

**Iwona Janiak-Rejno**

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

## **ZNACZENIE KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO W ZMIENIAJĄCYM SIĘ PRZEDSIĘBIORSTWIE I JEGO OTOCZENIU\***

### **1. Wstęp**

Obserwowana od kilkunastu lat w polskiej gospodarce wysoka dynamika zmian makroekonomicznych i rynkowych dotyka zarówno przedsiębiorstwa, bez względu na ich wielkość, branżę działania, czy źródło kapitału, jak również pracujących w nich ludzi. I mimo że zmianie ulega charakter i skala oddziaływania niniejszych przeobrażeń, współczesne organizacje świadome prawdziwości tezy, że tylko zmiana jest stała, starają się odpowiednio do niej przygotowywać. W konsekwencji rosną wymagania kwalifikacyjne stawiane pracownikom. Zmienia się także struktura zawodowa zapotrzebowania na pracę, determinująca potrzebę powstawania nowych profesji i specjalności w miejsce tych, których przydatność straciła bądź traci na znaczeniu. Wskutek tego zjawiskiem niemal powszechnym staje się nie tylko podnoszenie oraz doskonalenie posiadanych przez pracowników kompetencji zawodowych, ale także ich istotna zmiana. Ma ona swoje źródło w obiektywnej potrzebie rekonwersji zawodowej lub przekwalifikowania się osób zawodowo aktywnych. Działania pracowników muszą być zatem nieodłącznie związane z koniecznością podejmowania nowych edukacyjnych wyzwań. Na tym tle rysuje się potrzeba kształcenia ustawicznego (*lifelong learning*), jako procesu ciągłego modyfikowania, doskonalenia i rozwijania przez pracowników swoich kompetencji, procesu trwającego niemal przez całe ich życie.

Celem opracowania jest ukazanie skali oraz form aktywności podejmowanych w obszarze ustawicznego kształcenia się przez osoby dorosłe w trakcie trwania ich kariery zawodowej, jak również po jej zakończeniu. Referat przygotowano na pod-

---

\* Opracowanie przygotowano na podstawie wyników badań autorki zamieszczonych w publikacji *Losy zawodowe absolwentów WSH, WSE i AE we Wrocławiu. Wyniki badania uczestników jubileuszowego zjazdu absolwentów w 2007 r.* red. Z. Hasińska, UE, Wrocław 2008.

stawie wyników badań empirycznych przeprowadzonych wśród uczestników jubileuszowego zjazdu absolwentów z okazji 60-lecia WSH, WSE i AE we Wrocławiu. Założona próba badawcza wynosiła 600 kwestionariuszy ankietowych<sup>1</sup>, które rozdano wszystkim uczestnikom zjazdu, a próba zrealizowana 125 kwestionariuszy ankietowych, co stanowiło 20,8% wielkości założonej. Większość respondentów (113 osób) ukończyła studia stacjonarne (90,4%), tylko 12 osób studiowało niestacjonarnie (9,6%). W populacji badanych absolwentów 63,2% stanowiły kobiety (79 osób), a 36,8% mężczyźni (46 osób). Struktura wiekowa respondentów była zróżnicowana. Pod względem wielkości wyróżniały się dwie grupy: w wieku powyżej 55 lat (46,4%) oraz 46-55 lat (36,0%). Dwie pozostałe grupy osób: w wieku: 36-45 i 26-35 lat były nieliczne (13 osób, czyli 10,4% populacji, oraz 9 osób, czyli 7,2%).

## 2. Rola kształcenia ustawicznego

Pojęcie kształcenie ustawiczne używane jest zamiennie z określeniami: kształcenie permanentne, ciągle, edukacja permanentna czy też kształcenie nieustające. Wśród prekursorów wskazanej idei wymienia się starożytnych myślicieli: Konfucjusza, Sokratesa i Platona. Każdy z nich podkreślał potrzebę autokreacji człowieka przez całe życie, wskazując – jak to określił Seneka – że „na naukę nigdy nie jest za późno”. W czasach nowożytnych idea ustawicznego kształcenia znalazła swoje odbicie w poglądach J.A. Komeńskiego, który ukazał rozwój człowieka jako proces obejmujący całe jego życie. Jego opinię podzielali J.J. Rousseau oraz J.A. Condorcet. W Polsce potrzebę kształcenia ustawicznego rozpropagował m.in. A.F. Modrzewski oraz niektórzy twórcy Komisji Edukacji Narodowej. Obecnie, zgodnie w przyjętymi w Paryżu w 1996 r. przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) normatywnymi, 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]. Współczesna koncepcja uczenia się przez całe życie nawiązuje do wcześniejszej definicji UNESCO, zgodnie z którą kształcenie ustawiczne to wszystkie rodzaje aktywności kształceniowej człowieka, uzupełniające się wzajemnie, a realizowane w formach szkolnych i pozaszkolnych w różnych okresach życia<sup>2</sup> oraz zmierzające do zdobycia wiedzy, pełnego rozwoju osobowo-

