

Dorota Kwiatkowska-Ciotucha

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

KSZTAŁCENIE USTAWICZNE JAKO ŹRÓDŁO MOŻLIWOŚCI PODNOSZENIA KWALIFIKACJI OSÓB PRACUJĄCYCH

Streszczenie: W artykule przedstawiono analizę stanu w obszarze kwalifikacji i kompetencji kluczowych osób dorosłych w Polsce i w innych krajach europejskich w latach 2003-2008. Dużo miejsca poświęcono dyskusji nt. możliwości dostosowania się do obecnych i przyszłych wymagań polskiego i międzynarodowego rynku pracy w kontekście prognoz zapotrzebowania na siłę roboczą do 2015 r. Jako jedną z głównych szans sprostania wymaganiom w obszarze kwalifikacji kadr wskazano rozszerzenie oferty i uczestnictwo w kształceniu ustawicznym. Zwrócono uwagę na konieczność zwiększenia roli uniwersytetów w tym względzie.

Słowa kluczowe: kształcenie dorosłych, kompetencje kluczowe, analiza porównawcza.

1. Wstęp

Prognozy zapotrzebowania na siłę roboczą w Europie, uwzględniające założenia zmodyfikowanej Strategii lizbońskiej i innych dokumentów o strategicznym znaczeniu, mówią o ogólnym wzroście miejsc pracy w okresie 2006-2015 o 13 mln, przy czym ma to być wynikiem wzrostu zapotrzebowania na wysoko kwalifikowanych pracowników o blisko 12,5 mln miejsc (ISCED¹ poziom 5-6), blisko 9,5 mln wzrostu zapotrzebowania na średnio wykwalifikowaną kadrę (ISCED poziom 3-4) oraz spadku o blisko 8,5 mln miejsc dla osób o niskich kwalifikacjach (ISCED poziom 0-2) [*Future Skill...* 2008]. W świetle tych prognoz warto się zastanowić, jak wygląda przygotowanie kadr polskich przedsiębiorstw i instytucji, i jakie są możliwości rozwoju.

Pierwszym celem artykułu jest analiza stanu w obszarze kwalifikacji i kompetencji kluczowych osób dorosłych w Polsce i w innych krajach europejskich w ostatnich latach i skonfrontowanie wyników tych analiz z prognozami zapotrzebowania na wykwalifikowaną siłę roboczą. Drugim celem artykułu jest dyskusja na temat

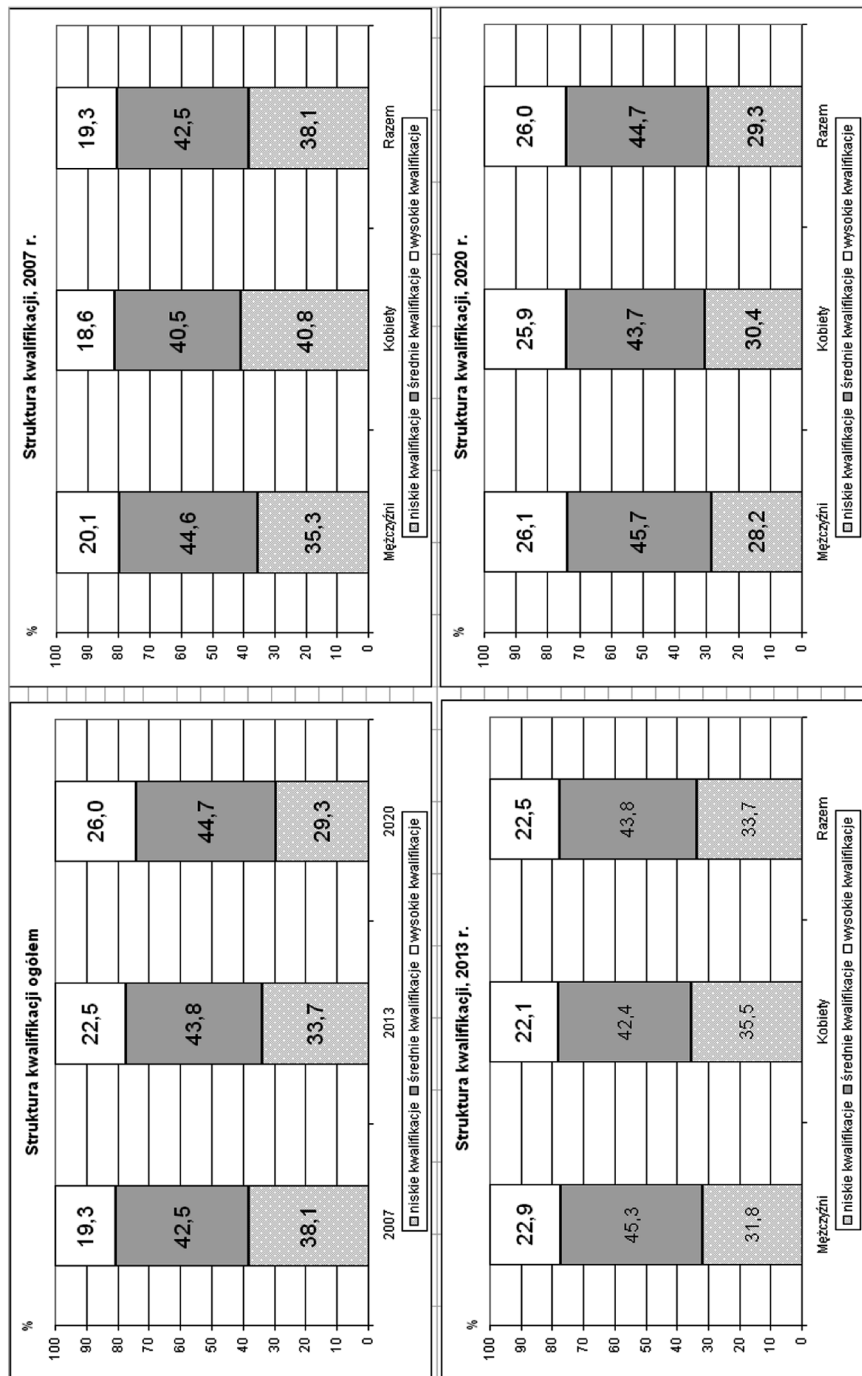
¹ ISCED – *International Standard Classification of Education*. W najnowszej obowiązującej od 1997 r. klasyfikacji wyróżnia się 7 poziomów: 0-6. W odniesieniu do polskiego systemu edukacji poszczególne poziomy oznaczają: 0 – przedszkole, 1 – szkoła podstawowa, 2 – gimnazjum, 3 – szkolnictwo średnie, 4 – szkolnictwo policealne, 5 – szkolnictwo wyższe, 6 – studia doktoranckie.

roli kształcenia ustawicznego w odpowiednim przygotowaniu kadr dla nowoczesnej gospodarki. Jest to próba odpowiedzi na pytanie, czy w okresie dążenia do ukształtowania się społeczeństwa informacyjnego i wymogu silnego wzrostu kompetencji kluczowych osób na rynku pracy istnieje w Polsce alternatywa wobec konieczności znacznego zwiększenia oferty i uczestnictwa w kształceniu ustawicznym? Do analiz wykorzystano dostępne międzynarodowe i krajowe źródła informacji statystycznych (por. źródła wymienione w spisie literatury).

