

**Iwona Janiak-Rejno**

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

---

## **PLANOWANA AKTYWNOŚĆ EDUKACYJNA PRACOWNIKÓW W ASPEKTCIE KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO – WYNIKI BADAŃ EMPIRYCZNYCH**

---

**Streszczenie:** Zmiany zachodzące w polskiej gospodarce stają się przyczyną ciągłego wzrostu wymagań kwalifikacyjnych stawianych osobom aktywnym zawodowo. W konsekwencji powszechna staje się konieczność podnoszenia własnych kompetencji. Na tym tle rysuje się potrzeba kształcenia ustawicznego jako procesu ciągłej edukacji pracowników trwającej niemalże przez całe ich życie. Celem opracowania jest ukazanie rzeczywistych motywów, form i rodzajów planowanej aktywności edukacyjnej pracowników w okresie najbliższych trzech lat. Referat przygotowano na podstawie wyników badań empirycznych przeprowadzonych wśród słuchaczy studiów podyplomowych. Zważywszy na złożoność rozważanego problemu, opracowanie prezentuje najistotniejsze wyniki badań.

**Słowa kluczowe:** kształcenie ustawiczne, kompetencje zawodowe, edukacja dorosłych, rynek pracy.

### **1. Wstęp**

Dawno minęły już czasy, kiedy rozpoczęcie aktywności zawodowej oznaczało jednocześnie zakończenie edukacji. Wiedza szkolna czy akademicka szybko się dezaktualizują. Dodatkowo wysoka dynamika zmian makroekonomicznych obserwowanych od kilkunastu lat w polskiej gospodarce jest przyczyną ciągłego wzrostu wymagań kwalifikacyjnych stawianych osobom aktywnym zawodowo. W konsekwencji zjawiskiem niemal powszechnym staje się konieczność nie tylko podnoszenia posiadanych kompetencji zawodowych, ale także ich istotna zmiana, mająca często swoje źródło w obiektywnej potrzebie przekwalifikowywania się pracowników. Działania pracowników muszą być zatem nieodłącznie związane z koniecznością podejmowania nowych edukacyjnych wyzwań oraz *quasi*-zarządzaniem własnymi kompetencjami. Na tym tle rysuje się potrzeba kształcenia ustawicznego (*lifelong learning*) jako procesu ciągłego modyfikowania, doskonalenia i rozwijania przez pracowników swoich kompetencji, procesu trwającego niemalże przez całe ich życie.

Celem opracowania jest ukazanie rzeczywistych motywów oraz form i rodzajów planowanej działalności edukacyjnej pracowników w okresie najbliższych trzech lat. Referat przygotowano na podstawie wyników badań empirycznych przeprowa-

dzonych wśród słuchaczy studiów podyplomowych o tematyce zarządzania, organizowanych na Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu. Badanie prowadzono metodą ankietową z wykorzystaniem kwestionariusza<sup>1</sup> skierowanego do słuchaczy siedmiu edycji studiów. Założona próba badawcza wynosiła 300 ankiet, wręczonych lub przesłanych słuchaczom drogą elektroniczną. Próba zrealizowana wyniosła 140 ankiet, co stanowiło 46,7% próby założonej. Badana populacja była zróżnicowana pod względem płci, 55% stanowiły kobiety, a 45% mężczyźni, oraz wieku. Pod względem wielkości wyróżniła się grupa osób w wieku 26-30 lat (42,9%) oraz respondenci z kolejnego przedziału wiekowego, czyli 31-40 lat (27,9%). Pozostałe, uwzględnione w badaniu grupy wiekowe wyniosły odpowiednio 12,9% – to osoby do 25 roku życia, 8,6% populacji stanowili 40-latkowie (41-50 lat) oraz 2,8% to osoby powyżej 50 roku życia. Podstawowym narzędziem, którym posłużono się w analizie otrzymanych wyników, był wskaźnik struktury (odsetek).