<sup>1</sup> Kwestionariusz ankietowy został opracowany przez prof. dr hab. Z. Hasińską, dr inż. A. Smolbik-Jęczmień oraz dr I. Janiak-Rejno.

<sup>2</sup> W świecie akademickim za rozwijanie oferty kształcenia ustawicznego odpowiadają specjalnie wydzielone jednostki uczelni: Lifelong Learning Centers, University Extensions (USA), Departments for Continuing Education (Europa), Uniwersytet Trzeciego Wieku funkcjonujący przy wielu polskich uczelniach.

ści, łącznie z umiejętnością uczenia się i przygotowania do pełnienia różnorodnych obowiązków zawodowych i społecznych oraz do uczestnictwa w rozwoju cywilizacyjnym [Koptas 1997]. Jej kontynuacją jest przyjęta przez Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu<sup>3</sup> Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010. Zgodnie z nią celem rozwoju procesu kształcenia ustawicznego jest wspomaganie i ukierunkowanie rozwoju osobowości, stymulowanie innowacyjności i kreatywności człowieka. Sprzyjać to będzie wzrostowi konkurencyjności, poprawie organizacji pracy i tworzeniu podstaw rozwoju społeczeństwa opartego na wiedzy. Realizacja 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.

### 3. Wybrane aspekty ustawicznego kształcenia się absolwentów w świetle wyników badań empirycznych

#### 3.1. Aktywność edukacyjna absolwentów w obszarze kształcenia ustawicznego

Zważywszy na ważność działań podejmowanych przez pracowników w obszarze kształcenia ustawicznego, zagadnienie to uwzględniono w badaniu absolwentów. Z badań tych wynika, że wyzwanie edukacyjne w czasie aktywności zawodowej podjęło łącznie blisko 80% ankietowanych. Tylko 21,6% z nich zakończyło swoją edukację na poziomie studiów wyższych, a 0,8% nie udzieliło odpowiedzi. Stosunkowo najrzadziej uczestniczyli w procesie edukacji ustawicznej najmłodszy absolwenci (44,4%) – tab. 1.

Tabela 1. Kształcenie ustawiczne a wiek absolwentów (w %)

Wyszczególnienie	Wiek w latach				
	26-35	36-45	46-55	powyżej 55	razem
Tak	44,4	76,9	82,2	79,3	77,6
Nie	55,6	23,1	17,8	19,0	21,6
Brak odpowiedzi	–	–	–	1,7	0,8
Razem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego absolwentów WSH, WSE i AE we Wrocławiu.

Jest to w dużym stopniu uzasadnione aktualnością posiadanej przez nich wiedzy i umiejętności nabytych jeszcze w czasie studiów. O wiele częściej, w porównaniu ze wskazaną grupą wiekową, działania w tym obszarze były udziałem osób powyżej 35 roku życia. Zróżnicowanie kształcenia ustawicznego dotyczyło także płci. Męż-

<sup>3</sup> Dokument został przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 8 lipca 2003 r.

czyżni częściej niż kobiety kształcili się w czasie pracy zawodowej (87% wobec 72,2%).

Kształcenie ustawiczne może przyjmować różne postaci, począwszy od kształcenia formalnego, opartego na stałych pod względem czasu i treści formach, poprzez kształcenie nieformalne, czyli świadomą i zorganizowaną działalność prowadzoną poza ustanowionym formalnym systemem, umożliwiającą określonej grupie uczestników osiągnięcie założonych celów kształcenia aż do kształcenia incydentalnego, postrzeganego jako ciągły, niezorganizowany i niesystematyczny proces nabywania przez człowieka wiadomości, sprawności, przekonań i postaw na podstawie codziennego doświadczenia oraz wpływów otoczenia [Okoń 1996, s. 142-143]. Kształcenie, w myśl koncepcji nauki przez całe życie, odbywać się może poprzez uczestnictwo w szkoleniach, kursach zawodowych, studiach podyplomowych, konferencjach, seminariach, a także poprzez czytanie czasopism edukacyjnych czy też naukę z wykorzystaniem Internetu. Z przeprowadzonego badania wynika, że respondenci, podejmując wyzwanie kształcenia ustawicznego, korzystali z różnych jego form. Do najczęściej wybieranych należały szkolenia zawodowe, zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne, oraz studia podyplomowe (tab. 2).