2. Kwalifikacje osób dorosłych

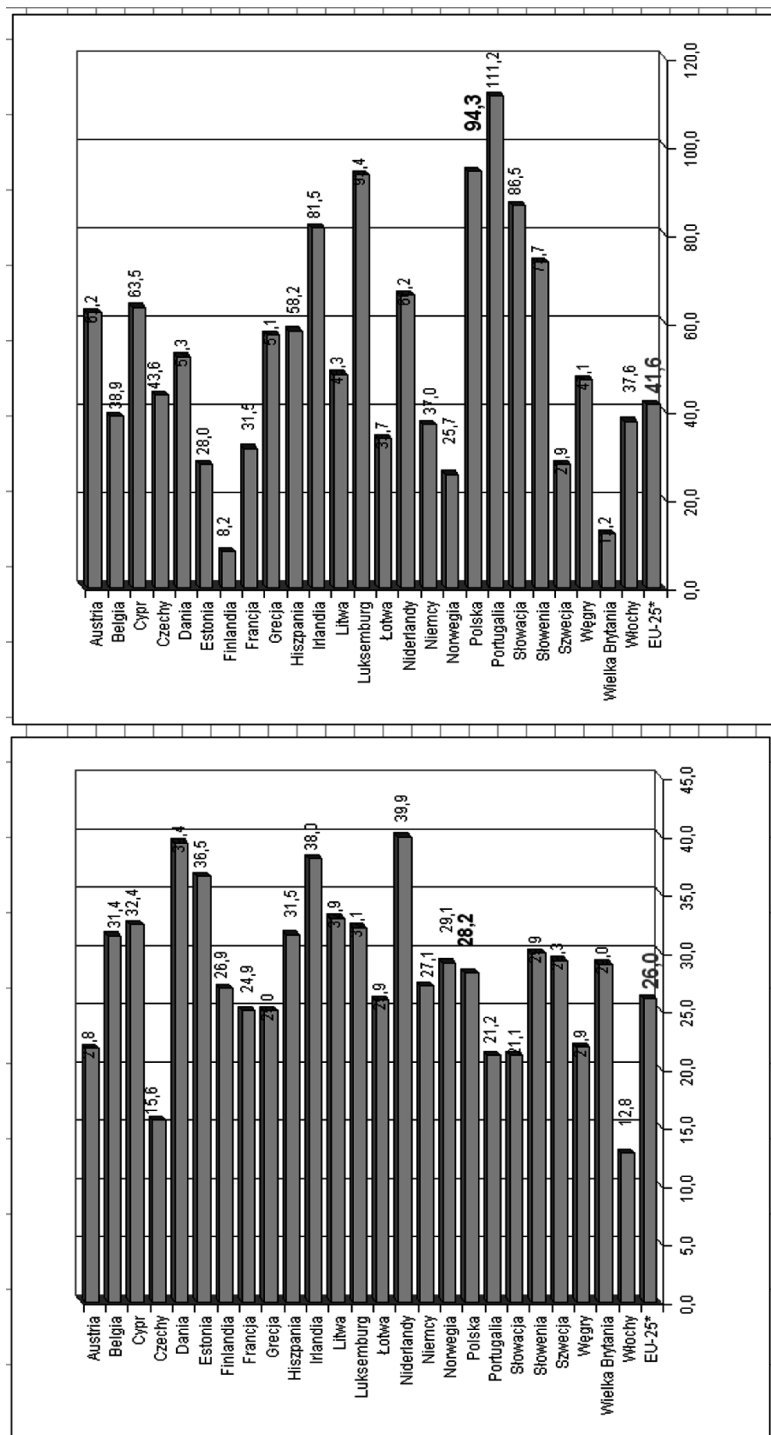
Według danych statystycznych aktualna struktura siły roboczej (dane z 2007 r.) w Europie przedstawia się następująco: 38,1% osób charakteryzuje się kwalifikacjami niskimi (ISCED poziom 0-2), 42,5% – kwalifikacjami średnimi (poziom 3-4), a 19,3% – kwalifikacjami wysokimi (poziom 5-6) – por. rys. 1. Przewidywane zmiany w zapotrzebowaniu na wykwalifikowanych pracowników pokazują konieczność szybkiego wzrostu udziału tych osób w najbliższych latach, średnio w UE 25 relatywnie o ok. 41,6% do 2020 r. w porównaniu ze stanem z roku 2007. W 2020 r. przewidywany udział osób z wysokimi kwalifikacjami wynosić ma w Europie 26,0%. Warto odnotować zacieranie się różnic pomiędzy strukturą kwalifikacji kobiet i mężczyzn. W 2007 r. różnica między odsetkiem wysoko wykwalifikowanych kobiet i mężczyzn wynosiła 1,5 punktu procentowego na niekorzyść kobiet. Według prognoz w 2013 r. różnica ta ma się zmniejszyć do 0,8 punktu procentowego, a w 2020 r. – tylko do 0,2. Jest to skutek znacznego wzrostu aktywności zawodowej kobiet w ostatnich latach, aktualnych i planowanych działań Unii w zakresie podnoszenia kwalifikacji kobiet oraz dostosowania ich do potrzeb rynku pracy². Przewidywane tempo zmian w poszczególnych krajach jest zróżnicowane (por. rys. 2). Wśród krajów, w których do 2020 r. odsetek osób pracujących o wysokich kwalifikacjach będzie najwyższy, wymienia się Holandię (przewidywany odsetek na poziomie 39,9%, zmiana o 66,2% w porównaniu z poziomem z 2007 r.), Danię (odpowiednio 39,4%, przyrost relatywny o 52,3%) oraz Irlandię (odpowiednio 38,0%, przyrost relatywny o 81,1%). Do krajów o najniższym udziale osób z wysokimi kwalifikacjami mają należeć natomiast Włochy (przewidywany odsetek na poziomie 12,8%, zmiana relatywna o 37,6% w porównaniu z poziomem z 2007 r.) oraz Czechy (odpowiednio 15,6%, przyrost relatywny o 43,6%). Według prognoz przewidywany odsetek osób z wysokimi kwalifikacjami dla Polski w 2020 r. ma być wyższy od średniego dla Unii i ma wynosić 28,2%. Jest to olbrzymie wyzwanie, obecnie odsetek ten wynosi bowiem jedynie 14,6% i jest o 4,7 punktu procentowego

² Jest to m.in. efekt uznania konieczności wzrostu dostępu i uczestnictwa kobiet na rynku pracy jako jednego z pięciu filarów Europejskiej strategii zatrudnienia. Na realizację idei ESZ w poszczególnych krajach członkowskich Unii mogą być wykorzystywane m.in. środki w ramach funduszy strukturalnych pochodzące z Europejskiego Funduszu Społecznego.



