

# Zmiany w pracy a przekształcenia w edukacji\*

Józef Orczyk

*Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu*

W artykule zwrócono uwagę na zmiany w pracy jako źródło przeobrażeń w systemie edukacji. Trudności wyrażające się niedopasowaniem struktury kształcenia do potrzeb rynku pracy wynikają jednak z autonomii rozwoju edukacyjnego i „skokowego” charakteru reform przy jednoczesnym ewolucyjnym charakterze zmian w strukturach zatrudnienia. Przemiany w pracy wskazują, że w dalszej przyszłości coraz większy odsetek pracujących będzie poszukiwał pracy dającej szanse samorealizacji, jak też mającej walory socjalizujące. Stawia to przed edukacją w Polsce nowe zadania, których realizacja będzie wymagała istotnych zmian w poszczególnych segmentach systemu kształcenia.

**Słowa kluczowe:** praca, edukacja, zatrudnienie, kształcenie dualne, nadwyżka wykształcenia.

## Wprowadzenie

Ostatnie dyskusje dotyczące roli systemu edukacyjnego w przygotowaniu pracowników gospodarki prowadzą często do wzajemnego obwiniania się przedstawicieli przedsiębiorców i szkół za powstanie sytuacji, w której równocześnie występują duże nadwyżki kandydatów do pracy cechujących się formalnym wykształceniem, a jednocześnie na rynku pracy są trudności z pozyskaniem kompetentnych pracowników. Inaczej mówiąc, pracodawcy obwiniają system szkolny, a przedstawiciele tego systemu narzekają nie tylko na brak odpowiednich informacji, ale i warunków do kształcenia zawodowego. Jednym z nich jest mała liczba przedsiębiorców skłonnych do finansowania i podejmowania szkolenia zawodowego nie tylko pracowników, ale także stażystów i praktykantów<sup>1</sup>.

---

\* Tekst ten został oparty na wcześniejszych opracowaniach autora (patrz bibliografia) i wyraża sposób syntetyczny, choć wybiórczy, jego pogląd na ewolucję relacji praca i edukacja.

<sup>1</sup> Notuje się w Polsce pewne próby poprawy poprzez zmiany przepisów w zakresie staży.

Próbując wyjaśnić przyczyny i skalę tej sytuacji, która występuje nie tylko w Polsce, ale i w innych krajach Europy, warto wziąć pod uwagę odrębną dynamikę zmian strukturalnych w sferze pracy, jak i edukacji. Zmiany w sferze pracy mają charakter procesu, natomiast w sferze edukacji charakter skokowych reform i instytucjonalnej inercji. Kluczowe znaczenie w sferze zmian strukturalnych w pracy ma postęp technologiczny i jego implementacja w organizacji. Proces przekształcania struktury pracy łączy się ze stopniowymi zmianami stosunków międzyludzkich. Stają się one zwłaszcza w sferze produkcji wyrazem nie tyle zmian wydajności pracy, ile wyrazem sytuacji na rynku pracy (potrzebny zakres posiadanych kwalifikacji jako wyraz wartości pracownika dla pracodawcy).

## Zmiany w sferze pracy – ewolucja

Podjęcie pracy (szczególnie produkcyjnej) obok wartości autotelicznych zawsze wiązało się w społecznościach z pewnym przymusem bezpośrednim lub pośrednim, niezależnie jak go określimy (np. poczucie obowiązku, etyka pracy itp.). Przymus pracy przybierał w poszczególnych etapach rozwoju cywilizacji różne formy (fizyczne, prawne, ekonomiczne). Zmieniało się jednak ich znaczenie, choć nie można mówić o zaniku najbardziej bezpośrednich form przymusu. Tendencja jest jednak wyraźna – coraz mniejsze znaczenie przymusu bezpośredniego na rzecz coraz bardziej wyszukanych form przymusu pośredniego, który ma być wyrazem dostrzeżenia wzajemnych zależności oraz faktu, że znaczenie danej pracy zależy głównie od możliwości samorealizacji i od wpływu, jaki wywiera na możliwości działania czy warunki życia innych ludzi. Rozszerza się dzięki temu poczucie wspólnoty – niesie to nie tylko zobowiązania, ale i gwarancje zabezpieczenia formalnych warunków i efektów pracy (przez państwo).

