

## Edukacja i rynek pracy w dobie globalizacji

### Education and Job Market in the Times of Globalization

DOI 10.25951/4664

#### Wprowadzenie

W dobie globalizacji możliwości rozwojowe gospodarek zależą bardziej niż kiedykolwiek od jakości kapitału ludzkiego, jego kreatywności, innowacyjnych zdolności i adaptacji nowości. Współcześnie jakość ta formułowana jest przede wszystkim w procesie kształcenia. Potencjał edukacyjny społeczeństwa stanowi w coraz większym stopniu czynnik decydujący o konkurencyjności kraju. Wiedzy i umiejętności nie można odziedziczyć, dlatego trafne wydaje się przewidywanie, że określenie „społeczeństwo konsumpcyjne”, charakteryzujące społeczeństwa krajów rozwiniętych XXI w., zastąpi określenie „społeczeństwo uczące się”. Dla coraz większej części społeczeństwa nauczanie będzie procesem trwającym przez całe życie i w związku z tym prawdopodobnie to właśnie rynek edukacji może stać się najszybciej rozwijającym się rynkiem XXI w. (Solarczyk-Ambrozik 2002, s. 14–17). Wskazuje na to szereg czynników, zarówno od strony popytowej, jak i podażowej, których kumulacja spowoduje dynamiczny rozwój rynku edukacyjnego. Globalizacja wpływa na to, że rynek edukacji staje się rynkiem globalnym, z czym wiążą się zarówno szanse, jak i zagrożenia (Sulmicka 2000). Obecnie edukacja powinna być rozpatrywana jako proces kształcenia globalnego człowieka, który jednocześnie rozumie świat i kieruje sobą. Nie można tego osiągnąć kształcąc w sposób encyklopedyczny. Istotna rola przypada wartościom intelektualnym, wyrabianiu sądów umożliwiających racjonalny dialog i wrażliwość na to, co nowe. Ważne staje się dostrzeganie tego, co jest pomiędzy tradycyjną wiedzą a procesami zachodzącymi na naszych oczach. Koniecznością staje się dokonanie permanentnej zmiany i ewaluacji w kierunku bardziej adekwatnych i innowacyjnych działań. Młodzi ludzie muszą rozumieć kształt współczesnej cywilizacji.

Wszechstronność oraz kierowanie własnym rozwojem jest niezbędne, aby poradzić sobie z nadchodzącymi rewolucjami, zarówno w świecie gospodarki, jak i w życiu społecznym.

### Czynniki wzrostu popytu na edukację

Wśród czynników zwiększających popyt na edukację można wymienić:

- rosnącą świadomość wartości wykształcenia,
- zmiany w strukturze popytu na pracę w kierunku pracowników o wyższym poziomie wykształcenia,
- coraz większą konkurencję na rynku pracy związaną z dominującym procooszczędnym modelem rozwoju,
- dokonującą się zmianę modelu zatrudnienia w kierunku rosnącego udziału jego elastycznych niestandardowych form,
- wydłużenie średniej długości trwania życia,
- skrócenie czasu życia firm (Sulmicka, *Rynek edukacji...*).

Jednym z efektów tzw. nowej gospodarki jest powszechny wzrost świadomości roli wykształcenia. Jest to widoczne zarówno na poziomie ugrupowań integracyjnych, państw, firm, jak i jednostek. Rządy poszczególnych państw dostrzegają przede wszystkim strategiczne znaczenie edukacji dla przyspieszenia wzrostu gospodarczego i zmniejszenia bezrobocia, firmy – wyższej konkurencyjności, natomiast ludzie – większych szans znalezienia zatrudnienia, lepszych zarobków i wyższego statusu społecznego (Szymański 2002).

Ludzie chcą się uczyć, znane są bowiem statystyki zatrudnienia i bezrobocia na całym świecie. Pokazują one jako ogólną prawidłowość to, że im wyższy poziom edukacji, tym wyższy poziom aktywizacji zawodowej, niższe bezrobocie i wyższe zarobki. Wyniki badań wskazują też jednoznacznie, że bezrobocie długookresowe, stanowiące jeden z najtrudniejszych współcześnie problemów społecznych, wiąże się z reguły z niskim poziomem lub brakiem wykształcenia i kwalifikacji osób nim dotkniętych. Poziom wykształcenia jest też dodatnio skorelowany z poziomem mobilności przestrzennej, która staje się konieczna w dostosowywaniu się do konsekwencji zmian na rynku pracy i której brak jest jedną z przyczyn wysokiego bezrobocia strukturalnego. Szybkie tempo zmian wywoływanych upowszechnianiem się nowych technologii powoduje zmiany w strukturze popytu na pracowników. Maleje udział robotników, którzy kwalifikacje zawodowe zdobywali głównie poprzez pracę, rośnie natomiast zatrudnienie tzw. pracowników wiedzy (*knowledge workers*), których pracą zawodową

poprzedza długi okres nauki w formalnych systemach szkolnych i których charakter pracy wymaga uzupełniania wiedzy przez całe życie. Mówi się, że rynek „pracy” jest zastępowany przez rynek „wiedzy”. Przesunięcie popytu w stronę wykwalifikowanych pracowników wiedzy (*skilled knowledge workers*) jest jednym z najbardziej widocznych symptomów przejścia do gospodarki opartej na wiedzy. Odnosi się to nie tylko do grup zawodowych tradycyjnie uważanych za wysoko wykwalifikowane, lecz przede wszystkim do najszybciej rosnącej obecnie grupy zawodowej, którą określa się mianem „techników wiedzy” (*knowledge technologists*), np. laboranci itp. Przewiduje się, że ten typ pracy będzie już w niedalekiej przyszłości w krajach rozwiniętych dominującym segmentem w strukturze zatrudnienia (Drucker 2001).

Typowy dla obecnej fazy rozwoju ekonomicznego bezzatrudnieniowy wzrost gospodarczy (*Polska 2025...*, s. 48), związany z rosnącą wydajnością pracy w efekcie coraz lepszego jej technicznego uzbrojenia, powoduje, że na kurczącym się rynku pracy narasta konkurencja. Rośnie przeciętny poziom wykształcenia – w krajach rozwiniętych wykształcenie średnie staje się coraz częściej minimalnym kryterium wejścia na rynek pracy, zwłaszcza do jego drugiego segmentu, a więc do prac lepiej płatnych, o wyższym prestiżu społecznym, stwarzających możliwości awansu. Jest to kolejna przyczyna, dla której kształcenie permanentne staje się koniecznością dla coraz większej grupy pracowników. Z punktu widzenia rządów borykających się z bezrobociem powodowanym typowym obecnie pracooszczędnym wzrostem gospodarczym, przedłużanie okresu kształcenia stanowi jedną z form często pozornego łagodzenia tego problemu (Dembiński 2010, s. 45–50).

Kolejnym czynnikiem, który będzie działał na rzecz zwiększenia popytu na usługi edukacyjne jest wzrost udziału elastycznych form zatrudnienia. Przewiduje się, że w ciągu najbliższych 20–25 lat około połowa pracowników w krajach wysoko rozwiniętych nie będzie pracowała w dominującym obecnie systemie pełnoetatowego trwałego zatrudnienia. Wzrost liczby zatrudnionych na umowy okresowe, zlecenia, kontrakty będzie dawał możliwość tej grupie pracowników wykorzystania części czasu, która nie będzie przeznaczona na pracę, na naukę, aktualizację wiedzy i podnoszenie kwalifikacji.