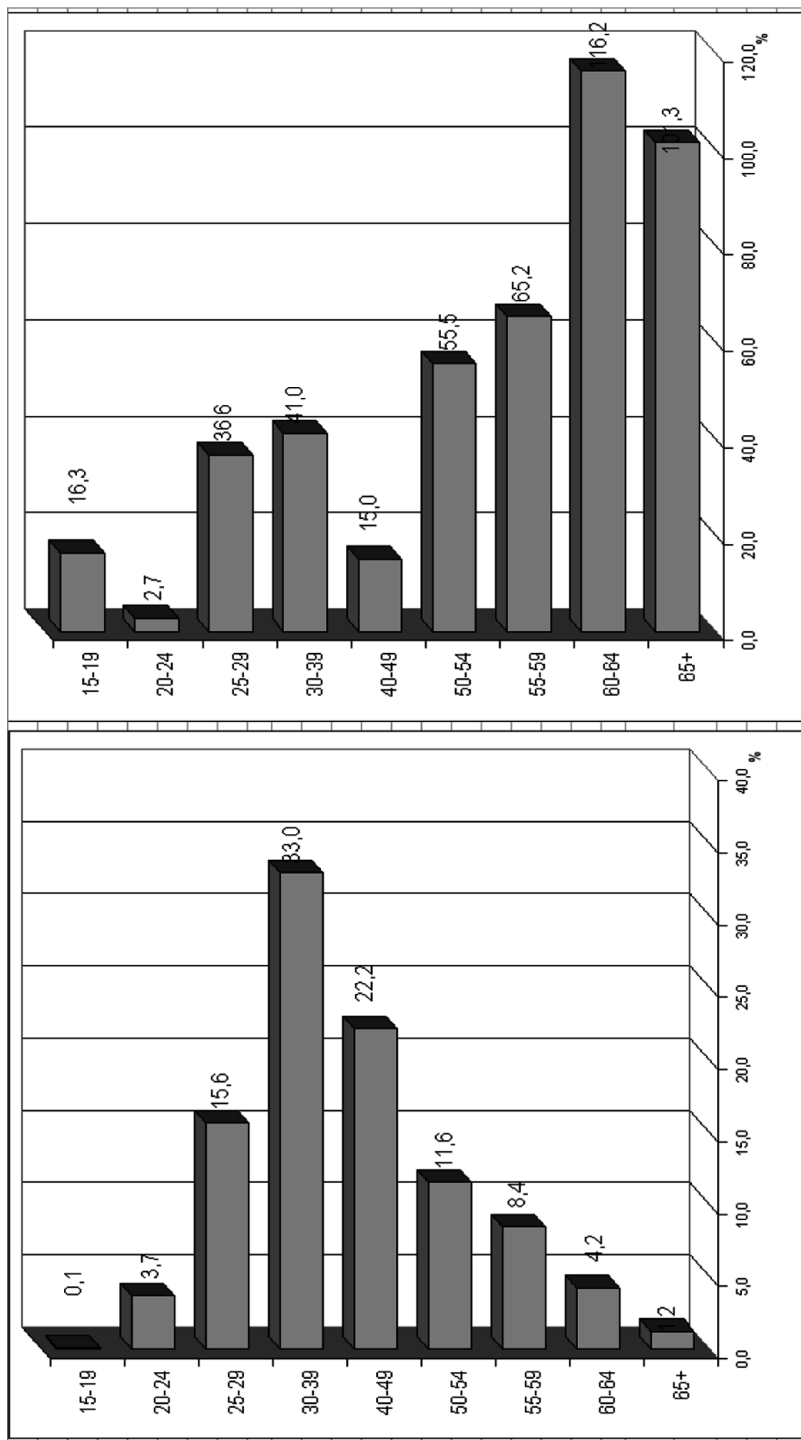
Rys. 1. Obecna i prognozowana struktura kwalifikacji w Europie; cecha „płeć”

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Future Skill... 2009].



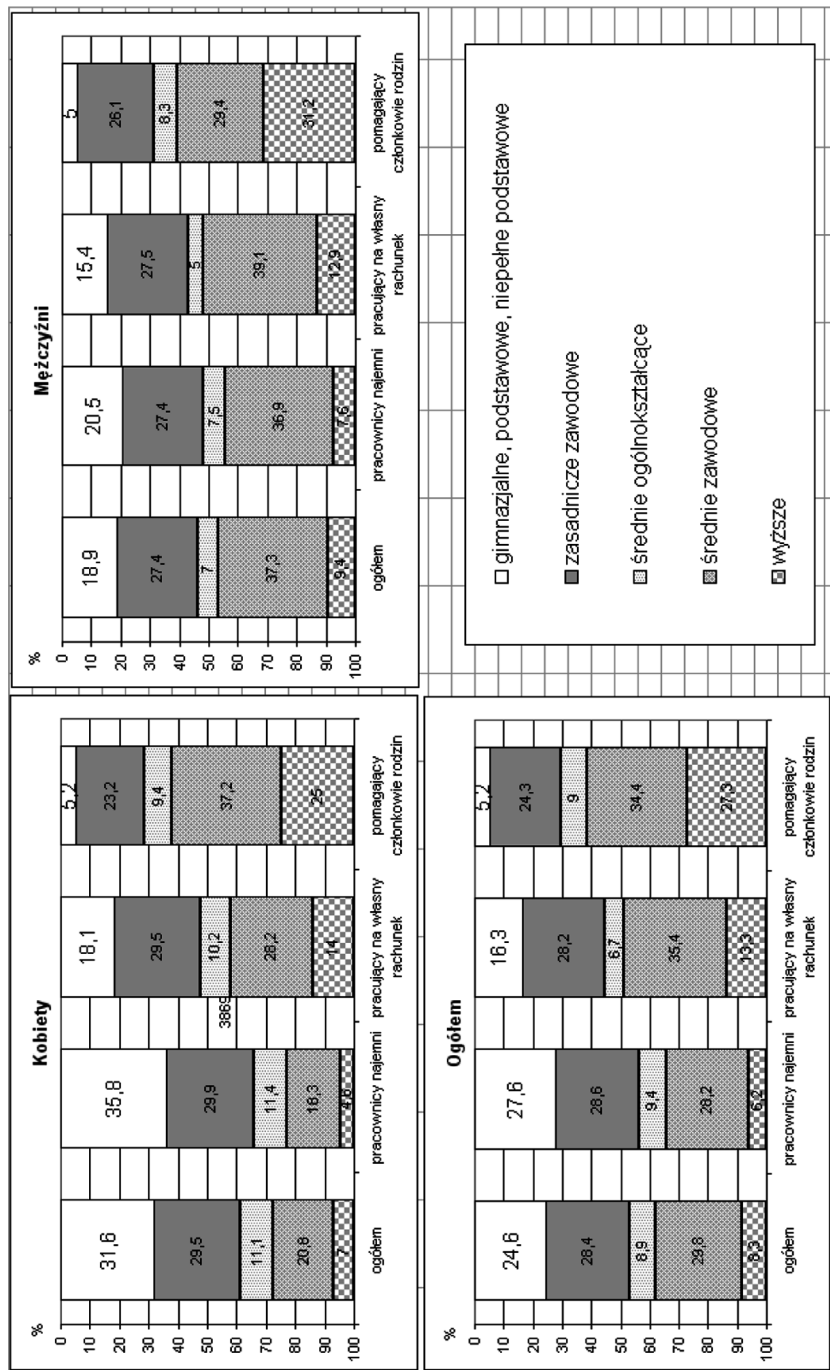
Rys. 2. Przewidywany odsetek osób o wysokich kwalifikacjach; cecha „kraj”, lewa strona – prognoza na 2020 r., prawa strona – przewidywana zmiana procentowa w latach 2007-2020

