), z czego wynika, że jest to forma rozwoju zawodowego, w której kobiety uczestniczyły i nadal planują uczestniczyć w najwyższym zakresie. Planują one również opierać swój rozwój na uczestnictwie w konferencjach i warsztatach (22,2% wskazań) oraz kursach językowych (27,7% wskazań). Natomiast, w grupie badanych mężczyzn można zaobserwować największe zainteresowanie szkoleniami poza miejscem pracy (38% wskazań), a także studiami podyplomowymi (30% wskazań) oraz wymianą doświadczeń w obszarze tej samej branży (30% wskazań).

Wśród wymienianych przez respondentów form planowanej i wynikającej z własnej inicjatywy aktywności edukacyjnej można podać: *studia podyplomowe* (na kierunkach: doradztwo zawodowe i personalne, sprze-

¹⁹ Odpowiedzi nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wskazać dowolną liczbę form aktywności edukacyjnej.

daż, informatyka, zarządzanie w oświacie, coaching, HR; finanse, wycena nieruchomości, rachunkowość, public relations, marketing, prawo administracyjne, logistyka, psychoterapia, realizacja obrazu TV i filmowego); kursy uprawnienia lub trenowanie umiejętności związanych z wykonywanymi obowiązkami, np. operatorów urządzeń mechanicznych, prawa jazdy innej kategorii niż B oraz kursy językowe; odnośnie szkoleń poza miejscem pracy, najczęściej wskazywano na szkolenia z zakresu: kadry i płace, rozmowa doradcza lub z klientem w obszarze sprzedażowym oraz konferencje i warsztaty – zarządzanie czasem; prawo gospodarcze, zarządzanie kadrami oraz ogólnie edukacja ustawiczna w innych zakresach.

Odnosząc się do respondentów w kategorii wiekowej 45-55 lat, wyniki badania wskazują, iż ich plany edukacyjne na najbliższe 5 lat będą ograniczały się głównie do szkoleń w miejscu pracy w zakresie rozwoju obligatoryjnego (24% kobiet, 50% mężczyzn). Taka sytuacja potwierdza fakt, iż firmy niechętnie inwestują w pracowników, którzy znajdują się na etapie schyłkowym swojej kariery zawodowej. Jednakże, w zakresie planowanej aktywności edukacyjnej związanej z miejscem pracy, ale podejmowanej z własnej inicjatywy, można zaobserwować, że chcą oni skupić swoją aktywność także na innych formach rozwoju zawodowego (zobacz ryc. 5). W tym przedziale wiekowym, zdecydowanie częściej niż mężczyźni, z inicjatywą własną rozwoju wychodziły kobiety: w zakresie wymiany doświadczeń (58%), szkoleń poza miejscem pracy (48%) oraz uczestnictwa w konferencjach i warsztatach (37%).



Ryc. 5. Planowana aktywność edukacyjna badanych w kategorii wiekowej 45-55 lat

Źródło: opracowanie własne, badania 2010 rok

Aktywność edukacyjna osób dorosłych może być uwarunkowana wielorakimi czynnikami. Najczęściej wynika ona z konieczności dostosowania się do szybko zmieniających się warunków otoczenia, zdobywania nowej wiedzy i umiejętności, doskonalenia zawodowego, samorealizacji oraz uzupełniania wykształcenia. Podczas przeprowadzanych badań, respondenci byli również pytani o motywy podejmowania aktywności edukacyjnej od czasu ukończenia studiów, aż do momentu udziału w sondażu oraz o motywy, jakimi kierują się planując swoją przyszłość edukacyjną.

Analizując motywy podejmowania dotychczasowej aktywności edukacyjnej wśród badanych w kategorii wiekowej 25-35 lat, można stwierdzić, że wyraźnie zaznaczają się potrzeby w zakresie doskonalenia zawodowego (72% kobiet, 84% mężczyzn) i samorozwoju (61% kobiet, 92% mężczyzn). Ponadto, mężczyźni w tej grupie podają również w wysokim zakresie (61%), że sytuacja i warunki obecnego miejsca pracy motywują ich do podejmowania aktywności edukacyjnej. Natomiast odnośnie kobiet, oprócz ogólnej tendencji związanej z doskonaleniem zawodowym i samorozwojem, deklarują one, że do podejmowania aktywności motywuje je możliwość wykonywania nowych zadań w pracy oraz pełnienia nowych funkcji (44%).