## 2. Rola i znaczenie kształcenia ustawicznego w świetle dokonujących się przemian

Pojęcie kształcenie ustawiczne używane jest zamiennie z określeniami: kształcenie permanentne, ciągłe czy też nieustające. Jego definicja, wypracowana w drodze dyskusji krajów członkowskich UE, została przyjęta przez Komisję Europejską w 2001 r. i nawiązuje do wcześniejszego określenia stworzonego przez UNESCO. Zgodnie z nią przez kształcenie ustawiczne rozumie się wszelką aktywność w zakresie uczenia się, podejmowaną przez całe życie, której celem jest doskonalenie wiedzy, umiejętności i kompetencji z perspektywy osobistej, obywatelskiej, społecznej i/lub zawodowej [*Making a European ...* 2001, s. 9]. Obecnie, zgodnie z przyjętymi w 1996 r. przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) normatywami, koncepcja uczenia się przez całe życie ukierunkowuje działania w taki sposób, by zapewnić odpowiednie możliwości kształcenia wszystkim osobom dorosłym, pracującym i bezrobotnym, które muszą się przekwalifikować lub podnieść swoje kwalifikacje. Edukacja przez całe życie według raportu Delorsa ma umożliwić „...każdej jednostce poznanie dynamiki świata, innych ludzi i samego siebie przez elastyczne łączenie czterech fundamentalnych zasad nauczania: uczyć się, aby wiedzieć, uczyć się, aby działać, uczyć się, aby żyć wspólnie, uczyć się, aby być” [Skibińska 2002, s. 309].

Obecnie kształcenie ustawiczne uznawane jest za jeden z najważniejszych czynników wpływających na wzrost gospodarczy i rozwój społeczny [*Kształcenie dorosłych ...* 2009, s. 3], a tym samym stanowi ono kluczowy element polityki europejskiej w zakresie edukacji i szkoleń [*Classification of learning ...* 2006, s. 5]. W roku 2007 co trzeci obywatel UE uczestniczył w różnych formach kształcenia ustawicznego, przy czym najwyższy wskaźnik odnotowano w Szwecji (powyżej 70%), a najniższy na Węgrzech (poniżej 10%) [*Significant Country ...* 2009, s. 2]. Niestety

<sup>1</sup> Pytania miały charakter zamknięty, z możliwością wyboru wariantu odpowiedzi oraz opcją „inne”, jeżeli propozycje zamieszczone w ankiecie były dla respondenta niewyczerpujące.

w Polsce wskaźnik ten jest również stosunkowo niski i nie przekracza 20% [Zimny 2009, s. 69]. W naszym kraju kierunki rozwoju kształcenia ustawicznego zgodnie ze Strategią lizbońską zostały zawarte w „Strategii rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010”. Zgodnie z nią celem procesu kształcenia ustawicznego jest wspomaganie i ukierunkowanie rozwoju osobowości, stymulowanie innowacyjności i kreatywności człowieka [Strategia rozwoju ... 2003]. Sprzyjać to będzie wzrostowi konkurencyjności, poprawie organizacji pracy i tworzeniu podstaw rozwoju społeczeństwa opartego na wiedzy. Realizacja tej strategii ma umożliwić indywidualny rozwój każdego obywatela poprzez upowszechnienie dostępu do kształcenia ustawicznego i podniesienie jego jakości, a także promować aktywne postawy, poprawiające jego szanse na rynku pracy. Od zakresu oraz jakości oferowanych rodzajów i form edukacji zależy pozycja konkurencyjna na rynku pracy jej uczestników. Aby strategia ta mogła realizować stawiane przed nią zadania, dotyczące rzeczywistych potrzeb ilościowych i jakościowych tworzących strukturę tego rynku, musi być na bieżąco uaktualniana pod względem programowym i metodologicznym, a także dostosowywana do zmieniających się warunków. Rynek pracy i potrzeba permanentnego kształcenia wydają się tworzyć współzależną całość, a potrzeba kształcenia ustawicznego powinna stać się priorytetem nie tylko dla osób chcących być aktywnymi uczestnikami rynku pracy, ale i dla całych społeczeństw.