Tabela 2. Formy aktywności edukacyjnej podejmowanej przez absolwentów w ramach kształcenia ustawicznego

Wyszczególnienie	Udział w %
Studia podyplomowe	45,4
Szkolenia zawodowe (wewnętrzne, zewnętrzne)	79,4
Inne rodzaje szkoleń	17,5

Odsetki nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci uczestniczyli w wielu rodzajach szkoleń.

Źródło: jak w tab. 1.

Inne sposoby rozwijania kompetencji wskazywane przez ankietowanych, jak np. studia doktoranckie, kształcenie z wykorzystaniem Internetu, staże zagraniczne, charakteryzowały się zdecydowanie mniejszym łącznym udziałem (17,5%).

Największym zainteresowaniem wśród osób, które podejmowały działania w zakresie dodatkowego kształcenia, cieszyły się szkolenia zawodowe. Uczestniczyło w nich aż 79,4% absolwentów (zob. tab. 2). Częściej brały w nich udział kobiety (84,2%) niż mężczyźni (72,5%). Ponad 3/4 uczestników takich szkoleń zadeklarowało uczestnictwo w nich co najmniej raz, w tym co druga osoba aż kilkanaście razy. Pod względem uczestnictwa w szkoleniach zawodowych wyróżniły się osoby z przedziału wiekowego od 36 do 45 lat (aż 90% ankietowanych tej grupy). Relatywnie rzadziej korzystały z tej formy kształcenia pozostałe grupy wiekowe: młod-

sze, które obecnie nie przekroczyły jeszcze 36 roku życia (75%), oraz starsze, co najmniej 46-letnie: w wieku 46-55 lat (81,1%) i powyżej 55 lat (76,1%).

Różnorodność tematyki podejmowanych szkoleń wskazuje na interdyscyplinarne potrzeby szkoleniowe ich uczestników. Wśród najczęściej wymienianych wyróżniły się szkolenia umożliwiające zdobycie specjalistycznych kwalifikacji zawodowych<sup>4</sup> (40,3%), szkolenia w zakresie umiejętności informatycznych (12,9%), o charakterze pedagogicznym (15,6%), z zakresu zarządzania (11,7%), szkolenia językowe (7,8%).

Ankietowani wykazali znacznie mniejsze zainteresowanie uczestnictwem w studiach podyplomowych (45,4%). Nieco częściej korzystali z nich mężczyźni niż kobiety (50% wobec 42,1%). Prawie 2/3 korzystających z tejże oferty studiów było ich jednokrotnymi słuchaczami, 22,7% dwukrotnymi, a 6,8% trzykrotnymi. Tylko pojedyncze osoby uczestniczyły w nich co najmniej cztery razy. Analizując tematykę wybieranych przez badanych absolwentów studiów podyplomowych, zauważa się jej wyraźne zróżnicowanie. Z grupy 44 słuchaczy co czwarty (25%) poszerzał swoje kompetencje w zakresie szeroko pojętej ekonomii (w przedsiębiorstwie, transporcie i turystyce itp.), co piąty w obszarze rachunkowości i podatków (22,7%) oraz zarządzania przedsiębiorstwem (20,4%), a co dziesiąty (11,7%) w dziedzinie finansów i bankowości.