Z kolei, rozpatrując motywy dotyczące planowanej w przeciągu najbliższych 5 lat aktywności edukacyjnej, należy wskazać, że głównie konieczność doskonalenia zawodowego (77,7% kobiet, 53,8% mężczyzn) oraz samorozwój (72,2% kobiet i 61,5% mężczyzn) stanowią bodźce do dalszego kształcenia. Można zauważyć, iż plany edukacyjne młodych pracowników są podyktowane również możliwością uzyskania awansu (55,5% kobiet, 53,8% mężczyzn) w dalszej karierze zawodowej, a także realizowania nowych zadań i funkcji (38,8% kobiet, 53,8% mężczyzn).

Natomiast, respondenci znajdujący się w kategorii wiekowej 45-55 lat podkreślali, iż motywami ich dotychczasowego i planowanego w przyszłości uczenia się jest przede wszystkim chęć rozwoju osobistego, konieczność doskonalenia zawodowego oraz wymóg obecnego miejsca pracy (powyżej 80% wskazań ogółem). Można więc zauważyć, iż motywy te są zbieżne z motywami wyróżnionymi przez młodych pracowników. Ponadto, warto zaznaczyć, że zdecydowana większość ogółu badanych jako motywy swojej aktywności edukacyjnej deklarowała chęć osobistego rozwoju. Jednakże, w przypadku wskazywanych dotychczasowych oraz planowanych form rozwoju zawodowego, główny nurt aktywności zarysowuje się w obszarze kształcenia obowiązkowego, a w dalszej kolejności kształcenia z własnej inicjatywy, jednak nadal związanego z obecnym miejscem pracy. Bardzo niewielki odsetek badanych łączy swoją aktywność z samorozwojem niezwiązanym z obecnym miejscem pracy bądź z chęcią przekwalifikowania.

Wnioski z badań

Analizując problematykę aktywności edukacyjnej absolwentów szkół wyższych, należy stwierdzić, iż jest ona nierozzerwalnie związana z szybko zmieniającymi się wymaganiami rynku pracy oraz w konsekwencji z wprowadzanymi zmianami w zakresie funkcjonowania organizacji. Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że podejmowana w obu kategoriach wiekowych aktywność edukacyjna w wysokim stopniu zdeterminowała zdobycie przez respondentów nowych kwalifikacji, wykonywanie nowych zadań i funkcji w miejscu pracy oraz możliwość pracy w swoim zawodzie. Ponadto, warto podkreślić, że wśród badanych dotychczasowa, jak i planowana aktywność edukacyjna związana jest głównie z obecną pracą. To miejsce pracy determinuje rozwój zawodowy badanych, natomiast aktywność edukacyjna nastawiona na rozwój osobisty jednostek jest przez nich praktycznie niepodejmowana (ok. 3-5% wskazań badanych). W przypadku dotychczasowej aktywności edukacyjnej, podejmowanej z inicjatywy własnej, respondenci w kategorii wiekowej 25-35 lat wybierali najczęściej studia podyplomowe, konferencje branżowe oraz takie formy, które dają możliwości wymiany wiedzy i doświadczeń. Z kolei, respondenci w kategorii wiekowej 45-55 lat odbywali głównie szkolenia w miejscu pracy.

Analiza planów edukacyjnych pokazała, iż w przypadku młodszych pracowników są one związane z kontynuacją dotychczasowej aktywności. Opiera się ona głównie na uczestnictwie w instytucjonalnych formach edukacji dorosłych, a także obejmuje udział w konferencjach, warsztatach oraz kursach. Z kolei, badani z dłuższym stażem pracy inwestują głównie w wymianę doświadczeń, konferencje, seminaria, to znaczy krótkie i otwarte formy doskonalenia zawodowego. Podsumowując, można stwierdzić, że młodzi respondenci bardziej odważnie eksplorują środowisko pracy, natomiast starsi wybierają, świadomie i celowo, jednak zdecydowanie mniej ekspansywnie.

Niezależnie od wieku badanych, motywy podejmowania aktywności edukacyjnej związane były głównie z doskonaleniem zawodowym i samorozwojem, realizowanym w obecnym miejscu pracy. Wymiana doświadczeń i dzielenie się wiedzą w większości zaznacza się wśród starszych respondentów niż wśród młodszych. Może to wynikać z faktu, iż młodzi pracownicy są w wyższym stopniu nastawieni na rywalizację i funkcjonowanie w środowisku wysoce konkurencyjnym, niż deklarują to pracownicy z długoletnim stażem pracy. Na podstawie wyników badań warto również nadmienić, że aktywność edukacyjna respondentów była determinowana głównie czynnikami zewnętrznymi, często narzuconymi przez kierowników bądź organizację, jednak wśród motywów akcentowano również czynniki wewnętrzne.