Upowszechnienie zatrudnienia jako dominującej formy realizacji pracy w XIX w. uświadomiło celowość podniesienia poziomu komunikacji międzyludzkiej, wzrostu znaczenia kwalifikacji i kompetencji formalnych jako warunku realizacji wydajnej pracy. Te i inne czynniki spowodowały rozbudowę szkolnictwa różnych szczebli, w tym rozwój szkolnictwa zawodowego. Stało się ono warunkiem koniecznym wzrostu wydajności pracy stanowiącej podstawę siły i znaczenia danego państwa. Wpływ na wzrost znaczenia edukacji miał też paralelny rozwój państw narodowych (administracja) i coraz wyraźniej uświadamiana potrzeba kształtowania lojalnych obywateli identyfikujących swój los i aktywność z danym układem społeczno-gospodarczym<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Uczenie się pracy w pierwszych dwóch okresach historycznych następowało wyłącznie w czasie pracy. Za jeden z wyrazów procesu coraz większego wpływu jednostki na kształtowanie swojego losu można uznać wyodrębnienie szkolnictwa publicznego.

Rozbudowa szkolnictwa na poziomie podstawowym i średnim została oparta na systemie klasowo-lekcyjnym. Stworzony wcześniej okazał się on wyjątkowo przydatny dla przygotowania pracowników zatrudnianych do wykonywania standardowych prac zarówno w przedsiębiorstwach, jak i w administracji. Obok tego rozwijał się nadal w wielu krajach system sformalizowanego przygotowania zawodowego bezpośrednio na stanowiskach pracy. Ta symbioza dwóch systemów (zatrudnienia i edukacji) zaczęła jednak w drugiej połowie XX w. zdradzać objawy niedopasowania strukturalnego. Coraz częściej notowano zjawisko tzw. nadwyżki kwalifikacyjnej przy jednoczesnym niedoborze pracowników do prac prostych (państwa zachodnie korygowały to imigracją pracowników zatrudnianych w nie cieszących się prestiżem zawodach w sferze produkcji i usług).

## Przesłanki zmian

Sytuacja Polski w okresie PRL stanowiła realizację koncepcji rozwoju opartego na wzroście produkcji wytwarzanej głównie przez pracę wykwalifikowanych robotników. Po zmianie systemowej, która łączyła się z istotną zmianą wielkości i struktury zatrudnienia, nastąpiło radykalne zmniejszenie skali kształcenia zawodowego w szkołach zasadniczych i średnich. Instytucjonalny wyraz znalazło to w reformie systemu szkolnego z roku 1998. Inaczej mówiąc, radykalne zmiany w szkolnictwie nie zostały zsynchronizowane z procesem zmian w strukturze zatrudnienia. Dotyczyło to przede wszystkim konieczności przygotowania zawodowego do wykonywania prac produkcyjnych w średnich i małych przedsiębiorstwach. Założono, że absolwenci szkół ogólnokształcących w trakcie pracy uzyskają niezbędne do jej wykonywania kompetencje. Nie doceniono pewnej odmienności kształtowania zachowań i specyfiki umiejętności związanych z wykonywaniem pracy w tego rodzaju zawodach<sup>3</sup>. Wynikało to również z minimalizowania roli edukacji niższego szczebla, jako pełniącej swoistą rolę sortera, tak jak to ma miejsce np. w Niemczech, i niedocenieniu (choćby przejściowo) modelu edukacji dualnej. Wdrażanie obecnie w Polsce elementów modelu dualnego napotyka jednak nadal wiele ograniczeń. Należą do nich:

- niedostateczne partycypowanie przedsiębiorców zarówno w samym procesie kształcenia, jak i jego finansowaniu,
- konieczność przygotowania do wdrażania nowych technologii i organizacji pracy, a z tym wiele polskich przedsiębiorców nadal ma kłopoty nie tylko formalne,

---

<sup>3</sup> Jednym z powodów niskiego bezrobocia w Wielkopolsce był niewątpliwie znacznie szerszy niż w innych województwach zakres kształcenia zawodowego prowadzonego przez rzemieślników.