### 3.2. Motywy ustawicznego kształcenia się

Istotnym czynnikiem wpływającym na postawy i zachowania pracowników wobec rozwoju własnych kompetencji są motywy, jakimi się kierują w swojej edukacyjnej aktywności. Osoby dorosłe, podejmując takie wyzwania, dążą do zaspokojenia różnych potrzeb. Ich motywacje mogą mieć dwa źródła:

- wewnętrzne, wynikające z przesłanek poznawczych pracownika, z postrzegania przez niego potrzeby własnej edukacji jako wartości samej w sobie, z jego nieprzymuszonej woli oraz chęci do rozwijania indywidualnego potencjału, bez względu na dodatkowe korzyści, które mógłby dzięki temu uzyskać. Siła motywacji wewnętrznej uwarunkowana jest przede wszystkim stworzonym przez daną osobę tzw. obrazem własnym. Warunkuje on określone sposoby jej zachowań i relacji w kontaktach z otoczeniem, determinuje cele, także te w obszarze kształcenia, które dorosły człowiek – pracownik przed sobą stawia;
- zewnętrzne, związane z podejmowaniem wyzwań rozwojowych przez osobę, która dostrzega w uczeniu się dodatkowe potencjalne korzyści, a nie tylko możliwość poznania, nauczenia się czegoś nowego.

P. Cross uważa, że dorośli, planując własną edukację, w swoich decyzjach są pragmatyczni. Dodatkowo popiera poglądy A. Tougha, zdaniem którego większość

---

<sup>4</sup> Wśród nich najczęściej wymieniano np. biegłego rewidenta, księgowego, audytora, pośrednika obrotu nieruchomościami, doradcę podatkowego czy windykatora.

dorosłych uczy się nie tyle z potrzeby zdobycia wiedzy, ale po to, aby rozwiązać swój problem [Skibińska 2002, s. 313].

Problem identyfikacji motywów kształcenia się absolwentów w trakcie trwania ich kariery zawodowej stanowił kolejny przedmiot badań. Wynika z nich, że decyzje badanych podmiotów o podjęciu dalszej nauki warunkowane były wieloma motywami (tab. 3). Za najistotniejszy absolwenci uznali chęć zainwestowania w swój osobisty rozwój. Opinię taką podzieliło blisko 2/3 respondentów, przypisując jej atrybut przesłanki bardzo ważnej (48,8%) lub ważnej (15,2%).

Tabela 3. Motywy ustawicznego kształcenia się badanych absolwentów (w %)

Wyszczególnienie	Motyw					
	bardzo ważny	ważny	mało ważny	nieważny	brak odpowiedzi	razem
Chęć zainwestowania w swój osobisty rozwój	48,8	15,2	0,0	0,8	35,2	100
Oczekiwania firmy wobec pracownika	22,4	24,8	4,8	3,2	44,8	100
Wizja przyszłego awansu	18,4	20,0	8,8	2,4	50,4	100
Potrzeba przekwalifikowania się	11,2	12,8	7,2	12,0	56,8	100
Chęć zmiany pracy	8,0	8,0	9,6	14,4	60,0	100
Obawa przed utratą pracy	3,2	6,4	8,0	20,8	61,6	100
Wyższe zarobki	13,6	20,8	4,8	7,2	53,6	100
Inne motywy <sup>5</sup>	1,6	0,0	0,0	0,0	98,4	100

Źródło: jak w tab. 1.

Kolejne trzy miejsca zajęły: oczekiwania firmy wobec respondenta (motyw bardzo ważny 22,4%, ważny 24,8%), wizja przyszłego awansu (18,8% i 20%) oraz chęć uzyskania wyższych zarobków (13,6% i 20,8%). Zdecydowanie mniejsze znacznie dla populacji badanych absolwentów miała chęć zmiany pracy oraz obawa przed jej utratą. Co czwarty badany uznał chęć zmiany pracy za przesłankę mało ważną lub całkowicie nieważną (9,6% i 14,4%). Blisko 1/3 ankietowanych wyraziła podobną opinię w odniesieniu do obawy przed utratą pracy (przesłanka mało ważna 8%, nieważna 20,8%)<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Znikome odsetki odpowiedzi w kategorii inne motywy (wśród których wymieniono awans zawodowy oraz potrzebę przyswajania zmieniających się przepisów i norm) skłaniają jedynie do ich zasygnalizowania.

<sup>6</sup> Uzyskane wyniki należy skorygować o wysoki odsetek braków odpowiedzi, wynoszący 98,4% dla tzw. innych motywów, a dla wszystkich pozostałych, bez chęci zainwestowania w swój osobisty rozwój i oczekiwań firmy wobec pracownika, zawarty w przedziale od 50,4 do 61,6%.

### 3.3. Finansowanie kosztów kształcenia

Inicjatorem działań podejmowanych w ramach kształcenia ustawicznego może być osoba indywidualna, podnosząca swoje kwalifikacje na własny koszt, bądź też pracodawca, występujący w roli podmiotu całkowicie lub częściowo finansującego takie działania. Na podstawie przeprowadzonych badań stwierdza się, że w niespełna połowie analizowanych przypadków całkowitą odpowiedzialność finansową za rozwój kompetencji osób badanych ponosił pracodawca (tab. 4).