Zakończenie

Reasumując rozważania odnośnie aktywności edukacyjnej absolwentów szkół wyższych, warto nadmienić, że doksztalcanie osób dorosłych stanowi wypadkową następujących czynników: wyobrażeń o sobie samym, dotychczasowych doświadczeń edukacyjnych, osobistych celów i oczekiwań, sposobności do nauki, a także istniejących barier edukacyjnych. Bodźce, które popychają pracowników do nauki lub samodoskonalenia można podzielić na dwie kategorie: potrzeby dostrzeżone samodzielnie oraz dostrzeżone przez innych. Pierwsze wyłaniają się w rezultacie analitycznej refleksji pojawiającej się samorzutnie lub za sprawą zewnętrznego impulsu, albo planowania ścieżek kariery zawodowej, albo bezpośredniego porównania swojej wiedzy z wiedzą kolegów po fachu o podobnym statusie. Natomiast, w potrzebach dostrzeżonych przez innych ludzi chodzi o narzucone przepisami wymagania związane z funkcjonowaniem w danej branży oraz oczekiwania względem formalnie potwierdzonych kwalifikacji, jakie powinien mieć pracownik²⁰. Z całą pewnością można jednak stwierdzić, że dynamicznie zmieniająca się rzeczywistość, zarówno globalna jak i lokalna, społeczna i jednostkowa, zawodowa i prywatna, będzie tworzyć nierozzerwalny związek między wieloaspektową aktywnością edukacyjną jednostki a osiąganiem sukcesu i zamierzonych efektów w każdej dziedzinie życia ludzkiego. Próba sprostania tym wyzwaniom może stanowić miernik jakości i przydatności zawodowej człowieka w organizacjach przyszłości, czyli tak zwanych inteligentnych przedsiębiorstwach.

BIBLIOGRAFIA

- Aktywność ekonomiczna ludności Polski III kwartał 2010*, GUS, Warszawa 2011.
- Brzeziński J., *Trwałe wartości uniwersytetu*, Forum Oświatowe, 1997, nr 1-2.
- Evans Ch., *Zarządzanie wiedzą*, Warszawa 2005.
- Hammer M., *Dusza nowej organizacji*, [w:] *Organizacja przyszłości*, red. F. Hesselbein, M. Goldsmith, R. Beckhard, Warszawa 1998.
- Key figures on Europe – 2007/08 edition*, EUROSTAT, Pocketbooks.
- Kwiatkowski S.M., *Kształcenie zawodowe. Dylematy teorii i praktyki*, Warszawa 2001.
- Kwiatkowski S.M., *Idea uczenia się przez całe życie – globalny cel edukacji*, [w:] *Pedagogika pracy*, red. S.M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, Warszawa 2007.
- Kształcenie ustawiczne dorosłych*, GUS, 2009.
- Paszowska-Rogacz A., *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Warszawa 2003.
- Sikorska M., *Przetwarzanie się na kogoś innego. Definiowanie sytuacji pracy*, [w:] *Między rynkiem a etatem. Społeczne negocjowanie polskiej rzeczywistości*, red. M. Marody, Warszawa 2000.

²⁰ Ch. Evans, *Zarządzanie wiedzą*, Warszawa 2005, s. 147.

- Solarczyk-Ambrozik E., *Szanse i bariery na drodze edukacyjnej w perspektywie biograficznej*, [w:] *Drogi edukacyjne i ich biograficzny wymiar*, red. E. Dubas, O. Czerniawska, Biblioteka Edukacji Dorosłych, tom 27, Warszawa 2002.
- Solarczyk-Ambrozik E., *Kształcenie ustawiczne w perspektywie globalnej i lokalnej: między wymogami rynku a indywidualnymi strategiami edukacyjnymi*, Poznań 2004.
- Szałkowski A., *W kierunku indywidualizacji stosunków pracy*, [w:] *Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach nowej gospodarki*, red. Z. Wiśniewski, A. Poczowski, Kraków 2006.
- Szłapińska J., *Podnoszenie wartości kapitału edukacyjnego pracowników w systemie kształcenia ustawicznego*, Poznań 2009.
- Sztykiel Z., *Zawody przyszłości*, Rynek Pracy, 2000, nr 9.
- Woźniakowski A., *Organizacja ucząca się – koncepcja teoretyczna i praktyka działania przedsiębiorstw*, [w:] *Przyszłość pracy w XXI wieku*, red. S. Borkowska, Warszawa 2005.
- Wzrost aspiracji edukacyjnych Polaków w latach 1993-2004*, Komunikat z badań, CBOS, Warszawa, maj 2004.
- Zandecki A., *Wykształcenie a jakość życia*. Toruń – Poznań 1999.