- trudności godzenia specjalistycznego charakteru nabywanych umiejętności z dalszymi karierami uczniów jako absolwentów,
- poziom i finansowanie kształcenia nauczycieli przedmiotów zawodowych tak, aby uczyli zawodu w połączeniu z potrzebami przedsiębiorstw.

Wydaje się, że pewne sukcesy w tym zakresie już mamy. Wzrosło zainteresowanie izb i zrzeszeń pracodawców problemem kwalifikacji absolwentów związanych z jakością i aktualnością edukacji nabywanej u pracodawców. Konieczne jest przede wszystkim zwiększenie finansowania zakresu szkolenia zawodowego przez pracodawców, a nie traktowanie przez nich uczniów i stażystów jako tanich pracowników.

## Nadwyżka absolwentów szkół wyższych

Szczególnym wyrazem zmian edukacyjnych w Polsce stał się m.in. skokowy wzrost liczby studentów i absolwentów szkół wyższych. Spowodowało to powstanie swoistej nadwyżki wykształcenia przy jednoczesnym niedoborze pracowników do wykonywania prac prostych<sup>4</sup>.

Dynamika wzrostu liczby absolwentów szkół wyższych po 2000 r. znacznie wyprzedziła możliwości ich zatrudnienia i racjonalnego ekonomicznie wykorzystania ich formalnych kwalifikacji. Nie bez znaczenia dla zwiększenia bezrobocia absolwentów było rosnące niedopasowanie struktury kwalifikacyjnej absolwentów do możliwości zatrudnienia, jak też dywersyfikacja w egzekwowaniu standardów kształcenia w różnych uczelniach. Ten ostatni element to efekt uboczny tworzenia nowych szkół wyższych, braku selekcji w przyjmowaniu na studia i pobłażliwości w zakresie egzekwowania poziomu wiedzy i umiejętności.

Warto też zwrócić uwagę na inny fakt – zmniejszenie udziału studentów stacjonarnych wśród ogółu studiujących. Ponadto coraz częściej mówi się o celowości łączenia również tej formy studiów, zwłaszcza w wypadku studiów zawodowych, z pracą. Studia dla pracujących w Polsce już obecnie mają głównie charakter przystosowawczy lub korekcyjny i uzupełniający. Są wyrazem pewnej społecznej inercji, jeśli chodzi o wartość dyplomu, jak i potrzeby wykazania indywidualnej umiejętności uczenia się i motywacji do pozyskiwania nowych kompetencji. W rezultacie

---

<sup>4</sup> Warto jednak mieć na uwadze, że nadwyżka wykształcenia może też mieć miejsce w wypadku niewykorzystywania potencjału kwalifikacyjnego już zatrudnionych pracowników. Istotne w tym ostatnim aspekcie jest też odróżnienie rzeczywistego niewykorzystania na skutek niedopasowania kwalifikacji do potrzeb stanowiska pracy lub też odczucia braku uznania przez pracodawcę posiadanego formalnie dyplomu, braku szans rozwoju (są to sprawy związane z jakością i strukturą kształcenia a strukturą zatrudnienia).

nasiliło się w Polsce zjawisko wypierania z miejsc pracy osób niżej kwalifikowanych przez osoby z wyższym wykształceniem. Często poziom wykształcenia pracownika nie wiąże się z potrzebami stanowiska pracy i przekształceniami organizacji i stosunków pracy.