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Future Skill... 2009].



Rys. 3. Przewidywany odsetek osób o wysokich kwalifikacjach; cecha „wiek”; lewa strona – prognoza na 2020 r., prawa strona – przewidywana zmiana procentowa w okresie 2007-2020

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Future Skill... 2009].



Rys. 4. Struktura wykształcenia osób pracujących w Polsce, stan z 2008 r.
 Źródło: opracowanie własne na podstawie [Aktywność ekonomiczna... 2009].

niższy niż średnia unijna. Należy zaznaczyć, że osiągnięcie prognozowanego poziomu osób o wysokich kwalifikacjach wiąże się z osiągnięciem relatywnego wzrostu w stosunku do 2007 r. o 94,3%.

Analizując strukturę przewidywanej grupy osób o wysokich kwalifikacjach w Europie ze względu na cechę „wiek”, warto zwrócić uwagę na dwie kwestie (por. rys. 3). Przede wszystkim należy podkreślić bardzo wysoki prognozowany udział grupy wiekowej 30-39 lat (33% ogółu). Jest to pokolenie obecnych 20-, 25-latków, co oznacza intensywne działania skierowane do grupy osób rozpoczynających obecnie naukę na poziomie wyższym. Poza tym należy podkreślić bardzo wysoki planowany relatywny przyrost udziału grupy wiekowej 60-64 lata (przyrost relatywnie o 116%), czyli osób znajdujących się obecnie w wieku 50+. Ta zmiana jakościowa wywołana ma być głównie bardzo licznymi i zakrojonymi na szeroką skalę działaniami w całej Unii prowadzącymi do wzrostu aktywizacji zawodowej osób ze starszych grup wiekowych i do wzrostu ich uczestnictwa w kształceniu ustawicznym.

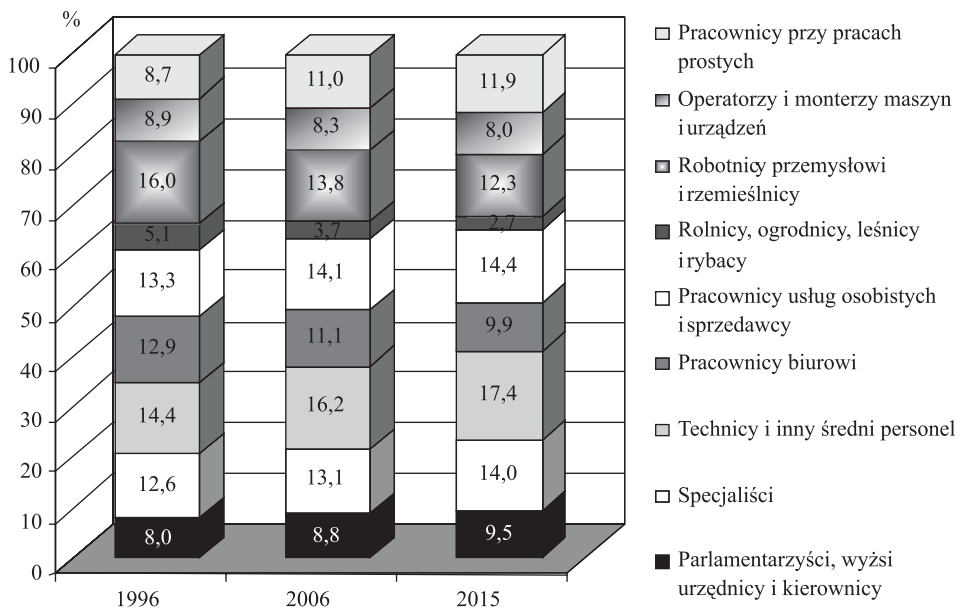
Odnosząc się do obecnej sytuacji Polski (por. rys. 4), warto podkreślić bardzo szybki w ostatnich latach wzrost odsetka osób pracujących mających wykształcenie wyższe osiągający w 2008 r. poziom 24,8%. Bardzo ciekawie wygląda w tym względzie sytuacja kobiet i mężczyzn. Jak pokazują dane statystyczne, w populacji pracujących kobiet aż 31,6% ma wykształcenie wyższe. Odpowiedni wskaźnik dotyczący mężczyzn wynosi jedynie 18,9%. W świetle tych wielkości rozpoczętą ostatnio dyskusję na temat wprowadzenia parytetu procentowego udziału kobiet w gremiach naukowych czy wysokich urzędach uznać należy za zasadną.

Na rysunku 5 przedstawiono strukturę zatrudnienia w Europie według wielkich grup zawodów w latach 1996, 2006 oraz prognozę na 2015 r. Główne zmiany to silny wzrost zatrudnienia w grupie specjalistów, techników i pracowników usług osobistych oraz duży spadek liczby osób pracujących w rolnictwie, pracowników biurowych i robotników przemysłowych. Odnosząc analizę według wielkich grup zawodowych do obecnej sytuacji Polski, należy podkreślić nienotowany w żadnym kraju Unii olbrzymi odsetek osób pracujących w rolnictwie – w 2008 r. był on na poziomie 12,2% przy średniej unijnej z 2006 r. na poziomie 3,7%.

Na rysunku 6 przedstawiono prognozowane zmiany zatrudnienia według wielkich grup zawodów w wybranych krajach Unii. W Polsce, podobnie jak w Wielkiej Brytanii i we Włoszech, przewiduje się duży relatywny wzrost w grupie 1 (wyżsi urzędnicy i kierownicy) oraz 2 (specjaliści). W Hiszpanii największy relatywny wzrost odnotowany będzie w grupie 3 (technicy i średni personel), we Francji i w Niemczech natomiast – w grupie 9 (pracownicy przy pracach prostych). Największy relatywny spadek odnotowany zostanie wśród osób pracujących w rolnictwie, głównie w Hiszpanii, Niemczech, Polsce i we Włoszech.