Konieczność podnoszenia i zmiany kwalifikacji (często kilkakrotnie) jest też efektem rosnącej średniej długości życia, a w konsekwencji też średniego okresu aktywności zawodowej. Obecnie w krajach wysoko rozwiniętych okres aktywności zawodowej wynosi średnio około 50 lat. Jest to okres zbyt długi na to, aby przy obecnym tempie zmian otoczenia nabyte u progu życia zawodowego wykształcenie i kwalifikacje wystarczyły na całe życie. Jest to kolejna

przyczyna, która powoduje, że o ile w przeszłości faza nauki poprzedzała fazę pracy, to w przyszłości nauka i praca będą coraz bardziej powiązane i współzależne. Zarazem mamy do czynienia z innym nowym zjawiskiem, dodatkowo potęgującym potrzebę kształcenia permanentnego, tj. skróceniem życia firm. Postęp techniczny i globalizacja nasilają konkurencję, co powoduje, że niewiele firm funkcjonuje obecnie dłużej niż trwa okres aktywności zawodowej ich pracowników. Upadek, zmiana profilu firmy lub tak częste obecnie fuzje i przejęcia oznaczają dla znacznej liczby pracowników konieczność zmiany pracy i związanej z tym zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji.

### Nowe techniki i technologie pozyskiwania wiedzy w dobie globalizacji

Równocześnie z rosnącą koniecznością kształcenia dokonuje się przełom w edukacji od strony technik pozyskiwania wiedzy. Komputery i internet zrewolucjonizowały zarówno naukę, jak i nauczanie. Stawia to nowe zadania przed systemami edukacji. Tradycyjnie sformalizowane, w większości finansowane przez państwo systemy edukacji będą musiały szybciej reagować na pojawiające się potrzeby rynku edukacyjnego. Wzrost popytu na dostęp do edukacji spowoduje zapewne powstanie nowego, znacznie bardziej zdywersyfikowanego i elastycznego systemu kształcenia<sup>1</sup>. Powstanie rynek edukacji oferujący nowoczesne formy nabywania wiedzy, począwszy od weekendowych seminariów do kursów online, adresowanych do różnych grup społecznych, działających w różnych miejscach – od uniwersytetów po naukę w domu. Szkolnictwo publiczne, choć nadal stanowić będzie trzon edukacyjnego systemu, w znacznym stopniu zmieni formy przekazywania wiedzy.

Istnieje wiele przyczyn, dla których można spodziewać się ogromnego wzrostu zapotrzebowania i wykorzystania nowych technologii uczenia się, m.in.:

---

<sup>1</sup> Mimo ewidentnych korzyści, jakie z inwestycji w kapitał ludzki odnosi całe społeczeństwo, wyasygnowanie na cele edukacyjne odpowiednio dużych środków budżetowych zwykle napotyka w praktyce na poważne trudności. Jedną z przyczyn tego stanu rzeczy jest zapewne fakt, że istnieje znaczne opóźnienie czasowe pomiędzy inwestycjami w edukację, a tego efektami. Natomiast politycy podejmujący decyzje działają z reguły w znacznie krótszym czasie, ograniczonym do trwania własnej kadencji. Inwestycje edukacyjne, które nie są reprezentowane przez wpływowe grupy nacisku przeważnie przegrywają w dostępie do środków budżetowych. Także z tego względu rosnący popyt na edukację wymagać będzie zwiększenia podaży komercyjnych usług edukacyjnych.

- nowe technologie informacyjne oferują praktyczne rozwiązanie rozszerzonego dostępu do edukacji dla człowieka w ciągu całego życia,
- technologie te będą obniżały koszty nauczania poprzez tworzenie korzyści skali, których tradycyjne pracochłonne metody nauczania nie mają; koszty szeregu szkoleń zawodowych przy odpowiednio dużej liczbie użytkowników można obniżyć poprzez prowadzenie ich w warunkach wirtualnej symulacji (np. szkolenie pilotów),
- nowe interaktywne technologie umożliwią udoskonalanie zarówno metod nauczania, jak i polepszanie ich wyników (Kozielska, Zduniak 2020, s. 35–40).

Punkt ciężkości przesuwa się od systemu, w którym centrum procesu nauczania stanowił nauczyciel, do systemu skoncentrowanego na osobie uczącej się. Obie strony, tj. uczący i uczący się, robią użytek z nowych technologii nauczania. Firmy dostarczające materiały do nauki dostarczają też *know-how* nauczycielom, proponując sposoby prowadzenia zajęć oraz ich plany. Nauczanie poprzez sieć daje uczniom szanse korzystania z lekcji prowadzonych przez najlepszych nauczycieli i wykładów profesorów z renomowanych światowych uniwersytetów. Możliwa jest też szybsza aktualizacja materiałów szkoleniowych. Oczywistą korzyścią edukacji online jest możliwość indywidualizacji tempa i czasu nauki oraz to, że nauczanie może odbywać się w dowolnym czasie przez 24 godziny na dobę. Nie wydaje się jednak, aby nowe technologie kiedykolwiek zastąpiły całkowicie metody tradycyjne. Chociaż ich zalety, wynikające z możliwości, których tradycyjne metody kształcenia nie posiadają, powodują, że ich rozwój i coraz większy udział w procesie kształcenia wydaje się przesądzony (Nowak, Winkowska-Nowak, Rygielska 2009, s. 32–35).

Jednym z celów realizowanych na tym etapie kształcenia jest wyrabianie nawyku i opanowanie nowych metod permanentnego uczenia się w przyszłości (np. koncepcja *just-in-time learning*, zgodnie z którą kluczowa będzie umiejętność znalezienia w odpowiednim momencie potrzebnych wiadomości i informacji).

Internet zwiększa liczbę odbiorców programów edukacyjnych. Uczelnie będą używały go do rozszerzenia swojego geograficznego zasięgu, co z kolei zwiększy w przyszłości wykorzystanie sieci. Internet stanowi szczególnie atrakcyjną formę studiowania dla osób pracujących.

Poprzez sieć dostarcza on zarówno ogólną informację dotyczącą studiów, jak i materiały do nauki z zakresu poszczególnych programów. Mankamentem wirtualnego systemu kształcenia jest brak ważnego elementu dla człowieka jako istoty społecznej, tj. bezpośredniego kontaktu z innymi studentami

i profesorami. O tym, że jest to element istotny świadczy fakt, że na uniwersytetach amerykańskich, gdzie profesorowie udostępniają w sieci cały materiał prezentowany na wykładach, studenci nadal chodzą na te wykłady. Na razie większość uczelni stosuje metodę kombinowaną: ucząc częściowo w sposób tradycyjny i włączając w tok nauki kursy online, które są wybierane głównie przez pracujących w pełnym wymiarze czasu studentów. Obecnie studiujący w systemie internetowym studenci wybierają przede wszystkim kursy zawodowe. Postępujące urynkiowanie edukacji rodzi niebezpieczeństwo stopniowego odchodzenia od poszerzającego horyzonty modelu kształcenia ogólnego na rzecz nauki zawodowych umiejętności, które na rynku pracy przyniosą szybki zwrot zainwestowanych w kształcenie środków. W przyszłości rozwinię się też zapewne segment kształcenia wirtualnego, które nie będzie nastawione bezpośrednio na potrzeby zawodowe, ale raczej na ogólny rozwój intelektualny. Byłby to segment rynku programów edukacyjnych, adresowanych zwłaszcza do dorosłych, którzy nie mając w młodości odpowiednich możliwości chcieliby uzupełnić wykształcenie w interesujących ich dziedzinach. Sprzyjać temu będzie zmieniająca się struktura demograficzna społeczeństw krajów rozwiniętych, gdzie stale rośnie udział starszych generacji (Głogosz 2000).