Niezależnie od tego warunkiem koniecznym dalszego rozwoju edukacji zawodowej na poziomie wyższym jest istnienie lub tworzenie licznych miejsc pracy umożliwiających rzeczywiste łączenie pracy z edukacją. Wymaga to dalszej dywersyfikacji form realizacji studiów, stworzenia dla dużej części studentów innej ich organizacji, rozłożenia ich na dłuższy okres, bardziej jednoznacznego określania i weryfikowania standardów egzaminacyjnych itp. Wyrazem realizacji tego warunku stają się coraz wyraźniej studia podyplomowe.

Możliwości wymiany kadr już pracujących są bowiem bardzo ograniczone. Ograniczenia te, podobnie jak w innych krajach, spowodowane są następującymi czynnikami:

- istniejącymi normami, które preferują już zatrudnionych,
- szerokim procesem podnoszenia formalnych kwalifikacji przez dotychczas zatrudnionych,
- znacznym wzrostem intensyfikacji wykorzystania już pracujących.

Funkcjonowanie rynku pracy, a dokładniej mówiąc jego coraz większa dywersyfikacja (tworzenie nowych zawodów i zmienność zakresu pracy), powodują, że pracę mogą znaleźć różne grupy absolwentów. Wpływ na to mają zarówno czynniki jakościowe, jak i sytuacyjne. Potencjał pracy danej osoby łączy się nie tylko z kierunkiem ukończonych studiów, typem szkoły, ale i pewnymi cechami osobistego przygotowania, np. uzyskaniem dodatkowych kompetencji (np. językowych). Czynniki sytuacyjne, jak miejsce ukończenia studiów, ich forma, kwestia znajomości itp. też mają istotne znaczenie.

Efekty istnienia nadwyżki edukacyjnej, jeśli chodzi o absolwentów szkół wyższych w Polsce, w sposób bardzo syntetyczny przedstawić można jako zestawienie potencjalnych zalet i zagrożeń, które tę nadwyżkę generują lub potęgują.

Potencjalne zalety istnienia nadwyżki edukacyjnej to:

- stwarzanie potencjału dla przyspieszenia procesu zmian cywilizacyjnych i kształtowania społeczeństwa wiedzy, zwiększanie szans samorealizacji,
- wpływanie pośrednio na warunki inwestycyjne i modernizacyjne w gospodarce i administracji,
- w konkurencyjnej gospodarce stwarzanie warunków do mobilności i wymuszanie dalszego podnoszenia lub zmiany kwalifikacji pracujących czy poszukujących nowych kompetencji, ułatwianie wprowadzania elastycznych form pracy,
- skłanianie do zmian dywersyfikacyjnych w szkolnictwie wyższym,
- zwiększanie szans zatrudnienia kobiet, zwłaszcza w sferze usług.

Zestaw zalet wskazuje nie tylko na to, że mają one charakter potencjalny, ale też na to, że trudno jest wyraźnie określić ich znaczenie ekonomiczne. Występują w procesie zmian, są mniej lub bardziej istotnym składnikiem ich dynamiki, ale nie bezpośrednim powodem. Przykładem niewykorzystania tych zalet stał się wzrost stałej migracji zagranicznej absolwentów wraz z wszystkimi ujemnymi konsekwencjami tego faktu.

Nieco inna jest sytuacja, jeśli chodzi o mankamenty czy potencjalne kłopoty, które niesie ze sobą istnienie w Polsce nadwyżki absolwentów studiów wyższych.