Przytoczone dane statystyczne wskazują z jednej strony na duże różnice w poziomie i strukturze kwalifikacji pomiędzy Polską a bardziej rozwiniętymi krajami Unii Europejskiej, z drugiej strony świadczą o konieczności podjęcia radykalnych i zakrojonych na szeroką skalę działań zmierzających do podniesienia kwalifikacji

osób pracujących. Autorzy raportu o kapitale intelektualnym Polski (por. [Raport... 2008, s. 6]) wskazują na utrzymujący się znaczący dystans, jaki dzieli nas od bardziej rozwiniętych krajów europejskich. Podkreślają, że dystans ten nie był do niedawna przeszkodą w rozwoju naszej gospodarki ze względu na inne walory powodujące jej znaczną konkurencyjność (jak niskie koszty pracy czy relatywnie duży rynek zbytu). Jednak nadchodzące w najbliższej dekadzie zmiany spowodują konieczność dużych zmian w obszarze kapitału intelektualnego, w tym w obszarze kwalifikacji osób na rynku pracy.

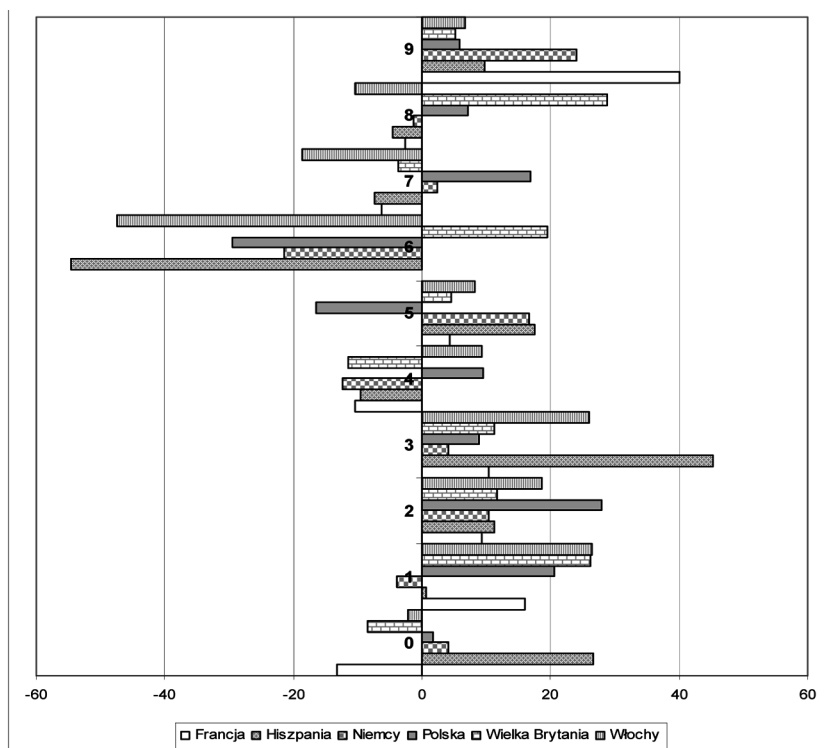


Uwaga: ze względu na marginalny charakter na wykresie pominięto zmiany w obszarze grupy 0 – przedstawiciele sił zbrojnych.

Rys. 5. Struktura zatrudnienia w Europie według wielkich grup zawodów

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Future Skill... 2008].

Według opracowania *Edukacja dla pracy. Raport o rozwoju społecznym Polska 2007* (por. [Raport... 2007, s. 95]) w ostatnich latach w Polsce można wyróżnić tendencje analogiczne do obserwowanych na rynkach pracy krajów rozwiniętych, m.in.: przechodzenie od zawodów o niskich kwalifikacjach do zawodów o wysokich kwalifikacjach, wzrost udziału usług czy szybszy wzrost sektorów szczególnie ważnych dla gospodarki opartej na wiedzy. Można też wyróżnić cechy specyficzne dla polskiego rynku. Są to przede wszystkim: silniejsza niż w innych krajach Unii dezaktywacja zasobów pracy (spadek liczby pracujących o 26% w latach 1989-2003), niespotykany w innych krajach odsetek osób pracujących w rolnictwie, znacznie



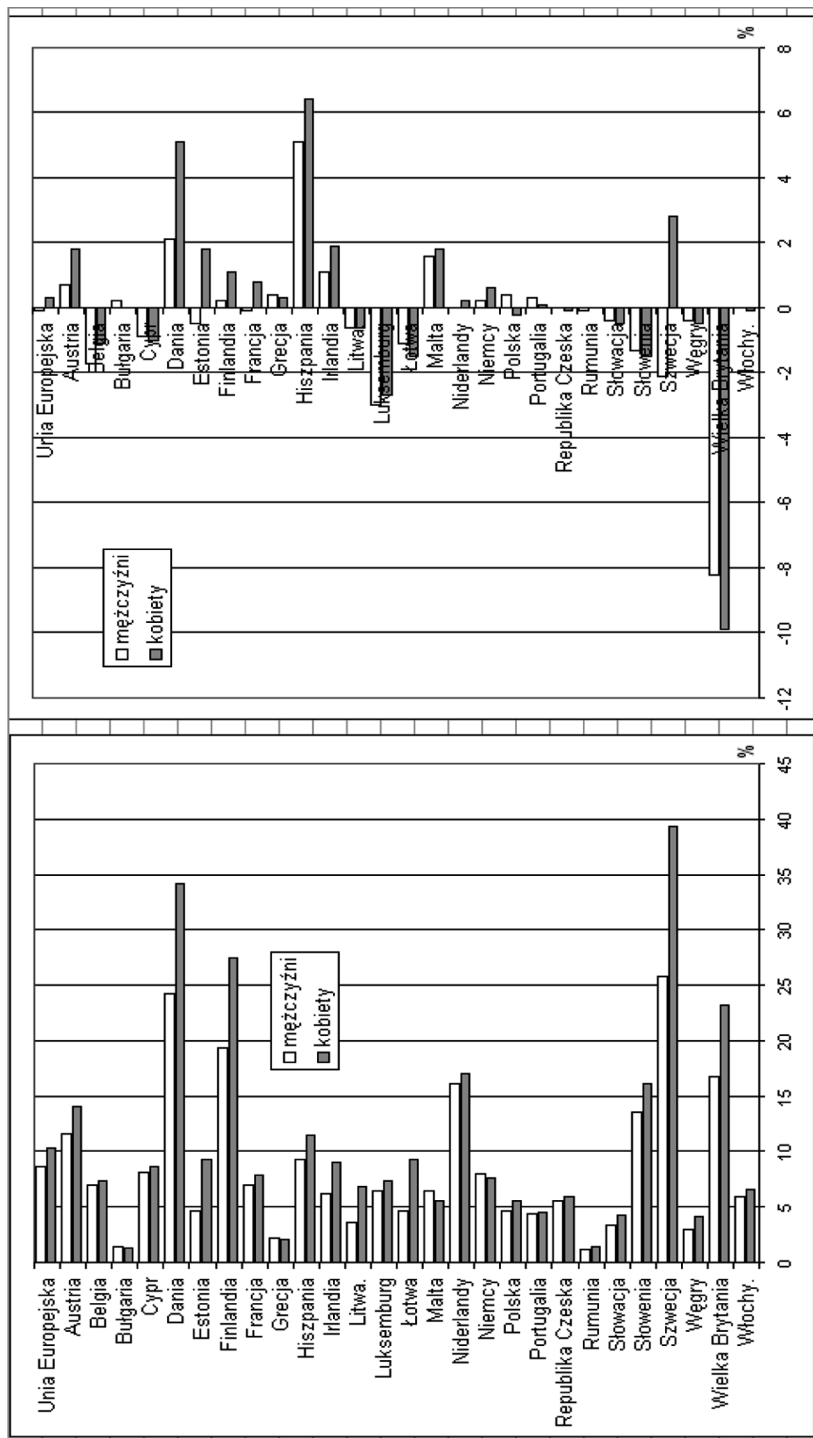
Rys. 6. Przewidywane zmiany w strukturze zatrudnienia do 2020 r. w wybranych krajach według wielkich grup zawodów