### 3. Motywy ustawicznego kształcenia się

Decyzje o podejmowaniu wyzwań edukacyjnych mogą opierać się na kilku przesłankach jednocześnie. Dokonując ich identyfikacji, uwzględniono kilkanaście wariantów odpowiedzi bezpośrednio powiązanych z określeniem oceny ważności danego motywu w zadanej 4-stopniowej skali (tab. 1). Analiza częstości uzyskanych odpowiedzi pokazała, że planowane przez respondentów działania edukacyjne uwarunkowane są często kilkoma motywami. Wśród nich można wyróżnić motywy najważniejsze, średnio istotne oraz mało ważne. Na tle wszystkich uwzględnionych w badaniu przesłanek dla słuchaczy najważniejsze okazały się: potrzeba uzupełnienia kwalifikacji niezbędnych w obecnej pracy zawodowej oraz chęć podniesienia poziomu własnego wykształcenia. Odpowiednio dla 67,1-63,6% badanych były to motywy bardzo ważne, dla 27,1-32,9% motywy ważne. Tylko pojedyncze osoby uznały je za mało ważne lub nieważne.

Nieznacznie niższe uznanie w opinii badanych zyskały także (por. tab. 1):

- chęć osobistego rozwoju: blisko co drugi badany przypisał jej atrybut motywu bardzo ważnego (47,1%), dla co trzeciej osoby był to czynnik ważny (34,3%);
- możliwość uzyskania w przyszłości wyższego wynagrodzenia: z taką nadzieją zamierza podjąć w najbliższym czasie działania edukacyjne aż 85,7% ankietowanych, przyznając odpowiednio temu motywowi rangę motywu bardzo ważnego (41,4%) lub ważnego (44,3%);
- uzyskanie dokumentu potwierdzającego posiadane kwalifikacje: tylko co dziewiąta osoba nie wiąże swoich decyzji edukacyjnych z chęcią posiadania certyfi-

**Tabela 1.** Motywy ustawicznego kształcenia się (w %)

Wyszczególnienie	Bardzo ważny	Ważny	Mało ważny	Nieważny	Brak odpowiedzi
Potrzeba uzupełnienia kwalifikacji niezbędnych w obecnej pracy zawodowej	67,1	27,1	2,9	1,4	1,4
Chęć osobistego rozwoju	47,1	34,3	4,3	12,1	2,1
Uzyskanie dokumentu potwierdzającego posiadane kwalifikacje	39,3	43,6	12,9	1,4	2,9
Chęć podniesienia poziomu wykształcenia	63,6	32,9	1,4	0,7	1,4
Chęć nadążania za zmianami	39,3	42,9	13,6	2,9	1,4
Chęć podjęcia pracy w innym zawodzie	15,0	30,0	33,6	20,0	1,4
Możliwość skorzystania z pomocy UE	5,0	12,1	37,1	43,6	2,1
Uzupełnienie kwalifikacji w celu znalezienia pracy	14,3	25,0	24,3	34,3	2,1
Uzupełnienie kwalifikacji w celu zmiany pracy	25,7	37,1	19,3	16,4	1,4
Obawa przed utratą pracy	8,6	19,3	36,4	34,3	1,4
Oczekiwania pracodawcy	7,9	27,9	35,7	27,1	1,4
Uzupełnienie kwalifikacji celem wyjazdu do pracy za granicę	6,4	10,7	27,9	52,1	2,9
Możliwość zdobycia wyższego wynagrodzenia	41,4	44,3	5,0	7,1	2,1
Chęć założenia własnej firmy	11,4	22,9	28,6	35,7	1,4
Warunek umożliwiający awans zawodowy	29,3	42,1	15,7	10,7	2,1
Efektywne wykorzystanie wolnego czasu	2,1	18,6	35,7	42,1	1,4
Realizacja zainteresowań, pasji	15,7	45,0	21,4	16,4	1,4
Chęć poznania nowych ludzi	7,1	39,3	29,3	22,9	1,4
Skierowanie na szkolenie przez firmę	2,9	18,6	25,0	52,1	1,4
Za namową osób trzecich	0,7	9,3	18,6	69,3	2,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

katów, odmiennego zdania było ponad 80% badanej populacji, które nadały mu rangę motywu bardzo ważnego (39,6%) lub ważnego (43,6%);

- chęć nadążania za zmianami: przesłanka ta okazała się co najmniej ważna także dla ponad 80% badanych.