Potencjalne zagrożenia to:

- zwiększenie uczucia frustracji i alienacji związanego z niemożnością znalezienia pracy zgodnej z oczekiwaniami, obniżanie się stopnia wykorzystania potencjału kwalifikacyjnego – konsekwencją są próby podejmowania prac prostych, często nisko płatnych i związana z tym deprecjacja wykształcenia jako wartości społecznej,
- zwątpienie w możliwość uzyskania dzięki wykształceniu podstaw rzeczywistych kwalifikacji, a nie tylko dyplomu ukończenia szkoły wyższej, rozdziew pomiędzy formalnymi wynikami kształcenia a możliwością uzyskania pracy, gdzie zasadnicze znaczenie mają znajomości i dyspozycyjność,
- ujemny wpływ na liczbę urodzeń,
- rosnąca świadomość niewykorzystywania możliwości rozwoju informatycznego przez starszą generację, luka edukacyjna pomiędzy starszą a nową generacją, utrudniająca procesy decyzyjne w zakresie wdrażania nowych technologii,
- zmniejszenie zainteresowania wyższym wykształceniem – aspekty jakościowe studiów nie przekładają się na szanse zdobycia pracy,
- zwiększenie się dywersyfikacji szans zatrudnienia absolwentów – w Polsce małe i średnie firmy poszukują innego rodzaju pracownika niż duże korporacje czy administracja.

Istotą prób rozwiązywania wymienionych problemów jest nie tylko docenianie ich wzajemnych relacji, ale i świadomość ich układu sytuacyjnego i jego zmienności w czasie.

Warto przypomnieć, że po roku 2000 stało się widoczne zmniejszenie liczby tworzonych miejsc pracy w sektorze pierwszym i drugim przy jednoczesnym wzroście zapotrzebowania na pracowników w sferze usług, którzy powinni być inaczej przygotowani. Praca w usługach ma swoją wyraźną specyfikę, wymaga ukształtowania innego potencjału kwalifikacyjnego, zwłaszcza w sferze zachowań. Niepewność i zmienność zakresu pracy, zwłaszcza w usługach, powoduje konieczność dysponowania pewną nadwyżką kwalifikacyjną jako podstawą utrzymania i uzyskania pracy. Jest pytaniem, czy studia drugiego stopnia w obecnym zakresie i skali przyczyniają się do rzeczywistego wytworzenia tej nadwyżki

kwalifikacyjnej, czy nie są tylko formą uzupełnienia kwalifikacji i uzyskania tytułu magistra.

## Studia pierwszego i drugiego stopnia a praca

Wprowadzenie studiów dwustopniowych miało przyspieszyć proces zmian w szkolnictwie wyższym. Niestety, zmarnowano wiele czasu, koncentrując uwagę na formalnych cechach edukacji, a nie na jakości procesu kształcenia, wyodrębnieniu jego specyfiki. Wyraźne ukształtowanie odmienności studiów drugiego stopnia jest tu nadal niespełnioną koniecznością. Masowe studia I stopnia powinny rozwijać się jako przygotowanie do samodzielnej realizacji zadań, natomiast studia drugiego stopnia miałyby nie tyle charakter elitarny, co bardziej uniwersalny, teoretyczny, akcentujący analizę procesów zmian długoterminowych, generacyjnych. Ważnym kryterium procesu kształcenia drugiego stopnia powinien stać się odmienny niż pierwszego stopnia system rekrutacji i finansowania. Narzucanie studiom drugiego stopnia charakteru zawodowego prowadzi do ich stopniowej deprecjacji. Ich celem powinno stać się przygotowanie pracowników zdolnych analizować i projektować nowe rozwiązania, opracowywać warianty strategii oraz rozpoznawać warunki jej realizacji, czyli oceniać i kształtować cele działalności ekonomicznej czy społecznej. W obecnym kształcie studia drugiego stopnia stają się coraz częściej skróconą repliką studiów pierwszego stopnia, a nie ich kontynuacją i transformacją. Inaczej mówiąc, nie kształtują podstaw do rozwoju pracy twórczej.