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Future Skill... 2008].

wyższy niż średnia w Unii udział zawodów robotniczych w strukturze zatrudnienia, spadek zatrudnienia – w przeciwieństwie do pozostałych krajów Unii – w dziedzinach o decydującym znaczeniu dla modernizacji gospodarki, jak nauka, sfera B+R czy przemysł wysokiej technologii, spadek liczby samozatrudnionych oraz silniejsze niż w innych krajach niedostosowanie struktury kształcenia do struktury potrzeb rynku pracy.

3. Kształcenie ustawiczne w Polsce i innych krajach europejskich

Badania porównawcze w obszarze uczestnictwa w kształceniu ustawicznym w krajach europejskich stawiają Polskę w bardzo niekorzystnym świetle (por. rys. 7). Według wskaźników europejskich średni udział Polaków w kształceniu ustawicznym w 2007 r. wyniósł zaledwie 5,7% (z różnicą ok. 1 punktu procentowego na korzyść kobiet), przy średniej unijnej na poziomie 9,4%. Podobna lub nieznacznie gorsza sytuacja niż w Polsce występuje jedynie w Bułgarii, Grecji, Portugalii, Rumunii i



Rys. 7. Uczestnictwo w kształceniu ustawicznym; cecha „kraj”, lewa strona – stan w 2007 r., prawa strona – zmiana w latach 2004-2007
 Źródło: opracowanie własne na podstawie [Polska... 2009].

Słowacji. Równie niepokojące dla Polski są dane odnośnie do zmian obserwowanych w okresie 2007-2004. Najlepsza sytuacja w obszarze kształcenia ustawicznego występuje natomiast w krajach skandynawskich. W Szwecji, Danii i Finlandii udział w kształceniu ustawicznym jest dwu-, a nawet trzykrotnie wyższy od średniej unijnej. Warto podkreślić, że w zdecydowanej większości badanych krajów udział kobiet w kształceniu ustawicznym jest wyraźnie wyższy od udziału mężczyzn (wyjątek stanowią Niemcy i Grecja). Największy wzrost aktywności w kształceniu ustawicznym w ostatnich latach odnotowano w Hiszpanii i Danii, znaczne zmniejszenie aktywności natomiast zaobserwowano w Wielkiej Brytanii i w Luksemburgu.

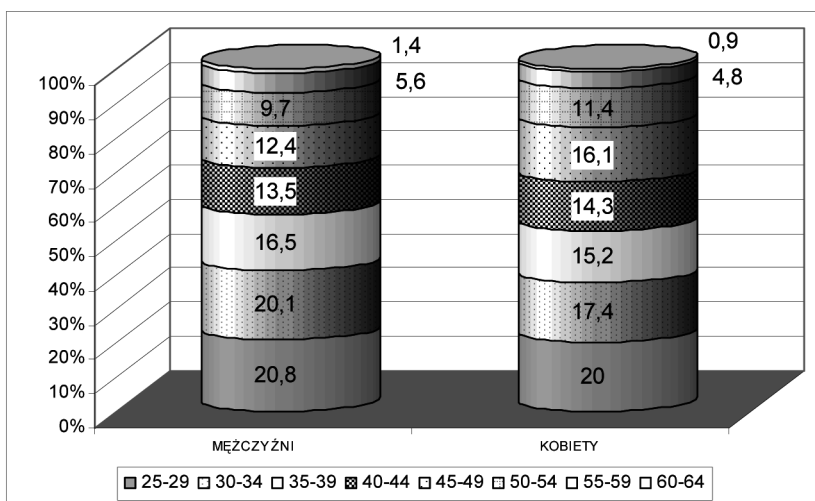
W 2009 r. GUS opublikował pierwszy raport z badań ankietowych w zakresie kształcenia dorosłych w Polsce [*Kształcenie dorosłych... 2009*]³. Głównym celem badania było uzyskanie informacji na temat zarówno uczestnictwa osób w wieku 25-64 lata w kształceniu formalnym, pozaformalnym i nieformalnym⁴, jak i poziomu kompetencji kluczowych (w tym znajomości języków obcych i umiejętności korzystania z komputera). Według wyników badań 35,8% badanej zbiorowości podjęło (lub kontynuowało) w badanym okresie jakąkolwiek formę aktywności edukacyjnej (21,8% uczestniczyło łącznie w kształceniu formalnym i/lub pozaformalnym). W systemie szkolnym kontynuowało naukę ok. 5,5% badanych, w kształceniu pozaformalnym ogółem – 18,6%, z nieznacznie większym udziałem kobiet (18,9%) niż mężczyzn (18,2%). Najwięcej osób uczestniczyło w kształceniu nieformalnym (25,4% zbiorowości osób w wieku 25-64 lata). Według wyników badań cechy silnie różnicujące zbiorowość uczestniczącą w różnych formach kształcenia dorosłych to miejsce zamieszkania (ludność zamieszkująca w miastach uczestniczy w nich średnio w 22,6% przy udziale mieszkańców wsi na poziomie 11,4%), wiek (osoby starsze w mniejszym stopniu uczestniczą w podnoszeniu/zmianie kwalifikacji) oraz wykształcenie (najczęściej w różnych formach aktywności edu-

³ Badanie przeprowadzono w IV kwartale 2006 r. Do badania wylosowano próbę 24 tys. mieszkań, wywiady zrealizowano w 54% wylosowanych gospodarstw domowych, przebadano 24,8 tys. osób w wieku 25-64 lata.