W dobie globalizacji presja konkurencji powoduje, że zarówno jednostki, jak i firmy będą musiały skoncentrować się na utrzymaniu i zwiększaniu swojego najcenniejszego aktywu – kapitału wiedzy. Zarówno rosnąca rola wiedzy, jak i szybkość dokonujących się na tym polu zmian powodują, że doszkalanie pracowników jest obecnie nieuniknione. Pracodawcy stwierdzają istnienie luki pomiędzy kwalifikacjami posiadanymi przez pracowników a niezbędnymi im obecnie w pracy (Taraś, Welshop 2016, s. 56–60).

Tradycyjne kursy doszkalające organizowane poza miejscem pracy są kosztowne – skierowani na nie pracownicy są przez pewien czas nieobecni w pracy, a oprócz kosztu samego kursu firma ponosi koszty biletów i hoteli. Mając tego świadomość rosnąca liczba firm przygotowujących materiały szkoleniowe oferuje kursy doszkalające online, które można odbyć nie opuszczając miejsca pracy. Ponieważ firmy prowadzą znaczną i szybko rosnącą część interesów poprzez internet, a także w coraz większym stopniu używają sieci komputerowych na potrzeby komunikacji wewnętrznej (intranet), są od strony technicznej dobrze przygotowane do wykorzystania internetu i wewnętrznych sieci komputerowych dla celów szkolenia swoich pracowników. Również sami pracownicy są w coraz większym stopniu zainteresowani wykorzystywaniem dogodnej możliwości podnoszenia swoich kwalifikacji na coraz trudniejszym i niestabilnym rynku pracy.



Urynkowienie edukacji rodzi też problem źródeł finansowania zarówno podnoszenia dotychczasowych kwalifikacji pracowników, jak i ich zmiany. W miarę uelastyczniania rynku pracy, przejawiającego się m.in. w zwiększaniu udziału pracowników zatrudnionych w systemie umów okresowych i na zlecenia, nasila się tendencja do przerzucania kosztów zdobywania i podwyższania kwalifikacji na pracowników. O ile w przeszłości, kiedy dominowały formy stałego zatrudnienia, koszty doskonalenia kwalifikacji pracowników ponosiły zwykle firmy, to obecnie firmy zatrudniające pracowników w ramach elastycznych form zatrudnienia szukają osób już dysponujących poszukiwanymi przez nie kwalifikacjami.

W praktyce oznacza to konieczność sfinansowania dodatkowej nauki przez samych pracobiorców. Sytuacja taka wymaga wspierania przez państwo ułatwień w zdobywaniu potrzebnych kwalifikacji, np. poprzez odpowiednie rozwiązania w sferze podatków.

Nieuchronne wydłużenie czasu nauki, zarówno liczby godzin spędzanych w bezruchu przed monitorami komputerów, jak i czasu przeznaczanego na kształcenie w skali całego życia oznaczać będzie postępującą redukcję niezbędnego dla zdrowego życia wysiłku fizycznego. Dlatego można się spodziewać, że jednym z ubocznych efektów rozwoju edukacji komputerowej będzie też zapewne dalszy, szybki rozwój rynku usług oferujących możliwości rekreacji fizycznej (kluby fitness, siłownie), podtrzymujących zagrożoną sprawność fizyczną społeczeństwa informacyjnego.

## Edukacja w dobie współczesnych przemian na rynku pracy

Aby nadążyć za przemianami zachodzącymi we współczesnym świecie trzeba się nieustannie uczyć i to przez całe, również dorosłe życie. To właśnie jest cechą współczesnej edukacji, która w XXI w. musi być edukacją globalną. Jest ona powszechnie uznana za główną siłę sprawczą społecznego i gospodarczego rozwoju. Potrzeba rozwoju zasobów ludzkich może następować tylko w wyniku ustawicznej edukacji. Zadaniem globalnej edukacji jest więc wyposażenie młodego pokolenia w globalną świadomość, której tworzeniu ma służyć:

- przekazywanie przekonania, że ludzi na całym świecie łączy „status biologiczny”, historia, potrzeby psychologiczne oraz problemy egzystencjalne (stąd zadaniem nauczycieli jest uczenie rozpoznawania uniwersalnych elementów kultury),
- kształtowanie postrzegania samego siebie i całej ludzkości jako części ekosystemu ziemskiego,

- rozwijanie umiejętności rozpatrywania samego siebie i własnej grupy społecznej jako uczestników życia międzynarodowego,
- wykształcenie zdolności ujmowania cywilizacji w perspektywie „globalnego banku kultury” – jako wytworu całego gatunku ludzkiego,
- uświadomienie sobie, że ludzie żyjący w różnych kulturach odbierają i wartościują problemy światowe na podstawie różnych założeń (Melo-sik 2016).

System edukacji na poziomie wyższym wymaga zmian przystosowujących go do wymagań gospodarki i potrzeb współczesnego społeczeństwa. Konieczne jest odejście od pasywnego przekazywania wiedzy w stronę interaktywnego „trenowania umiejętności”. Coraz częściej zwraca się uwagę, że człowiek, często nazywany czynnikiem ludzkim, jest odpowiedzialny za rozwój i przyszłość świata. Tylko dzięki obecności, wychowaniu człowieka myślącego, wrażliwego, aktywnego, dbającego zarówno o swoje interesy, jak i sprawy całej zbiorowości, jesteśmy w stanie sprostać wyzwaniom, jakie niesie nam globalizacja. Świat rozdarty jest różnego rodzaju konfliktami, które dotyczą niemalże każdej sfery życia. Człowiek egzystujący w ciągłym uczuciu zagrożenia musi posiadać odpowiedni stopień wiedzy, aby móc normalnie bytować. Należy podkreślić, że nowoczesna edukacja ma także nauczyć rozumienia innych, ma wyrobić umiejętność współżycia i współdziałania z ludźmi różnych kultur, różnych systemów wartości. Innym wyzwaniem jest „stały rozdźwięk” pomiędzy edukacją formalną a zapotrzebowaniem rynku i łączące się z tym zjawisko spadku znaczenia wykształcenia uniwersyteckiego czy sektora usług, który często nie jest w stanie przygotować absolwentów odpowiednio do wymagań rynku pracy (Kruk 2000, s. 58–65).

Kluczem wydaje się zatem dokonanie takich decyzji edukacyjnych, aby uwzględniały one zarówno własne zainteresowania, aspiracje, jak również potrzeby rynku pracy. Młody człowiek powinien rozwijać się w kierunku zgodnym z jego wewnętrznymi predyspozycjami, zainteresowaniami. W związku z tym konieczne są zmiany w edukacji, która pomoże w zarysowaniu nowego kształtu przyszłości. Proces globalizacji i to, w jaki sposób kreuje rzeczywistość, jest swego rodzaju szansą, którą należy wykorzystać. Mogą tego dokonać dobrze wykształcone jednostki, potrafiące odpowiednio kreować świat. Polskie uczelnie w takiej strukturze, w jakiej obecnie funkcjonują, nie są w stanie nadążyć za potrzebami rynku pracy. Szkolnictwo wyższe wykazuje mniejszą dynamikę zmian dostosowawczych niż rynek pracy. Rynek pracy wymusza więc „stworzenie” nowego typu człowieka: przedsiębiorczego, mającego odpowiednie kwalifikacje i umiejętności, skłonnego do ryzyka. Edukacja wyższa musi



niejako przygotować przyszłego absolwenta do radzenia sobie w zmieniającej się rzeczywistości, do minimalizowania poczucia niepewności. Młody człowiek kończący szkołę, studia, traci status ucznia, a wraz z wkroczeniem na rynek pracy staje się pełnoprawnym członkiem tego rynku. Wiedza teoretyczna zdobyta na szczeblu edukacji powinna zostać właściwie wykorzystana do wykonywania zadań praktycznych w miejscu pracy. Dzisiejsi „młodzi” to zasób, o wykorzystaniu którego powinniśmy myśleć nie tylko w perspektywie bieżącej, lecz także w perspektywie kolejnych kilkudziesięciu lat ich aktywności zawodowej. Współczesna gospodarka wymaga od ludzi starannego i nowoczesnego wykształcenia, koncepcyjnych umiejętności, zdolnych do łatwego adaptowania się do zmieniającego się otoczenia. Coraz częściej człowiek musi być przygotowany do podejmowania pracy w warunkach szybkich zmian specjalizacji i zawodów wynikających m.in. z gwałtownego rozwoju wiedzy technologicznej, dokonujących się procesów umiędzynarodowienia i globalizacji gospodarki. Do tych właśnie wymogów powinny być dostosowane struktury organizacyjne uczelni, które w większym niż obecnie stopniu powinny koncentrować się na przekazywaniu i kreowaniu umiejętności do samodzielnego działania, kształtowania zdolności do bycia przedsiębiorczym, uczyć szybkiej adaptacji do zmieniających się warunków oraz sposobów działania.