Jest pytaniem, czy szkolnictwo wyższe w Polsce ma tylko przystosowywać się do potrzeb gospodarowania wiedzą, czy też powinno w większym stopniu antycypować zmiany struktury w zakresie kształcenia. To pytanie tylko z pozoru ma charakter retoryczny. Gospodarowanie wiedzą wymaga bowiem umiejętności stosowania wiedzy teoretycznej w praktyce, dostrzegania zależności przyczynowo-skutkowych w różnych warunkach, a co najważniejsze ukształtowania woli i motywacji do osiągnięcia sukcesu. Takie zmiany są możliwe tylko w warunkach ciągłego powiązania pracy z edukacją. Powiązania zakładającego nie tylko wdrażanie do istniejącej pracy, jej doskonalenie, ale kreowanie zmian, innowacji, dostrzeganie ich uwarunkowań i konsekwencji. Zakres i formy tego powiązania mogą być bardzo różne, na pewno nie obejmą wszystkich studentów czy absolwentów w jednakowym stopniu. Wymaga to świadomości efektów dywersyfikacji kształcenia na poziomie wyższym i to nie tylko uwzględniającego tradycyjne struktury, ale wyraźniej akcentującego specyfikę celów kształcenia. Konieczne są tu zmiany jakościowe, a te jest znacznie trudniej realizować niż ilościowe. Przejście z etapu ilości na standardy jakościowe wymaga innych procedur, istotnych zmian w sferze

kształcenia, a zwłaszcza wyraźnego określenia odmienności celów i pomiaru ich realizacji w odniesieniu do poszczególnych etapów edukacji na poziomie wyższym (pierwszy stopień, drugi stopień, studia doktoranckie).

## W jakim zakresie zależność, a w jakim paralelność rozwoju?

Wydaje się, że kwestia bieżących trudności związanych ze skalą bezrobocia przysłania znaczenie zmian strukturalnych, które dokonują się w Polsce, jeśli chodzi o przekształcenia zakresu pracy i kwalifikacji. Zmiany dokonują się we wszystkich rodzajach pracy, tymczasem uwaga koncentruje się nadal na pracy produkcyjnej i to głównie w pewnych jej segmentach. Na przyszłość pracy w Polsce będą jednak coraz wyraźniej, w warunkach wzrostu wydajności pracy produkcyjnej, wpływać dwa dalsze rodzaje pracy. Pozytywne zmiany poziomu życia będą powiązane z pracą samodzielną i twórczą (i to nie tylko ze względu na efekty, ale i udział w jej realizacji). Jeszcze większe znaczenie dla poziomu życia może mieć docenianie relacji międzyludzkich i praca nad wzrostem zaufania społecznego jako warunku rozwoju.

Dynamika i skala zmian związanych ze zmianami strukturalnymi jest i będzie w najbliższych dziesiątkach lat wypadkową:

- adaptacji i wdrażania czynników technologicznych, ich przełożenia na wydajność oraz strukturę pracy,
- istotnych zmian demograficznych, które wymuszą zmiany w strukturze zatrudnienia, podniosą koszty pracy materialnej i zwiększą znacznie potrzeby w sferze usług,
- istotnego wzrostu potencjału kwalifikacyjnego ludności w wieku produkcyjnym – jego wykorzystania,
- przekształcenia instytucjonalnych stosunków pracy i rozwoju trzeciego rodzaju pracy,
- zwiększenia popytu ludności na różne rodzaje usług, w tym edukacji jako celu autotelicznego.

Podstawą zmian strukturalnych w zatrudnieniu w nadchodzących latach nadal będzie wzrost wydajności pracy w sektorach produkcyjnych. W sytuacji Polski w niedalekiej już przyszłości stanie się to możliwe tylko w wypadku wzrostu znaczenia i jakości pracy o charakterze innowacyjnym. To zaś wymaga zmian organizacyjnych i alokacyjnych. Polska należy do krajów o stosunkowo niskim poziomie innowacji własnych, stąd szczególnie istotne staje się tempo i jakość ich wdrażania. Istotnym walorem jest fakt, że w okresie tzw. aktywności zawodowej w Polsce będzie jeszcze przez kilkadziesiąt lat grupa ludności o stosunkowo wysokim poziomie kwalifikacji i motywacji.