⁴ Przez **kształcenie formalne** określa się regularną formę nauki w systemie szkolnym – od poziomu szkoły podstawowej do studiów doktoranckich włącznie. Kształcenie to odbywa się zgodnie z zatwierdzonymi programami nauczania i prowadzone jest przez publiczne i niepubliczne instytucje szkolne i edukacyjne. Kształcenie formalne oparte jest na standardach przyjętych w systemie oświaty i wychowania oraz szkolnictwa wyższego zatwierdzonych obowiązującymi uregulowaniami prawnymi. Kończy się uzyskaniem kwalifikacji potwierdzonych świadectwem, zaświadczeniem o ukończeniu szkoły, certyfikatem, dyplomem. Przez **kształcenie pozaformalne** rozumie się udział we wszelkich zorganizowanych działaniach edukacyjnych nieprowadzonych przez formalne instytucje szkolne. Dotyczy ono wszystkich rodzajów **dokształcania i szkoleń poza systemem szkolnym i nie powoduje zmiany w poziomie wykształcenia. Prowadzone jest zwykle w formie kursów, szkoleń, seminariów lub konferencji oraz prywatnych lekcji.** Uczestnictwo w takim szkoleniu może kończyć się lub nie uzyskaniem świadectwa. **Kształcenie nieformalne (samokształcenie)** jest to samodzielne uczenie się respondenta w celu uzyskania wiedzy lub doskonalenia umiejętności. **Powinno się odbywać bez udziału nauczyciela, poza zorganizowanymi formami edukacji szkolnej i pozaszkolnej** (por. [*Kształcenie dorosłych... 2009*]).

kacyjnej biorą udział osoby z wyższym wykształceniem i z wykształceniem średnim ogólnokształcącym).

Kształcenie dorosłych w systemie pozaformalnym stanowi uzupełnienie edukacji zdobytej w systemach formalnych. Wyniki badań GUS wskazują na pogłębiającą się wraz z przechodzeniem do starszych grup wiekowych lukę kwalifikacyjną między osobami wysoko i nisko wykwalifikowanymi. Luka kwalifikacyjna związana jest m.in. ze znacznie większym uczestnictwem w kształceniu pozaformalnym osób pracujących, mających konkretny zawód i wysokie kwalifikacje. Uczestnictwo w kształceniu pozaformalnym jest dla nich sposobem podwyższenia niezbędnych kwalifikacji i osiągnięcia awansu zawodowego. Ciekawe są wyniki analizy uczestnictwa osób w kształceniu pozaformalnym odnoszące się do osób pracujących z uwzględnieniem płci respondenta. Zgodnie z danymi zaprezentowanymi na rys. 8 relatywnie więcej mężczyzn niż kobiet uczestniczy w kształceniu pozaformalnym z najmłodszych (od 25 do 39 lat) oraz najstarszych (od 55 do 64 lat) grup wiekowych. W przypadku grup średnich (od 40 do 54 lat) dominują kobiety (odpowiednio 36,6% badanej populacji mężczyzn oraz 41,8% populacji kobiet).

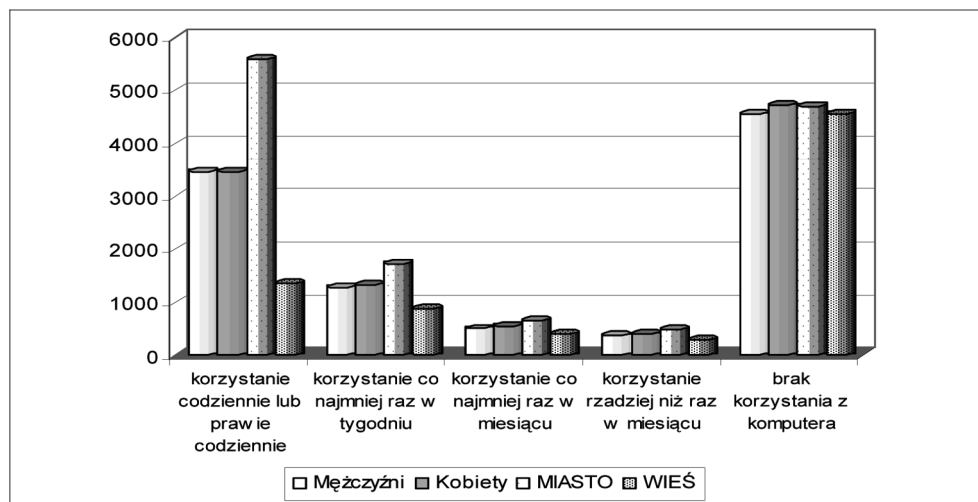


Rys. 8. Pracujący w wieku 25-64 uczestniczący w kształceniu pozaformalnym; cecha „wiek” i „płeć”
Źródło: opracowanie własne na podstawie [Kształcenie dorosłych... 2009].

Analiza przyczyn podjęcia doksztalcenia wskazuje na największe znaczenie rozwoju kariery zawodowej (64% odpowiedzi). Inne przyczyny mają znacznie mniejsze znaczenie, a odsetek ich wskazań zależy od płci i wieku respondenta. Dla kobiet największe znaczenie (7%), prócz kariery zawodowej, ma wzrost możliwości otrzymania pracy, dla mężczyzn natomiast – certyfikacja kwalifikacji i zmniejszenie prawdopodobieństwa utraty pracy (oba czynniki po ponad 6% wskazań). Wśród

starszych roczników (wiek 55+) największe znaczenie po karierze zawodowej ma pogłębienie własnych zainteresowań (ponad 11% wskazań).

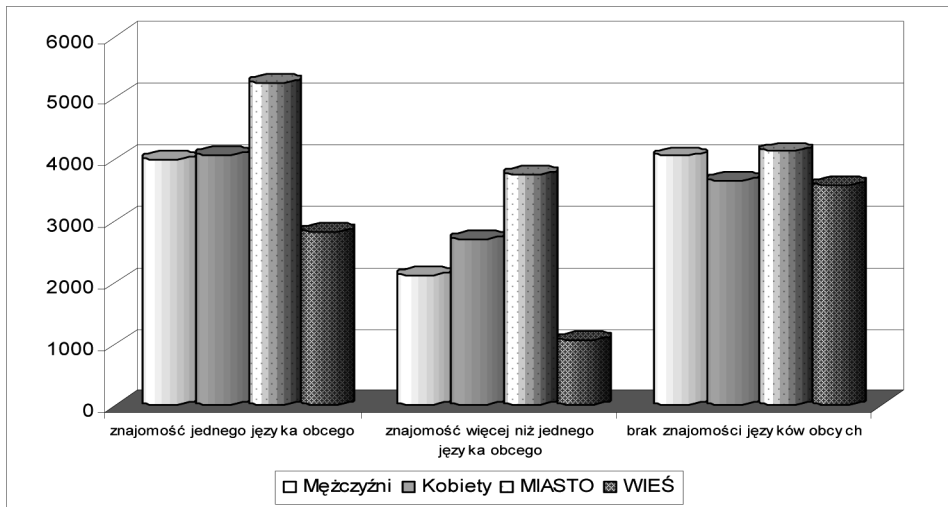
Według wyników badań ankietowych GUS-u (por. [Kształcenie dorosłych... 2009]) ponad 55% respondentów korzystało z komputera w pracy zawodowej lub do celów prywatnych. Cechami znacznie różnicującymi populację korzystającą z komputera są wykształcenie, wiek oraz miejsce zamieszkania. Warto podkreślić, że nie ma różnicy w wykorzystaniu komputera ze względu na płeć respondenta. Na rysunku 9 przedstawiono osoby w wieku 25-64 lata według umiejętności korzystania z komputera z uwzględnieniem płci i miejsca zamieszkania respondenta.