Istotnym zagrożeniem wynikającym z trudnej sytuacji na rynku pracy jest niewątpliwie ryzyko zwiększenia bierności młodych. Młodzi ludzie, świadomi zmian na rynku pracy, stają się architektami własnej kariery zawodowej, a podejmowane przez nich aktywności nie są przypadkowe, lecz starannie zaplanowane. Świat pracy nieprzystosowane jednostki, nieumiejące się odnaleźć w nowej rzeczywistości po prostu odrzuca, wyklucza. Tylko człowiek silny jest sobie w stanie poradzić. Teraźniejszość charakteryzuje się walką o „mądre głowy”, a więc można stwierdzić, że świat pracy przybiera darwinistyczne cechy: silniejsi przetrwają na rynku pracy, a słabsi wypadną z obiegu (Zajac 2015, s. 49–57).

Przemiany w gospodarce rynkowej spowodowały zmianę celów kształcenia, które są pochodną niespotykanych dotąd jakościowych i ilościowych przemian technologicznych, społecznych i ekonomicznych. Olbrzymią rolę w tej sytuacji odgrywa postępujący proces globalizacji, w wyniku którego humanistyczny model życia człowieka powoli zostaje zastąpiony przez model socjoekonomiczny. W modelu tym zakłada się, że już w momencie przyjscia na świat szanse życiowe człowieka są zróżnicowane w zależności od poziomu intelektualnego środowiska rodzinnego. Inne możliwości na spełnienie się w życiu mają ludzie urodzeni w rodzinach wykształconych, a inne osoby, w których rodzinach

edukacja nie przekroczyła poziomu podstawowego. Jednym z głównych założeń modelu socjoekonomicznego jest uznanie wykształcenia za filar ludzkiej egzystencji (Kukla, Zajac 2017, s. 78–82).

Sytuacja na rynku pracy jest złożona. Młodzi nie mogą poprzestać na kształceniu się w jednym kierunku, ale muszą łączyć wiele umiejętności, mieć świadomość ciągłego doskonalenia, być gotowi do zmiany miejsca pracy, a także zawodu. Jeżeli uczelnia wyższa ma przygotować pracownika do pracy w warunkach odpowiadających założeniom i wymaganiom gospodarki UE, to wychodząc naprzeciw wyzwaniom rynku należy pamiętać, że normy jakości to nie regulacja prawna, ale też wymóg klienta. Jest to ogromne zadanie dla współczesnej edukacji, w tym ustawicznej.

### Wymagania współczesnego rynku pracy

W realiach współczesnego rynku pracy na znaczeniu zyskuje przekonanie, że wykształcenie i zdobyte dzięki niemu kompetencje i umiejętności stały się jednym z najważniejszych walorów rynkowych na sprzedaż. Należy jednak pamiętać, że dostępność środowisk do edukacji z uwagi na miejsce zamieszkania i pochodzenie jest nierówna, ponieważ wysokość kosztów kształcenia i doksztalcania przekracza często możliwości finansowe wielu rodzin, szczególnie z terenów dotkniętych bezrobociem, mieszkańców wsi oraz mniejszych miast.

Uczenie się, doksztalcanie, doskonalenie, przekwalifikowanie to pojęcia, o których bardzo dużo się mówi i dyskutuje. Zdobyte raz wykształcenie nie wystarczy nam na całe życie, niezbędna jest promocja korzyści wynikających z posiadania wysokich i aktualnych kwalifikacji oraz odpowiednich kompetencji do wykonywania określonego zawodu, pracy. Gwarancja zatrudnienia na całe życie przestaje być możliwa, co powoduje konieczność ustawicznego kształcenia i nowej organizacji tego procesu. Należy więc przekonać ogół społeczeństwa o znaczeniu uczenia się przez całe życie i nieustannym podnoszeniu swoich kwalifikacji i umiejętności.

Warto również podkreślić, że w aspekcie specyfiki współczesnego rynku pracy szczególnym wyzwaniem stawianym młodym ludziom jest nie tyle skuteczne poszukiwanie miejsc pracy oraz sprawne odpowiadanie na potrzeby rynku pracy, co ich kreowanie. Obecnie na rynku pracy można zaobserwować pewne „niedopasowanie kompetencyjne”, które odnosi się do różnych typów braku równowagi pomiędzy umiejętnościami oferowanymi przez potencjal-

nych pracowników a umiejętnościami potrebnymi na rynku pracy. W literaturze najczęściej wymienia się następujące typy niedopasowania:

- niedobór kompetencyjny – popyt na danego rodzaju umiejętności przewyższa podaż pracowników z tego rodzaju umiejętnościami,
- luka kompetencyjna – rodzaj i poziom umiejętności jest inny niż ten wymagany do prawidłowego wykonywania danej pracy,
- niedopasowanie pionowe – poziom wykształcenia/kwalifikacji jest niższy/wyższy niż wymagany,
- niedopasowanie poziome – typ/działania kształcenia lub umiejętności są nieodpowiednie do wykonywanej pracy,
- zbyt wysoki/niski poziom wykształcenia – pracownicy mają wyższy/niższy poziom wykształcenia niż wymagany do wykonywania pracy na danym stanowisku,
- zbyt wysokie/niskie kwalifikacje – pracownicy mają wyższe/niższe kwalifikacje niż te wymagane na danym stanowisku pracy (Balcerowicz-Szkutnik 2015, s. 35–38).

Z kolei biorąc pod uwagę tendencje społeczno-gospodarczo-kulturowe wskazuje się trzy grupy czynników, które kreują współczesny rynek pracy:

- czynniki ekonomiczne, które wynikają ze zmian zachodzących we współczesnej gospodarce światowej oraz powiązanych z nimi zmian w zarządzaniu przedsiębiorstwami;
- czynniki technologiczne, które związane są z szeroko rozumianym postępem technicznym. Rewolucja technologiczna jest źródłem rozwoju sektorów, w których dominuje udział wiedzy, co wpływa na wzrost popytu na pracę wysoko kwalifikowanych pracowników. Innowacje powodują ponadto, że posiadane przez pracowników kwalifikacje szybko się dezaktualizują, w efekcie czego konieczne jest położenie większego nacisku na doksztalcanie się oraz rozwijanie swoich umiejętności przez cały czas trwania kariery zawodowej;
- czynniki demograficzne i społeczne, do których zaliczyć można m.in. starzenie się społeczeństwa, a co za tym idzie wydłużenie się czasu aktywności na rynku pracy, większą świadomość społeczną pracowników, mobilność przestrzenną ludzi, lepsze wykształcenie oraz szeroko pojęte zmiany światopoglądowe wpływające na budowanie postaw względem pracy, współczesnego etosu pracy (Leszczewska 2017, s. 45–52).