W opracowaniu przyjęto hipotezę, że rozwój społeczno-gospodarczy to ewolucyjne zmiany (choć o różnym natężeniu) znaczenia w strukturze realizacji poszczególnych rodzajów pracy. Przyjmując, że ważnym czynnikiem jest wydajność pracy i związany z nią poziom dochodu narodowego na mieszkańca, można spróbować określić pewne przedziały w ramach, w których następuje przyspieszenie zmian mierzonych udziałem osób wykonujących określony rodzaj pracy. Koncepcja ta ma pewne cechy determinizmu, gdyż zakłada osiągnięcie wydajności pracy produkcyjnej umożliwiającej zwiększenie liczby wykonujących pozostałe rodzaje pracy. Determinizm ten jest jednak ograniczony do momentu osiągnięcia pewnej masy krytycznej, potem traci na znaczeniu z chwilą, kiedy osiągnięta została wydajność pracy w produkcji zapewniającej możliwość wykonywania na szerszą skalę dwóch pozostałych rodzajów pracy. Problemem pozostaje przełożenie zmian w liczbie i udziale pracujących w produkcji na liczbę i udział pracujących w ramach coraz bardziej rozbudowanego strukturalnie sektora usług.

Chodzi tu nie tylko o proste zależności materialne, ale o dostrzeżenie pewnego wspólnego układu wartości i oceny realizowanej pracy z punktu widzenia nie tylko kryteriów ekonomicznych czy statecznościowych, ale przy wzięciu pod uwagę wpływu na tzw. dobrostan społeczny, tj. warunki życia i poczucie możliwości rozwoju.

Niezależnie od tej wizji zmian istotne wydaje się uświadomienie sobie, że w okresie kilku następnych lat nadal będzie dominowało w dyskusjach o edukacji przekonanie o konieczności zajmowania się głównie przygotowaniem kadr dla potrzeb pracy produkcyjnej. Przyjęty przez Polskę model edukacji ulega obecnie dość istotnej modyfikacji, wraca na drogę ewolucji. Chodzi o to, aby w zakresie kształcenia ogólnego dokonać w wybranych segmentach jego uzawodowienia poprzez bliższe związki z praktyką. Trzeba przyznać, że czyni się to dość wszechstronnie. Istotą tego staje się przywrócenie praktykom należnej roli w przygotowaniu zawodowym. Jest to po części wdrażanie tzw. modelu niemieckiego, który zakłada spory udział przedsiębiorstw w przygotowaniu absolwentów wszelkich szczebli edukacji. Wydaje się celowe przypomnienie, że:

- nie da się tego modelu kształcenia wprowadzić w sposób skokowy, zmiany powinny mieć charakter ewolucyjny, a ich monitorowanie powinno przekładać się na dynamikę wdrażania do pracy określonego odsetka uczniów i studentów,
- polscy pracodawcy są w niewielkim procencie przygotowani i chętni do wdrożenia tego niemieckiego modelu (szczególnie, jeśli chodzi o finansowanie),
- powstają ciągle nowe zawody, do których nie da się przygotować poprzez doświadczenie – konieczne jest kształcenie ludzi, którzy sami będą tworzyć i doskonalić swoją aktywność,
- występują trudności godzenia specjalistycznego charakteru nabywanych umiejętności z dalszymi karierami uczniów jako absolwentów,

- należy podnieść poziom i zmodyfikować finansowanie kształcenia nauczycieli przedmiotów zawodowych tak, aby uczyli zawodu w połączeniu z potrzebami przedsiębiorstw,
- edukacja pracowników w wypadku wielkich korporacji staje się coraz bardziej autonomiczna i jest coraz ważniejszym elementem integracji z korporacją.

Najważniejsze jest uświadomienie społeczeństwu i jego przedstawicielom, że zmiana czy wzrost kompetencji lub transfer do nowej pracy staje się stopniowo koniecznością, jak i to, że edukacja szkolna będzie w dużym stopniu wpływała na kierunek i tempo adaptacji do zmian.