Tabela 4. Podmioty finansujące kształcenie ustawiczne badanych absolwentów

Wyszczególnienie	Udział w %
Samofinansowanie	29,6
Pracodawca jako podmiot współfinansujący	17,6
Pracodawca jako podmiot w pełni finansujący	44,8
Inne podmioty finansujące	3,2
Brak odpowiedzi	21,6
Razem	100,0

Źródło: jak w tab. 1.

Można to wiązać ze strukturą rodzajową szkoleń, w której dominowały szkolenia zawodowe (79,4%) najczęściej finansowane przez pracodawcę. Jednocześnie aż prawie 30% korzystających z kształcenia ustawicznego w całości finansowało je samodzielnie. Znacznie mniejszy odsetek przypadł na współfinansowanie przez pracodawcę (17,6%), a dość wysoki na brak odpowiedzi (21,6%). Tylko pojedyncze osoby wskazały na inne niż powyższe podmioty finansujące, wymieniając wśród nich np. Unię Europejską, Krajową Izbę Doradców Podatkowych czy też rodziców (3,2%).

Tabela 5. Podmioty finansujące kształcenie ustawiczne a wiek absolwentów (w %)

Wyszczególnienie	Wiek w latach				
	26-35	36-45	46-55	powyżej 55	razem
Samofinansowanie	25,0	60,0	56,8	19,6	38,1
Pracodawca jako podmiot współfinansujący	25,0	30,0	18,9	23,9	22,7
Pracodawca jako podmiot w pełni finansujący	75,0	50,0	45,9	67,4	57,7
Inne podmioty finansujące	–	10,0	2,7	4,3	4,1
Razem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: jak w tab. 1.

Udziały zakładu pracy we współfinansowaniu szkolenia swoich pracowników były bardzo zróżnicowane, gdyż mieściły się w przedziale 10-90%, ale najczęściej kształtowały się na poziomie 50%.

Analizując zróżnicowanie podmiotów finansujących proces poszerzania kompetencji według wieku badanych absolwentów, stwierdza się, że firmy najczęściej w pełni finansowały szkolenie absolwentów najmłodszych (75%) i najstarszych (67,4%). Jednocześnie reprezentanci powyższych dwóch grup wiekowych najrzadziej sami finansowali swój własny rozwój zawodowy (tab. 5).

Odwrotna sytuacja dotyczy dwu środkowych grup wiekowych, które zdecydowanie częściej ponosiły samodzielnie odpowiedzialność finansową za doksztalcenie się, równocześnie rzadziej korzystając z finansowego wsparcia zakładu pracy, w którym obecnie pracują lub pracowały.

### 3.4. Kształcenie ustawiczne – stan aktualny

Kontynuacją rozważanej tematyki było zidentyfikowanie obecnej aktywności w obszarze kształcenia ustawicznego reprezentowanej przez badanych absolwentów.

Co trzeci ankietowany przyznał, że aktualnie nadal się doksztalcą (32,8%). Nie robi tego jednak blisko 2/3 osób badanych (63,2%)<sup>7</sup>, z czego częściej postawę bierną przyjmują mężczyźni (69,6%) niż kobiety (59,5%). Stosunkowo niską aktualnie aktywność edukacyjną absolwentów można wiązać z ograniczoną aktywnością zawodową znacznej części badanych w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Spośród absolwentów obecnie już niepracujących tylko 14,8% rozwija swoje kompetencje, podczas gdy w grupie osób aktywnych zawodowo jest ich przeszło dwukrotnie więcej.

Wiek badanych podmiotów wyraźnie różnicuje podejmowanie wyzwań w analizowanym obszarze (tab. 6). Minimalny udział uczących się ustawicznie cechuje grupę wiekową z przedziału 36-45 lat (15,4%), a maksymalny respondentów od 46 do 55 roku życia (42,2%).

Tabela 6. Aktualna aktywność edukacyjna a wiek absolwentów (w %)

Wyszczególnienie	Wiek w latach				
	26-35	36-45	46-55	powyżej 55	razem
Tak	22,2	15,4	42,2	31,0	32,8
Nie	66,7	84,6	51,1	67,2	63,2
Brak odpowiedzi	11,1	–	6,7	1,7	4,0
Razem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: jak w tab. 1.