Rys. 9. Osoby w wieku 25-64 lata według umiejętności korzystania z komputera; cecha „płeć” i „miejsce zamieszkania”

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Kształcenie dorosłych... 2009].

Zgodnie z wynikami badań 39,2% respondentów deklaruowało znajomość jednego języka obcego, a 23,4% – znajomość co najmniej dwóch języków obcych (por. rys. 10). Znajomość języków obcych jest lepsza wśród kobiet niż wśród mężczyzn (25,9% kobiet deklaruowało znajomość co najmniej dwóch języków obcych, przy odpowiednio 20,8% mężczyzn). Zdecydowanie lepszą znajomością charakteryzują się mieszkańcy miast (68,5% osób mieszkających w mieście deklaruje znajomość co najmniej jednego języka obcego, przy 52,1% dla mieszkańców wsi). Można zauważyć duże różnice w znajomości języków obcych ze względu na wiek respondentów. W grupie wiekowej 45-64 lata aż 44,8% ogółu nie deklaruowało znajomości żadnego języka obcego, w tym odpowiednio 47,2% dotyczyło populacji mężczyzn, a 42,6% – populacji kobiet. Tak duży odsetek osób w starszych grupach wiekowych bez znajomości żadnego języka obcego to efekt przede wszystkim mało efektywnych me-



Rys. 10. Osoby w wieku 25-64 lata według znajomości języków obcych; cecha „płeć” i „miejsce zamieszkania”

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Kształcenie dorosłych... 2009].

Podsumowując dane dotyczące zarówno kwalifikacji osób na rynku pracy, jak i możliwości ich podniesienia, naleŹy podkreślić, Źe w świetle wyzwań stojących przed Polskà w najbliŹszych latach w zakresie zapewnienia konkurencyjności kadr znaczne rozszerzenie, uatrakcyjnienie i dostosowanie do aktualnych potrzeb oferty kształcenia ustawicznego wydaje się jedynym rozwiązaniem pozwalającym w pełni zrealizować założony poziom wskaźników. Za główne wyzwania kształcenia ustawicznego w Polsce w najbliŹszych latach uznać naleŹy:

4. Podsumowanie

Podsumowując dane dotyczące zarówno kwalifikacji osób na rynku pracy, jak i możliwości ich podniesienia, naleŹy podkreślić, Źe w świetle wyzwań stojących przed Polskà w najbliŹszych latach w zakresie zapewnienia konkurencyjności kadr znaczne rozszerzenie, uatrakcyjnienie i dostosowanie do aktualnych potrzeb oferty kształcenia ustawicznego wydaje się jedynym rozwiązaniem pozwalającym w pełni zrealizować założony poziom wskaźników. Za główne wyzwania kształcenia ustawicznego w Polsce w najbliŹszych latach uznać naleŹy:

- dostosowanie kwalifikacji i kompetencji osób dorosłych do aktualnych potrzeb rynku pracy,
- podniesienie poziomu kompetencji kluczowych wśród osób dorosłych,
- zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw, regionu, kraju, gospodarki.

Jak pokazały prognozy wskaźników opisujących sytuację związaną z kwalifikacjami i kompetencjami osób pracujących, działania ukierunkowane powinny być przede wszystkim na:

- lepsze przygotowanie ludzi młodych do wejścia na rynek pracy – przede wszystkim poprzez lepsze przygotowanie absolwentów różnego typu szkół do aktualnych potrzeb pracodawców,
- wzrost aktywizacji osób ze starszych grup wiekowych – głównie poprzez wprowadzenie metod pozwalających na wykorzystanie ich wiedzy i doświadczenia oraz działania promujące korzyści z doksztalcania się w każdym wieku,
- zwiększenie aktywizacji zawodowej kobiet – poprzez wykorzystanie potencjału kobiet nieaktywnych zawodowo i kobiet, które ze względu na niedostosowanie kwalifikacji do aktualnych potrzeb rynkowych nie pracują w wyuczonych zawodach, również poprzez działania zwiększające przedsiębiorczość kobiet.

Za główne strony zainteresowane zwiększeniem roli kształcenia ustawicznego uznać należy:

- osoby dorosłe,
- pracodawców,
- instytucje szkoleniowe (w tym wyższe uczelnie).

Ze względu na nową rolę uniwersytetów w gospodarce opartej na wiedzy, zakładającą m.in. znaczny wzrost aktywności uczelni w zakresie kształcenia ustawicznego, jak również ze względu na nadchodzący niż demograficzny wśród roczników rozpoczynających w najbliższych latach kształcenie na poziomie wyższym do instytucji szczególnie zainteresowanych należy zaliczyć wyższe uczelnie. Biorąc pod uwagę stopień przygotowania, zwłaszcza dużych publicznych uczelni w tym obszarze, jako główne wyzwania dla uczelni można wskazać: ocenę potrzeb, dostosowanie metod nauczania do nowych grup docelowych oraz przygotowanie trenerów (nauczyciel akademicki jako trener osób dorosłych).

Literatura

Aktywność ekonomiczna ludności Polski, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2009.

Edukacja dla pracy. Raport o rozwoju społecznym Polska 2007, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa 2007.

Foresight kadr nowoczesnej gospodarki, Polska Agencja Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2009.

Future Skill Needs in Europe. Medium-term Forecast Synthesis Report, CEDEFOP, Luxembourg 2008.

Future Skill Supply in Europe. Medium-term Forecast up to 2020: Synthesis Report, CEDEFOP, Luxembourg 2009.

Kształcenie dorosłych, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2009.

Polska w Unii Europejskiej, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2009.

Raport o kapitale intelektualnym Polski, Zespół Doradców Strategicznych Prezesa Rady Ministrów, Warszawa, <http://www.innowacyjnosc.gpw.pl/kip/>, 2008.

Raport o rozwoju społecznym Polska 2007 – Edukacja dla pracy, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), Warszawa 2008.

LIFE LONG LEARNING AS A POSSIBLE SOURCE OF EMPLOYEES QUALIFICATIONS AND SKILLS DEVELOPMENT

Summary: The analysis of the state of art in the field of the skills and key competences of adults in selected European countries with comparison of Polish situation in the field is given for the period covering 2003-2008. The issues of applicability of skills and competences in accordance with forecasted labour market needs in the time horizon up to year 2015 are extensively discussed. The improvement of the education offer, especially in the Life Long Learning system, is treated as a main tool for the adoption of skills and key competences of adults to the new challenges. The need for increased role of the higher education institutions, among them universities, is stressed.