## Podsumowanie

Edukacja szkolna niezależnie od szczebla traci na znaczeniu jako źródło informacji, natomiast powinna wyraźniej zyskiwać jako czynnik socjalizacji (i to nie tylko grupy uczącej się, ale i z nauczycielami czy profesorami), jako ważny element kształtowania umiejętności przetwarzania, analizy i oceny wiarygodności informacji, czyli wiedzy. Internet stwarza możliwość indywidualizacji uzyskiwania informacji, szybkiego kontaktu, wymiany rezultatów analizy i wzajemnego rozwoju. Inaczej mówiąc, zwiększa ogromnie potencjał, ale sam wiedzy nie tworzy, choć zwiększa istotnie ryzyko ujawnienia jej braku czy niedoskonałości.

Doświadczenie wskazuje, że wykorzystanie wiedzy jest najpełniejsze w wypadku wysokiego kapitału społecznego, czyli istnienia wcześniejszych więzów, swoistego zaufania, które ukształtowało się w szkole czy w uczelni. To polskie szkoły czy uczelnie w warunkach masowości kształcenia, skracania etapów edukacji, niestety w dużym stopniu zagubiły. Trzeba podjąć starania, aby to chociaż częściowo odtworzyć, ale i stworzyć, wykorzystując nowe warunki komunikacji i integracji społecznej. Edukację i zmiany w jej systemie trzeba traktować jako ciągłą pochodną zmian warunków jej realnego wykorzystywania w sferze pracy, bo ona jest nie tylko warunkiem poprawy bytu, ale i istnienia społeczeństwa.

## Bibliografia

- Orczyk, J. (2014). Nadwyżka wykształcenia – realny problem czy potencjalna korzyść? W: R. Kamiński, *Wybrane problemy współczesnego rynku pracy*. Poznań: Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, 49–62.
- Orczyk, J. (2014). Znaczenie pracy i kwalifikacji we współczesnym świecie. W: *Kryzys jakości życia*. Warszawa: PAN Komitet Prognoz Polska 2000 Plus, 137–149.

## Summary

### Changes in the Workplace and Transformation in Education

The article discusses changes in the workplace as a source of transformation in the education system. Difficulties understood as a mismatch between the education structure and the labor market needs stem from the autonomy of educational development and an abrupt character of reforms with, at the same time, an evolutionary character of employment changes. Changes in the workplace indicate that in the distant future more and more percentage of working people will be looking for jobs that could give them greater opportunities for self-realization, or jobs that could provide social values. As a result education in Poland will be challenged with tasks whose accomplishment will require substantial changes in particular segments of the education system.

**Keywords:** work, education, employment, dual education, overeducation.

## Резюме

### Изменения в сфере труда и преобразования в области образования

В статье обращается внимание на изменения в сфере труда как источник преобразований в системе образования. Трудности, отражающиеся в несоответствии структуры образования потребностям рынка труда, вытекают, однако, из автономии развития образования и неустойчивого характера реформ, в то время как изменения в структуре занятости носят эволюционный характер. Изменения в сфере труда показывают, что в дальнейшем будущем все большая часть работников будет искать работу, дающую возможность как самореализации, так и социализации. Это ставит образование в Польше перед новыми задачами, реализация которых потребует значительных изменений в отдельных сегментах системы образования.

**Ключевые слова:** труд, образование, занятость, двойная система образования, избыточное образование.

### **Prof. dr hab. Józef Orczyk**

Absolwent trzech kierunków studiów, w latach 2007–2015 Przewodniczący Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN, rektor trzech uczelni – obecnie Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu, w latach 1962–2013 związany z Uniwersytetem Ekonomicznym w Poznaniu. Autor ponad czterystu publikacji z zakresu historii gospodarczej, ekonomiki kształcenia, polityki społecznej i edukacji. Jego ostatnie prace dotyczą również zatrudnienia i rynku pracy.