Do drugiej grupy przesłanek, uznanych przez respondentów jako średnio dla nich istotne, można zaliczyć podejmowanie działań edukacyjnych jako warunku umożliwiającego awans zawodowy oraz chęć uzupełnienia kwalifikacji celem zmiany pracy (tab. 1). Nieco niższe wskaźniki struktury dotyczyły motywów związanych z potrzebą przekwalifikowania się, rosnącymi oczekiwaniami obecnych pracodawców, chęcią założenia własnej firmy czy też poznania nowych ludzi.

Do ostatniej, trzeciej grupy przesłanek uznanych przez osoby badane za najmniej dla nich istotne należały: potrzeba rozwoju kompetencji celem podjęcia pracy za granicą, możliwość skorzystania z pomocy finansowej UE, obawa przed utratą pracy czy też wpływ osób trzecich na decyzje edukacyjne.

Analizując motywacje edukacyjne respondentów, można wnioskować, że najbardziej istotne są dla nich przesłanki natury racjonalnej, związane z wykonywaną pracą i płynącymi z niej potencjalnymi, wymiernymi korzyściami. Nie można jednak pominąć faktu, że uczestnicy badania podkreślali także znaczenie tych czynników decyzyjnych, które dotyczą możliwości zaspokajania przez nich potrzeb społecznych poprzez łączenie własnego rozwoju z możliwością nawiązywania nowych znajomości oraz samorealizacji. Ponadto stwierdza się, że aż 60,7% odpowiedzi wskazało na chęć realizacji własnych zainteresowań oraz pasji jako motywu co najmniej ważnego.

#### 4. Rodzaje i formy planowanych działań edukacyjnych

Duże zainteresowanie rozwojem posiadanych kompetencji skłoniło do zadania ankietowanym pytania o preferowane przez nich rodzaje planowanej aktywności edukacyjnej. Stwierdza się, że w najbliższej przyszłości największą popularnością wśród badanej populacji będą cieszyły się: kursy językowe (aż 2/3 respondentów planuje rozwinąć swoje umiejętności we wskazanym zakresie (65,0%)), działania podejmowane w ramach samokształcenia (51,4%), a także kursy i szkolenia zawodowe oferowane przez pracodawcę, z których zamierza skorzystać blisko co druga osoba (48,6%). Nieco mniejsze zainteresowanie dotyczy studiów podyplomowych. Planuje je rozpocząć tylko co trzecia osoba badana (35%)<sup>2</sup>. Znacznie mniejszą popularnością wśród badanych będą cieszyły się także: otwarte kursy oraz szkolenia (25%), kształcenie w ramach e-learningu (23,6%), uczestnictwo w seminariach i konferencjach (20%) oraz studia typu MBA (10%). Tylko pojedyncze osoby myślą o studiach doktoranckich (3,6%), rozpoczęciu kolejnego kierunku studiów magisterskich lub licencjackich (2,1%) czy też o stażu zagranicznym (1,4%). Warto podkreślić, że porównywalne preferencje edukacyjne wykazały zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Badaną populację istotnie różnicowało jednak kryterium wieku. Stosunkowo najczęściej na języki obce, jako najbliższą potrzebę rozwojową, wskazywały osoby z trzech środkowych przedziałów wiekowych, czyli od 26 do 50 roku życia. Zdecydowanie najrzadziej natomiast zamierzają się samodzielnie kształcić, poprzez czytanie literatury fachowej, najmłodszy absolwenci. Oni z kolei przodują pod kątem wykorzystywania Internetu jako źródła poszerzania własnego potencjału zawodowego, najczęściej też myślą o drugim kierunku studiów czy studiach doktoranckich.