<sup>7</sup> Brak odpowiedzi dotyczył 4% ankietowanych.



Analizując rodzaj podmiotu obecnie finansującego doksztalcenie się badanych absolwentów, zauważa się, że wyróżniającym się rozwiązaniem jest samofinansowanie tego typu działań. Korzysta z niego aż 2/3 spośród osób, które aktualnie uczestniczą w kształceniu ustawicznym (65,9%). W 39,1% przypadków podmiotem finansującym jest pracodawca, przy czym w 29,3% firma jest jedynym podmiotem finansującym, a w 9,8% odgrywa rolę współfinansującego. Tylko co dziesiąty badany wskazał na inne niż wyżej wymienione źródła finansowania (12,2%), wymieniając wśród nich fundusze unijne, Krajową Izbę Doradców Podatkowych czy też fundusze samorządowe<sup>8</sup>.

#### 4. Zakończenie

Podsumowując, można stwierdzić, że badani absolwenci, podejmując się bardzo licznie edukacyjnych wyzwań, wykazali się wysoką świadomością w zakresie znaczenia oraz potrzeby kształcenia ustawicznego. Dali świadectwo nie tylko swojej edukacyjnej aktywności, ale również rozumienia i umiejętności elastycznego dostosowywania się do zmian, jakie zachodzą w otoczeniu oraz w przedsiębiorstwach, w których pracowali lub nadal pracują. Istotnym tego dowodem jest konsekwentne inwestowanie w rozwój własnych kompetencji, pomimo występującej coraz częściej potrzeby samofinansowania tego rodzaju działań oraz przerzucania finansowej odpowiedzialności za szkolenie z pracodawcy na pracownika. Zachodzące zmiany nadal będą wywierać silną presję na rynek pracy, skutkiem czego będą niemalże stałe przeobrażenia w strukturze popytu i podaży usług edukacyjnych ukierunkowanych na ciągle 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 dla UNESCO... 1998, s. 113].

#### Literatura

- Cross P., *Adults as learners: increasing participation and facilitating learning*, San Francisco 1981,  
Koptas G., *Edukacja ustawiczna w krajach o rozwiniętej gospodarce rynkowej*, „Polityka Społeczna” 1997 nr 4.  
*Losy zawodowe absolwentów WSH, WSE i AE we Wrocławiu. Wyniki badania uczestników jubileuszowego zjazdu absolwentów w 2007 r.*, red. Z. Hasińska, UE, Wrocław 2008.  
Okoń W., *Nowy słownik pedagogiczny*, Żak, Warszawa 1996.

---

<sup>8</sup> W grupie badanych respondentów były osoby, które wskazały na więcej niż jedno źródło finansowania działań edukacyjnych, stąd też uzyskane odsetki nie sumują się do 100%.

Raport dla UNESCO Międzynarodowej Komisji do spraw Edukacji dla XXI wieku, pod przewodnictwem Jacquesa Delorsa, *Edukacja. Jest w niej ukryty skarb*, Warszawa 1998.

Sobolewski W., *Kształcenie ustawiczne*, [http://apk\\_dydaktyka2.republika.pl/sobolewski1.doc](http://apk_dydaktyka2.republika.pl/sobolewski1.doc).

Skibińska E., *Strategie edukacyjne dorosłych*, [w:] *Edukacja dorosłych w erze globalizmu*, red. E.A. Wesołowska, Materiały IV Zjazdu PTP sekcja II, Novum Sp. z o.o., Płock 2002.

## MEANING OF LIFELONG LEARNING IN CHANGING ENTERPRISE AND ITS ENVIRONMENT

### Summary

High dynamics observed for a dozen or so years in Polish economy refer both to enterprises as well as people working in them. In consequence qualifying requirements stand in the way of workers. Also a professional structure of the demand for work, determining the need of coming into existence of new professions and specialties are changing in place the ones which the objective usefulness lost. And so the action of workers is connected with the need to take new educational challenges. Against this background a need of lifelong learning looks like a continuous modifying, improving and developing of professional competence of workers. The aim of this paper is to show the scale and forms of the taken initiative in the area of lifelong learning itself by adults during their professional career. The paper was prepared on the base of findings of empirical examinations carried out among the participants of the jubilee graduates convention on the occasion of sixty year existence of WSH, WSE and AE in Wrocław.