Zarysowane tendencje mają wpływ na kształt współczesnego rynku pracy, w tym na charakter i sposób wykonywania pracy. Powinny być również inspiracją dla systemu edukacji. Zmieniająca się ciągle rzeczywistość wymaga nie

tylko szybkiego przystosowania się do zaistniałych sytuacji, ale przede wszystkim odnalezienia własnego miejsca we współczesnym świecie, w pewnym stopniu dopasowania się do niego.

Jeśli natomiast chodzi o wyzwania współczesnego rynku pracy, to:

- współczesny rynek pracy wymaga od pracowników, aby mieli bogatą wiedzę specjalistyczną i łączyli ją z wiedzą z zakresu biznesu-zarządzania bądź ekonomii. Ceniona jest również chęć uczenia się nowych rzeczy, swoista elastyczność oraz otwartość, zdolność do przestawiania się z jednego zawodu na inny;
- wykształcenie oraz wiedza nie gwarantują uzyskania i utrzymania dobrej pracy. Dużą wagę przywiązuje się natomiast do umiejętności efektywnego korzystania z wiedzy, pozyskiwania nowej wiedzy oraz zarządzania nową wiedzą;
- doświadczenie zawodowe jest wysoko cenione na współczesnym rynku pracy, głównie z uwagi na fakt, że przekłada się ono na zdolność do zachowania właściwych proporcji, jakie zachodzą pomiędzy skrajnymi zachowaniami;
- współcześni pracodawcy coraz większą wagę przywiązują do osobowości pracowników. To cechy osobowości w dużej mierze determinują bowiem stopień, w jakim pracownik wykorzystuje swoje atuty, którymi mogą być wiedza lub doświadczenie;
- wartość pracownika na współczesnym rynku pracy wzmacnia jego inteligencja emocjonalna, rozumiana jako umiejętność rozpoznawania, kontrolowania oraz wykorzystywania swoich własnych oraz cudzych uczuć. Wysoka inteligencja emocjonalna wzmacnia pewność siebie, sprawia, że pracownik łatwiej opanowuje stres i rozwiązuje problemy, jak również zyskuje większe zaufanie wśród pracowników. Taki pracownik staje się bardziej pożądany przez współczesnych pracodawców (Pawlak 2014, s. 25–32).

Turbulentność otoczenia, dynamizm zmian, niepewność losów na współczesnym rynku pracy sprawiają, że planowanie przyszłości zawodowej staje się coraz trudniejsze. Na współczesnym rynku pracy ceni się określone cechy osobowościowe, kompetencje społeczne i osobiste, które zdobywać i rozwijać można w różnych okolicznościach życiowo-zawodowo-edukacyjnych, a ich osiągnięcie i rozwój także z powodzeniem można zaplanować.

Zmiany zachodzące na rynku pracy, przeobrażenia kariery zawodowej determinowane są m.in. zmianami zachodzącymi w gospodarce i na rynku pracy. Generują one nowe wyzwania względem edukacji, która obecnie musi nie

tylko dostosować się do oczekiwań i wymagań rynku pracy, lecz także sama ulec przemianom w realizacji procesu kształcenia.

Spółczesne społeczeństwo informacyjne, w którym żyjemy, charakteryzuje się olbrzymią dynamiką zmian, a informacja ma tu priorytetowe znaczenie. Zatem człowiek, nie chcąc dopuścić do dezaktualizacji posiadanej wiedzy, powinien nieprzerwanie przez całe życie uczyć się. Przeobrażenia wynikające z powstania społeczeństwa informacyjnego nie dotyczą tylko edukacji, lecz wszystkich obszarów funkcjonowania jednostki, w tym pracy (Kosmala-Rok 2016, s. 22–25).

Edukacja w społeczeństwie informacyjnym znacznie różni się od tej z przeszłości. Wykształcenie staje się jednym z kluczowych zasobów kapitału społecznego i stanowi jeden z najistotniejszych warunków zapewniających człowiekowi godziwą egzystencję. Wykształcenie umożliwia łatwiejsze radzenie sobie w sytuacjach ekstremalnych i szybsze przystosowanie się do zmian. Nagłe i nieoczekiwane przeobrażenia wymuszają ponowne uczenie się, zmianę kompetencji i kwalifikacji. W związku z tym oczekuje się, że edukacja będzie elastyczna, wielokierunkowa, obszerna i wszechstronna, gdyż tylko taka zapewnia jednostce zdobycie wysokich kwalifikacji oraz kompetencji, które umożliwiają odnalezienie się na konkurencyjnym rynku pracy, a co za tym idzie – mają wpływ na karierę i przyszłe zarobki (Lubański 2014, s. 22).

Współczesna edukacja powinna być nastawiona przyszłościowo, a zatem powinna kształtować ludzi innowacyjnych, aktywnych i progresywnych. Jej celem powinno być w najszerszym znaczeniu przekazywanie wiedzy, ale powinna także kształtować umiejętności, wielostronnie rozwijać i doskonalić człowieka oraz promować wartości ogólnoludzkie. Tak pojmowana edukacja prowadzi do globalnej aktywności na zasadzie demokratycznego uczestnictwa w społeczeństwie uczącym się i służy rozwojowi społecznemu zgodnie z duchem humanizmu, współpracy i demokracji. Idea kształcenia ustawicznego jest zgodna z potrzebami nowego typu społeczeństwa, uwzględnia przemiany rynku pracy, jak i rytm indywidualnej egzystencji wynikający z dynamiki zmian charakterystycznych dla nowego typu społeczeństwa. U jej podstaw znajdują się takie zjawiska społeczne i kulturalne, jak: rozwój nauki i technologii, konieczność doskonalenia zawodowego, dostosowanie do zmian ekonomicznych, wymagania rynku pracy wobec zasobów pracy oraz upowszechnienie kształcenia typu *know-how* na kursach o specjalnym przeznaczeniu (Lubański 2014, s. 17).

Istnieje również potrzeba dalszego rozszerzania wiedzy i umiejętności związanych ze specjalizacją zawodową czy naukową, które wymagają posiadania dokładniejszego i bardziej specjalistycznego przygotowania. Coraz częściej ludzie stoją przed koniecznością zmiany zawodu z przyczyn zarówno prywatnych, jak

i wynikających z sytuacji na rynku pracy. Wszystkie wspomniane potrzeby są zaspokajane przez kształcenie podyplomowe, które w procesie edukacyjnym może pełnić funkcję studiów: specjalistycznych, aktualizujących wiedzę czy ogólnych. Może również wynikać z zainteresowań uczestników studiów niekoniecznie związanych z wykonywanym zawodem. W związku z tym dużym zainteresowaniem cieszą się studia podyplomowe jako ta forma kształcenia, która szybko reaguje na zmieniające się potrzeby rynku pracy.

### Funkcje i cele kształcenia podyplomowego

Koncepcja kształcenia ustawicznego składa się z czterech ogniw problemowo-strukturalnych: samokształcenia, doskonalenia, doksztalcenia i kształcenia bezinteresownego. Najpełniejszy zakres pojęcia edukacji ustawicznej został przyjęty przez UNESCO. Według tej organizacji międzynarodowej kształcenie ustawiczne obejmuje całe życie człowieka i służy jego rozwojowi. Jest to również naczelną zasadą wskazującą kierunek współczesnych reform oświatowych dotyczących szkolnictwa powszechnego, zawodowego i wyższego, ale także doskonalenia zawodowego pracujących, oświaty dorosłych, kształcenia równoległego oraz wychowania w rodzinie i środowisku. Głównego zadania edukacji ustawicznej upatruje się w wychowaniu nowego typu człowieka, charakteryzującego się twórczą postawą i dynamicznym stosunkiem do życia i kultury – potrafiącego doskonalić siebie, zmieniać warunki życia i ulepszać je dla dobra społeczeństwa.