Ankietowani zapytani o preferencje w zakresie poszukiwanych przez nich form edukacyjnych w znacznej większości opowiedzieli się za chęcią odgrywania roli

---

<sup>2</sup> Ten relatywnie niski odsetek można wiązać jednak z faktem obecnego uczestnictwa respondentów w takiej formie kształcenia.

aktywnego uczestnika zajęć, realizującego praktyczne zadania, uczącego się poprzez działanie czy biorącego udział w dyskusji (81,4%). Bycie wyłącznie obserwatorem czy biernym słuchaczem odpowiadało tylko co szóstej osobie (16,4%)<sup>3</sup>. Porównywalne wskaźniki częstości struktury dotyczące wskazanych preferencji co do formy przyszłej edukacji występowały niezależnie od płci oraz wieku respondentów.

## 5. Pożądane dziedziny poszerzania zakresu kompetencji

Kontynuując rozważaną tematykę, zapytano respondentów o najbardziej istotne dla ich dalszego rozwoju dziedziny poszerzania kompetencji. Wysokie wskaźniki struktury uzyskanych odpowiedzi nie tylko potwierdziły duże zainteresowanie dalszą edukacją, realizowaną w ramach ustawicznego kształcenia się, ale także świadczą o potrzebach rozwojowych dotyczących różnych obszarów wiedzy i umiejętności słuchaczy (tab. 2).

**Tabela 2.** Pożądane dziedziny rozwijania kompetencji (w %)

Wyszczególnienie	Bardzo ważny	Ważny	Mało ważny	Nieważny	Brak odpowiedzi
Języki obce	67,9	25,7	4,3	2,1	0,0
Specjalistyczne kwalifikacje zawodowe	63,6	30,7	5,0	0,7	0,0
Umiejętności informatyczne	13,6	51,4	25,0	8,6	1,4
Kompetencje potrzebne do zmiany/ zdobycia pracy	22,9	48,6	16,4	10,7	1,4
Indywidualne <i>hobby</i>	9,3	37,1	40,7	12,9	0,0
Wiedza ogólna	15,0	49,3	25,7	8,6	1,4
Wiedza techniczna	13,6	52,1	25,0	7,9	1,4
Wiedza społeczna	19,3	54,3	20,0	5,0	1,4
Wiedza z zakresu zarządzania	45,7	45,7	3,6	4,3	0,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Z badań wynika, że żaden z analizowanych obszarów nie został uznany większością głosów za nieważny czy nawet mało ważny. Przeciwnie, w ponad 90% przypadków za co najmniej ważny, planowany obszar rozwoju posiadanych kompetencji uważa się naukę języków obcych, nabycie specjalistycznych kwalifikacji zawodowych oraz wiedzy z zakresu zarządzania. Pozostałe propozycje uwzględnione w badaniu miały dla ponad 2/3 badanej populacji znaczenie co najmniej ważne. Wyjątek stanowiło jedynie *hobby*, którego rozwijanie uznane zostało za ważne tylko przez 46,4% osób. Zauważa się więc nieznaczne zróżnicowanie analizowanego problemu według kryterium płci. W grupie obszarów wiedzy uznanych za bardzo ważne ko-

<sup>3</sup> Brak odpowiedzi wynosił 2,2%.

biety częściej aniżeli mężczyźni podkreślali znaczenie, jakie mają dla nich umiejętności informatyczne (K:18,2%; M:7,9%), wiedza ogólna (K: 20,8%; M: 7,9%) oraz kompetencje potrzebne do zmiany lub zdobycia pracy (K: 28,6%; M: 15,9%). Mężczyźni natomiast bardziej podkreślali potrzebę rozwijania w najbliższym czasie wiedzy technicznej (K: 9,1%; M: 19,0%) oraz znajomości języków obcych (K: 64,9%; M: 71,4%). Z porównania badanych struktur według wieku wynika, że o ile częstości uzyskanych wyników w przypadku trzech środkowych przedziałów wiekowych, tj. 26-30 lat, 31-40 lat oraz 41-50 lat, były porównywalne, o tyle osoby najmłodsze reprezentowały w tym względzie najbardziej aktywną postawę. Do obszarów kompetencji najczęściej przez nich pożądanym należały:

- specjalistyczne kwalifikacje zawodowe, 88,9% dla respondentów poniżej 25 roku życia wobec 62,7% dla osób mających 26-30 lat; 56,4% dla przedziału wiekowego 31-40 lat; 66,7% dla 40-latków oraz 33,3% dla osób najstarszych, powyżej 50 lat;
- umiejętności informatyczne, dla osób najmłodszych 33,3%, dla kolejnych przedziałów wiekowych odpowiednio 13,4; 7,7; 8,3 i 0,0%;
- kompetencje potrzebne do zmiany/zdobycia pracy, których odsetki kształtowały się odpowiednio na poziomach 33,3; 20,9; 25,6; 16,7; 0,0%;
- wiedza społeczna (odpowiednio 44,4; 17,9; 15,45; 8,3; 0,0%);
- rozwijanie hobby (odpowiednio 16,7; 9,0; 7,7; 8,3; 0,0%).

Wyraźne różnice preferencji w zakresie pożądanym dziedzin dalszej edukacji dotyczyły także osób najstarszych, czyli powyżej 50 roku życia. Występujące u reprezentantów tej grupy wyraźnie najniższe wskaźniki struktury badanych kategorii mogły być podyktowane dużym doświadczeniem zawodowym i wynikającym stąd obiektywnym ograniczeniem rzeczywistych potrzeb szkoleniowych.

Podsumowując, stwierdza się, że uczestnicy badania poszukują wiedzy interdyscyplinarnej. Swoimi opiniami dowiedli także wysokiej świadomości swoich braków kompetencyjnych, które planują jednak w najbliższym okresie uzupełnić.

## 6. Finansowanie kosztów planowanych działań edukacyjnych

Finansowanie kosztów działań edukacyjnych to problem budzący zazwyczaj wątpliwości zarówno po stronie pracodawcy, jak i pracownika. Osobą finansującą tego typu aktywność może być sam pracownik, podnoszący swoje kwalifikacje wyłącznie na własny koszt, bądź też jego pracodawca, występujący w roli podmiotu całkowicie lub częściowo go finansującego. Włączenie do przeprowadzonego badania pytania dotyczącego sposobów finansowania działań rozwojowych dało możliwość przeprowadzenia głębszej analizy postaw prezentowanych wobec planowanej działalności edukacyjnej.

Znaczna większość uczestników badania opowiedziała się za dzieleniem się kosztami szkoleniowymi z pracodawcą (61,4%) (tab. 3). Tylko nieliczni jednoznacznie stwierdzili, że edukacja pracowników to obowiązek finansowy wyłącznie pracodaw-

cy (7,9%). Wobec powyższych opinii aż w 28,6% uznano, że dbałość o zakres własnych kompetencji powinna leżeć wyłącznie po stronie zainteresowanego pracownika i to na nim spoczywa odpowiedzialność finansowa za działania w tym zakresie.

**Tabela 3.** Stosunek respondentów wobec finansowania własnego rozwoju

Wyszczególnienie	Odsetek
To wyłącznie mój indywidualny problem i stąd też wyłącznie moja inwestycja	28,6
To wyłącznie obowiązek pracodawcy	7,9
Powinniśmy dzielić się kosztami z pracodawcą	61,4
Inny	7,1
Brak odpowiedzi	1,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Warto zaznaczyć, że pojawiały się także opinie, iż to, kto finansuje działania edukacyjne pracownika, powinno zależeć od rzeczywistej adekwatności oferty szkoleniowej, z której pracownik zamierza skorzystać, w stosunku do jego rzeczywistych potrzeb szkoleniowych, dotyczących wykonywanej pracy. Im ta spójność jest większa, tym bardziej zasadny jest wzrost udziału pracodawcy.

Uwzględniając kryterium płci, mężczyźni częściej niż kobiety wyrażali chęć dzielenia się kosztami z pracodawcą (K: 54,5%; M: 69,8%). Wśród kobiet co dziesiąta uważała, że problem ten powinien leżeć wyłącznie w gestii pracodawcy (10,4%), mężczyźni twierdzili tak dwukrotnie rzadziej (4,8%). Wiek jeszcze silniej zróżnicował badaną populację, wskazując jednocześnie na korelację, iż odsetek osób otwartych na współfinansowanie własnego rozwoju z pracodawcą rośnie z wiekiem. Odwrotnie natomiast kształtowały się wyniki dotyczące liczby zwolenników preferujących samofinansowanie swojego rozwoju. W tej kwestii najwyższe wskaźniki zanotowano w odniesieniu do osób najmłodszych, spośród których taką postawę reprezentowało blisko 45%, zdecydowanie niższe udziały dotyczyły natomiast osób starszych (średnio 15%). Ponadto obecne oczekiwania pracowników dotyczące finansowania działań edukacyjnych były niemal dwukrotnie wyższe aniżeli oferta składana im przez pracodawcę. Występująca rozbieżność może stanowić istotną dla pracowników barierę ograniczającą podejmowanie edukacyjnych decyzji.

## 7. Zakończenie

Stwierdza się, że badani respondenci, planując w okresie najbliższych trzech lat liczne wyzwania edukacyjne, prezentują wysoką świadomość w zakresie doceniania potrzeby ustawicznego kształcenia się, jak również w doborze tych obszarów kompetencji zawodowych, które będą im niezbędne. Swoimi edukacyjnymi planami potwierdzili rozumienie i umiejętność elastycznego dostosowywania się do



zmian, jakie zachodzą w ich otoczeniu. Zmiany te nadal będą wywierać silną presję na rynek pracy, czego skutkiem będą niemalże stałe przeobrażenia w strukturze popytu i podaży usług edukacyjnych, ukierunkowanych na ciągłe podnoszenie lub też modyfikowanie kompetencji osób aktywnych zawodowo. Jak prognozuje Raport Delorsa: „Sytuacja społeczna każdego z nas będzie w coraz większym stopniu zależna od zdobytej przezeń wiedzy. Społeczeństwo jutra będzie inwestować w wiedzę i stanie się społeczeństwem uczenia się i nauczania, w którym każdy będzie tworzył swoje kwalifikacje. Innymi słowy, powstanie społeczeństwo uczące się” [*Raport Delorsa* ... 1998, s. 113].

Przeprowadzone badania dotyczyły wprawdzie specyficznej grupy respondentów, lecz przyjęte rozwiązania metodologiczne i pozyskane doświadczenia mogą być wykorzystane do kontynuacji podobnych badań ukierunkowanych na inne grupy badanych.

## Literatura

- Classification of learning activities. Manual*, European Communities, Luxemburg 2006.
- Kształcenie dorosłych*, GUS, Warszawa 2009.
- Making a European Area of Lifelong Learning a Reality*, European Commission, Brussels, December 2001.
- Raport dla Międzynarodowej Komisji do spraw Edukacji UNESCO dla XXI wieku, pod przewodnictwem Jacques'a Delorsa, *Edukacja. Jest w niej ukryty skarb*. Warszawa 1998.
- Skibińska E., *Strategie edukacyjne dorosłych*, [w:] *Edukacja dorosłych w erze globalizmu*, red. E.A. Weśółowska, materiały IV Zjazdu PTP sekcja II, Novum Sp. z o.o., Płock 2002.
- Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010*, Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu, Warszawa, lipiec 2003, <http://www2.men.gov.pl/kontent/view/82/83>.
- Significant Country Differences in Adult Learning*, European Communities, Luxemburg 2009.
- Zimny A., *Profil potencjalnych kandydatów na studia podyplomowe*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2009 nr 4 (67).

## PLANNED EDUCATIONAL ACTIVITY OF EMPLOYEES IN THE ASPECT OF THE LIFELONG LEARNING – RESULTS OF EMPIRICAL RESEARCH

**Summary:** Changes having place in the Polish economy are becoming the cause of the constant growth of qualifying requirements imposed on professionally active persons. In consequence it is becoming almost a universal need to raise own vocational competences. Against this background there is a need of lifelong learning as the process of the constant education of employees lasting almost their whole life. The purpose of the article is a presentation of empirical research conducted amongst students of post-graduate education, concerning planned educational activity of employees in the period of the nearest three years. Taking into consideration the diversity of the problems, the article presents the most essential results of research.