Uczelnie wyższe poprzez studia podyplomowe prowadzą doksztalcenie i realizują następujące funkcje kształcenia ustawicznego:

- kompensacyjną – uzupełnienie wykształcenia; występuje, gdy poziom wiedzy posiadanej przez studenta nie jest wystarczający do wykonywania prawidłowo zadań zawodowych,
- renowacyjną – odnowienie kwalifikacji; wiąże się z aktualizacją umiejętności i wiedzy w związku z postępem technologicznym i technicznym czy zmianą oprzyrządowania stanowiska pracy,
- rekonstrukcyjną – rozbudzanie dążeń twórczych studentów w taki sposób, aby wynikiem było np. ulepszenie własnego miejsca i organizacji pracy.

Powyższe funkcje dotyczą jednego ze wspomnianych wcześniej ogniw problemowo-strukturalnych, a mianowicie doksztalcenia – procesu podwyższania kwalifikacji formalnych. To przede wszystkim teoretyczne dopełnienie kwalifikacji zawodowych, które są poświadczane odpowiednim dyplomem, certyfikatem czy świadectwem (Kargul 2018, s. 34–38).



Jak można zauważyć, każda z form kształcenia posiada określone funkcje. Te z kolei implikują cele aktywności edukacyjnej oraz zadania, których wypełnienie gwarantuje osiągnięcie zakładanych rezultatów. Uczelnie wyższe podejmują starania zmierzające do określenia celów i zadań studiów podyplomowych, a mianowicie:

- celem studiów podyplomowych nie jest jedynie przekazywanie pewnej sumy wiedzy, lecz także rozwijanie umiejętności pracy twórczej, rozwiązywanie problemów, stosowanie metod naukowych w pracy zawodowej,
- studia mają służyć zarówno przekazywaniu wiedzy, jak i być formą pomocy w samodzielnym kształceniu się,
- powinny pomagać studentom zrozumieć specjalistów z innych dziedzin wiedzy, aby ułatwiać dialog i nawiązywanie współpracy,
- celem studiów podyplomowych jest budzenie ducha innowacyjności, chęci podejmowania ryzyka związanego z innowacjami i poszukiwaniami nowych rozwiązań problemów, ale również przekazywanie sprawdzonych technik i umiejętności.

Ogólnym celem tej formy edukacji jest więc rozszerzenie bądź uaktualnienie wiedzy i umiejętności na poziomie wyższym. Organizacją i realizacją studiów podyplomowych zajmują się przede wszystkim uczelnie wyższe. W związku z tym Instytut Planowania Oświaty UNESCO wyszedł z inicjatywą przeprowadzenia międzynarodowych badań, które poświęcone były roli uniwersytetów w kształceniu podyplomowym. Badaniami objęte zostały studia podyplomowe dotyczące rolnictwa, nauk technicznych, medycyny, zarządzania i pedagogiki szkoły wyższej. Propozycje i spostrzeżenia ujęte w końcowym raporcie pomimo upływu lat są nadal aktualne, a wyniki badań pozwoliły na wyciągnięcie następujących wniosków na temat kształcenia podyplomowego:

- większość uczelni uważa prowadzenie studiów podyplomowych za jedno ze swoich zadań, w związku z czym stara się je rozwijać i doskonalić, chociaż zgłaszane są zastrzeżenia co do praktycznego zaangażowania uczelni wyższych,
- w krajach, w których istnieje centralne planowanie kształcenia i doskonalenia kadr w powiązaniu z planowaniem szkolnictwa wyższego studia podyplomowe rozwijają się najlepiej,
- niezależnie od form organizacyjnych kształcenie podyplomowe traktowane jest jako część systemu szkolnictwa wyższego, a w krajach, w których prowadzona jest centralna koordynacja wchodzi w zakres kompetencji władz szkolnictwa wyższego,

- określona polityka państwa, a zwłaszcza wyraźnie sprecyzowane postanowienia legislacyjne sprzyjają rozwojowi kształcenia podyplomowego, natomiast gdy brakuje tego rodzaju przepisów na szczeblu krajowym uczelnie mogą rozwiązać ten problem umieszczając odpowiednie postanowienia w statucie,
- kształcenie podyplomowe powinno być traktowane jako część koncepcji edukacji ustawicznej, co pozwoli dostrzec jego związku z innymi czło-nami szkolnictwa, a przede wszystkim z celami i treściami kształcenia na szczeblu wyższym,
- na niektórych uniwersytetach zostały podjęte prace nad odpowiednimi metodami kształcenia podyplomowego, w których zwraca się uwagę na rozwijanie zdolności i motywacji studentów ([www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/44/id/922](http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/44/id/922), data dostępu: 4.05.2020).

Można więc stwierdzić, że kształcenie podyplomowe staje się integralną częścią zadań edukacyjnych uczelni wyższych. Integralność ta niesie ze sobą konieczność wypracowania metod kształcenia odpowiednich dla dorosłych oraz podjęcia badań diagnostycznych i weryfikacyjnych dotyczących form, treści i efektywności tego rodzaju kształcenia. Jego popularność ciągle rośnie, co wynika przede wszystkim z możliwości stosunkowo szybkiego zdobycia kwalifikacji zawodowych. Na rynku edukacyjnym zauważa się także wzrost liczby ofert proponujących kształcenie podyplomowe, co pokazują dane statystyczne.

## Perspektywy rynku edukacji

Współczesna rola wiedzy oraz nauki jest ogromna i trudna do przecenienia. Historycznie rzecz biorąc, rola nauki systematycznie wzrastała od początku okresu nowożytnego naszych dziejów (Zacher 1997, s. 45 i n.; Świętochowska 2000, s. 52–53), uzyskując stopniowo pozycję dominującej, dynamicznej siły napędowej rozwoju współczesnej cywilizacji ludzkiej (Bednarski 1998, s. 8 i n.).

Uznaje się ją za głównego architekta przemian cywilizacyjnych (Gajda 1992, s. 45–55). W związku z powstaniem społeczeństwa informatycznego zadaniem edukacji szkolnej jest przygotowanie młodego pokolenia do kreatywnego, twórczego uczestnictwa w kulturze, do korzystania z nowych możliwości nauki, pracy i życia w informacyjnej cywilizacji, a także do jej doskonalenia i rozwoju. Szkoła ma nie tylko przekazywać wiedzę i umiejętności, jej powinnością jest także wprowadzenie młodzieży w szeroko pojęty świat wartości i kulturę

narodową. Ważnym zadaniem szkoły jest również inspirowanie postawy twórczej, otwartej, wdrażanie do samodzielności myślenia i działania, rozwijanie zdolności do samokształcenia. Szkoła ma przygotowywać nowe pokolenie do pluralizmu, demokracji, tolerancji, otwartości, równości, dialogu; ma uczyć współdziałania, współpracy i współżycia w skomplikowanym układzie globalnym oraz odpowiedzialności globalnej (Bogaj 2000, s. 35–38; Białecki, Sikorka 1998, s. 44–48).

Jedną z konsekwencji globalizacji, którą należy uwzględnić w rozwiązaniach edukacyjnych, jest wzrastające zjawisko bezrobocia. W najbliższych latach wystarczy 1/5 zdolnej do pracy populacji, aby utrzymać gospodarkę w jej rozmachu (Martin, Schumann 2000, s. 58–59). W takiej sytuacji najlepszą i najbardziej bezpieczną inwestycją, jakiej mogą dokonać rodzice, jest inwestowanie w wykształcenie dzieci (Husen 1974, s. 25–30). Edukacja jest bowiem powiązana z rynkiem pracy. Są to relacje wynikające z roli wykształcenia, kwalifikacji i kompetencji zawodowej jako efektu edukacji dla pracownika, przedsiębiorstwa, gospodarki i społeczeństwa (Denek 1998, s. 35–38). Powiązanie edukacji i rynku pracy odbywa się na zasadzie sprzężenia zwrotnego.

Współczesna edukacja staje się w coraz większym stopniu zależna od środków masowego przekazu, w tym zwłaszcza od internetu, telewizji. Za ich pośrednictwem odbywa się przekazywanie i upowszechnianie wiadomości, opinii, propagowania wzorów postaw, zachowań (Eco 2002).

Panują dość znaczne rozbieżności poglądów co do tego, czy internet i nowoczesne technologie informacyjne i komunikacyjne łączą, czy jeszcze bardziej podziela kraje biedne i bogate na tych, co „mają i wiedzą” oraz na tych, co „nie mają i nie wiedzą”.

Trudno dziś jednoznacznie przesądzić, jaki ostatecznie wpływ na losy krajów ubogich będą miały dokonujące się obecnie zmiany technologiczne, rysuje się tu bowiem zarówno wiele szans, jak i zagrożeń. Edukacja zwiększa zdolność społeczeństwa do absorpcji wiedzy, która choć zawsze była ważna, to obecnie staje się niezbędna dla sprawnego funkcjonowania w globalnym świecie. Rozwijający się w krajach wysoko rozwiniętych rynek edukacji zaspokaja potrzeby społeczeństw i gospodarek tych krajów, z czego generalnie wszyscy jego uczestnicy odnoszą korzyści. Jednak w skali świata rosnący popyt na edukację niekoniecznie oznacza, że wszyscy, którzy ponoszą nakłady na ten cel, uczestniczą w płynących z tego korzyściach. Globalizacja nasiliła i przyspieszyła bowiem trwający od lat proces „drenażu mózgów”. Przepisy migracyjne państw wysoko rozwiniętych, restrykcyjne wobec pracowników niewykwalifikowanych z krajów rozwijających się, wyraźnie faworyzują osoby o wysokich i poszukiwanych kwalifikacjach. Nie

ukrywa się, że ten kierunek polityki migracyjnej będzie kontynuowany, ponieważ mimo stosunkowo wysokiego poziomu bezrobocia firmy mają kłopoty z naborami do pracy pracowników, zwłaszcza o wyższych kwalifikacjach.

Migracja specjalistów z krajów rozwijających się do krajów rozwiniętych powoduje, że kraje bogate nie tylko przejmują najwartościowszą część potencjału ludzkiego krajów rozwijających się, lecz także następuje w związku z tym *de facto* przepływ kapitału z krajów biednych do bogatych, które nie ponosząc kosztów kształcenia przejmują z niego korzyści (*Human Development Report 2010*, s. 32).

Tak więc istnieją przesłanki ku temu, że nie tylko rynek finansowy i towarowy, lecz także rynek edukacji nabierze w niedalekiej przyszłości globalnego charakteru. Jednak, podobnie jak w przypadku przepływów kapitału i towarów, po to, aby korzyści z globalizacji tego rynku dzielone były sprawiedliwie, konieczne są odpowiednie międzynarodowe regulacje dotyczące zasad jego funkcjonowania, w tym zwłaszcza zmian zasad dotychczasowego modelu migracji specjalistów z krajów rozwijających się do państw wysoko rozwiniętych.

## Podsumowanie

Współcześnie funkcjonujące systemy edukacji, mimo wielu wysiłków i nakładów finansowych, wciąż nie odpowiadają ani wymaganiom demokracji, ani rosnącym potrzebom społecznym, ani oczekiwaniom jednostek. Nie są one adekwatne do najważniejszych przemian globalnych, których hasłem wywoławczym jest „uczenie się ustawiczne” i „społeczeństwo wychowujące”, stanowiąc tym samym warunek godziwej egzystencji ludzi – rozumiejących rzeczywistość, umiejących w niej działać, współpracować między sobą (Wójcik 2002, s. 43–50).

Konieczne wydaje się więc stworzenie nowej koncepcji edukacyjnej, wykorzystującej dotychczasowe modele tylko w bardzo ograniczonym zakresie. Koncepcja taka powinna prowadzić do gruntownej reformy systemu edukacji szkolnej i znacznego rozwoju uzupełniającego systemu permanentnej edukacji pozaszkolnej (Okoń-Horodzyńska 2010, s. 75–76).

Charakteryzując najogólniej pożądaną model edukacji, można by zalecić uwzględnienie w nim:

- powszechności i ustawiczności kształcenia,
- zmian paradygmatu wartości i umiejętności, tzn. uczenia się, aby wiedzieć racjonalnie działać oraz umieć współpracować z innymi,

- potrzeby uczenia się alternatywnego i innowacyjnego (Kojasa 2003, s. 80–82).

Z pewnością rozwój wymiany naukowej i akademickiej jest realny i może przedstawiać się jako zachęcający znak. Rozwija się współpraca między krajami, nie tylko ze sobą sąsiadującymi. Dzięki kontaktom handlowym oraz internetowi doświadczenia i publikacje docierają do nas z najodleglejszych stron. Stowarzyszenia, ruchy, urzędy, struktury polityczne (Rada Europy, UNESCO) przeznaczają środki dla zintensyfikowania wymiany w dziedzinie nauki.

Z drugiej strony należy stwierdzić, że wymiany naukowe są jeszcze słabo rozwinięte i ograniczają się do bliskich partnerów, tj. do państw graniczących ze sobą lub takich, które mają ten sam model kulturowy. Warto również wspomnieć o uznawaniu dyplomów, do czego prowadzi jeszcze daleka droga.

Niewątpliwie globalizacja oznaczać powinna wyrównywanie szans edukacyjnych w skali globalnej. Tymczasem już na samym wstępie mamy do czynienia z głębokim zróżnicowaniem szans edukacyjnych. Mówi się więc o swoistym apartheidzie informacyjnym związanym z dostępem do informacji (Dryden, Vos 2000, s. 91). Informacja staje się coraz kosztowniejszym towarem, a przepaść edukacyjna w skali całego świata staje się nieunikniona (Konstańczak 2003, s. 75–76).

Jeśli na świecie zinstytucjonalizowana edukacja nie obejmuje aż 130 mln dzieci i nadal jest ponad 850 mln analfabetów, to globalizacja w edukacji jest na razie utopią (Poczesna 2001, s. 227). Jak sprowadzić do wspólnego edukacyjnego mianownika afgańskiego chłopca, który nigdy nie widział telewizora, nie mówiąc już o komputerze, do obywatela Szwajcarii, gdzie komputer jest praktycznie w każdej rodzinie? (Kowalik 1995).

## BIBLIOGRAFIA

- Balcerowicz-Szkutnik M. (2015), *Globalizacja i jej wpływ na współczesny rynek pracy – próba oceny*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, 242.
- Bednarski A. (1998), *Pułapy i pułapki globalizacji*, Toruń: TNOiK „Dom Organizatora”.
- Białecki I., Sikorka J. (1998), *Wykształcenie i rynek*, Warszawa: Wydawnictwo TEPIS.
- Bogaj A. (2000), *Kształcenie ogólne. Między tradycją a ponowoczesnością*, Warszawa: IBE.
- Dembiński P.H. (2010), *Globalizacja – wyzwanie i szansa*, w: J. Klich (red.), *Globalizacja*, Kraków: ISS.

- Denek K. (1998), *O nowy kształt edukacji*, Toruń: Wydawnictwo AKAPIT.
- Drucker P. (2001), *The Next Society*, „The Economist”, Nov 3<sup>rd</sup>.
- Dryden G., Vos J. (2000), *Rewolucja w uczeniu*, Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
- Eco U. (2002), *Nowe środki przekazu a przyszłość książki*, w: M. Hopfinger (red.), *Nowe media w komunikacji społecznej XXI wieku*, Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Gajda J. (1992), *Edukacja bez granic*, Lublin: UMCS.
- Głogosz D. (2000), *Japonia: problem starzejącego się społeczeństwa*, „Polityka Społeczna”, 2.
- UNDP (2010), *Human Development Report*.
- Husen T. (1974), *Oświata i wychowanie w roku 2000*, Warszawa: PWN.
- Kargul J. (2018), *LLL osób odraczających dorosłość*, w: E. Solarczyk-Ambrozik, M. Barańska (red.), *Uczenie się przez całe życie. Rozwój – kariera – praca*, Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Kojsa W. (2003), *Wyzwania globalizacji wobec systemu edukacji. Szkoła wobec społecznych i kulturowych wyzwań globalizacji*, Cieszyn: UŚ Filia w Cieszynie.
- Konstańczak S. (2003), *Czy edukacja może być globalna?*, Cieszyn: UŚ Filia w Cieszynie.
- Kosmala-Rok J. (2016), *Edukacja w społeczeństwie informacyjnym*, Częstochowa: Wydawnictwo im. Stanisława Podobińskiego Akademii im. Jana Długosza.
- Kowalik A. (1995), *Globalizacja ekspansji wielkich przedsiębiorstw. Korporacje transnarodowe*, „Rzeczpospolita”. „Ekonomia”, 29 czerwca.
- Kozielska A., Zduniak A. (2020), *Procesy edukacyjne w dobie globalizacji społeczeństwa informacyjnego i zmian na rynku pracy*, Poznań: Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa.
- Kruk M. (2000), *Edukacja i wychowanie w dobie globalizacji*, w: D. Rondalska, A. Zduniak (red.), *Edukacyjne zagrożenia i wyzwania młodego pokolenia*, Poznań: Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa.
- Kukła D., Zając M. (2017), *Skuteczne zarządzanie własnym talentem szansą na odniesienie sukcesu zawodowego*, w: D. Kukła (red.), *Wielowymiarowość poradnictwa w życiu człowieka*, Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Leszczewska K. (2017), *Tendencje na współczesnym rynku pracy*, Łomża: PWSiIP.
- Lubański M. (2014), *Spółczesność informacyjna, a cywilizacja informatyczna*, w: A. Szewczyk (red.), *Dylematy cywilizacji informatycznej*, Warszawa: PWE.
- Martin H.P., Schumann H. (2000), *Pułapka globalizacji*, Wrocław: Wydawnictwo Dolnośląskie.
- Melosik Z. (2016), *Kultura instant: paradoksy pop-tożsamości*, w: A. Nasalski, K. Rubacha (red.), *Pedagogika u progu trzeciego tysiąclecia. Materiały konferencyjne*, Toruń: Wydawnictwo BNR.
- Nowak A., Winkowska-Nowak K., Rygielska L. (red.) (2009), *Szkoła w dobie Internetu*, Warszawa: PWN.



- Okoń-Horodyńska E. (2010), *Wyzwania dla nowej edukacji XXI wieku a prawa człowieka do inicjatywy gospodarczej. Instytucjonalizacja praw jednostki i grup społecznych do inicjatywy gospodarczej*, Katowice: AE.
- Pawlak J. (2014), *Rozwój zawodowy a współczesne wyzwania na rynku pracy*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, 39.
- Poczęsna J. (2001), *Tendencje edukacyjne w społeczeństwie edukacyjnym*, „Zeszyty Naukowe European Association for Security”, 3.
- RCSS (2015), *Polska 2025: Długookresowa strategia trwałego i zrównoważonego rozwoju*, Warszawa.
- Solarczyk-Ambrozik E. (2002), *Przemiany współczesnego świata – globalne wyzwania edukacyjne*, w: A. Zwierzchowska (red.), *Kształcenie ustawiczne w warunkach globalizacji i rozwoju społeczeństwa informacyjnego*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Sulmicka M., *Rynek edukacji w dobie społeczeństwa informacyjnego i globalizacji*, pdf.
- Sulmicka M. (2000), *Społeczne skutki globalizacji*, biuletyn IRG, 1/4.
- Szymański M.J. (2002), *Edukacyjne wyzwania globalizacji*, „Edukacja” 4(80).
- Taraś W., Welshop W. (2016), *Edukacja w zglobalizowanym świecie*, Łódź: WSBiNoZ.
- Wójcik J. (2002), *Nowe technologie, nowe społeczeństwo, nowe wyzwania dla szkoły wyższej*, w: Zwierzchowska A. (red.), *Kształcenie ustawiczne w warunkach globalizacji i rozwoju społeczeństwa informacyjnego*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- [www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/44/id/922](http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/44/id/922) (data dostępu: 4.05.2020).
- Zacher L.W. (1997), *Problemy społeczeństwa informacyjnego. Elementy analizy, ewolucji i prognozy*, Warszawa: PWE.
- Świętochowska U. (2000), *Systemy edukacyjne cywilizacji przełomu XX i XXI wieku*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Zajac M. (2015), *Zarządzanie rozwojem zawodowym oraz własną karierą wobec wyzwań rynku pracy*, w: W. Duda, D. Kukła (red.), *Współczesne uwarunkowania rynku pracy*, Częstochowa: Wydawnictwo AJG.

## STRESZCZENIE

Globalizacja jest procesem wpływającym na każdą sferę życia społecznego, a także życia osobistego. Szczególną ewolucję można zaobserwować w obszarze pracy i edukacji, które przeszły wiele zmian pod wpływem czynników globalizacji. Edukacja jest tą gałęzią, która w ogromnym stopniu pokazuje obraz i funkcjonowanie innych gałęzi życia społecznego. Proces edukacji w dobie globalizacji znacznie różni się od dotychczas funkcjonującego systemu edukacji. W dobie globalizacji edukacja staje się procesem trwającym przez całe życie, wykorzystującym do swego przekazu najnowsze osiągnięcia techniczne

i technologiczne. Dzięki temu rynek edukacji, a co się z tym wiąże, rynek pracy w najbliższej przyszłości mogą stać się najszybciej rozwijającymi się rynkami.

Procesy globalizacji wymagają przygotowywania nowego, innego obywatela, który będzie mógł przystosować się do społecznych, kulturalnych i ekonomicznych przemian. Nie żyjemy w próżni, od nowoczesnej edukacji wymaga się, aby przygotowała człowieka, który będzie obywatelem świata, nie tylko Europy. Globalizacja zmusza ludzi nie tylko do rozszerzenia posiadanych kompetencji, lecz także do tego, aby stali się bardziej odporni na zmiany i życie w niepewności.

**SŁOWA KLUCZOWE:** rynek pracy, globalizacja, edukacja, kształcenie podyplomowe

## SUMMARY

Globalization is a process affecting every sphere of social life as well as personal life. Particular evolution can be observed in the area of work and education, which have gone through many changes under the influence of globalization factors. Education is the branch that, to a great extent, shows the image and functioning of other branches of social life. The education process in the age of globalization is significantly different from the education system that has been operating so far. In the era of globalization, education becomes a lifelong process, using the latest technical and technological achievements in its message. Thanks to this, the education market, and thus the labor market, may become the fastest growing markets in the near future.

Globalization processes require the preparation of a new, different citizen who will be able to adapt to social, cultural and economic changes. We do not live in a vacuum, modern education is required to prepare a person who will be a citizen of the world, not just Europe. Globalization forces people not only to develop and expand their competences, but also to make them more flexible, resistant to change and living in uncertainty.

**KEYWORDS:** the labour market, globalization, education, postgraduate education

RENATA JEDLIŃSKA – Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach

Pedagogika / Pedagogy

Przysłano do redakcji / Received: 17.05.2020

Daty recenzji / Revised: 9.12.2020; 22.12.2020; 23.09.2021; 6.10.2021

Data akceptacji do publikacji / Accepted: 15.11.2021