

Jan **Pytel**, Antoni **Serwin** Kształcenie ustawiczne

Dynamiczny rozwój nauki i techniki powoduje, iż wiedza zdobyta w szkole staje się bardzo szybko niewystarczająca do skutecznego funkcjonowania w życiu zawodowym i społecznym. Powstaje zatem konieczność uzupełniania wykształcenia przez ludzi dorosłych, często pracujących zawodowo i mających już szkolne wykształcenie. Do realizacji tego zadania niezbędne jest wprowadzenie i upowszechnienie kształcenia ustawicznego. Organizacja kształcenia ustawicznego została przedstawiona na przykładzie Niemiec, gdzie ta forma kształcenia ma bogatą tradycję. Zwrócono uwagę na powszechność kształcenia ustawicznego w Niemczech oraz na różnorodność form, w jakich jest ono realizowane. Podkreślono rolę, jaką w organizowaniu kształcenia ustawicznego odgrywają samorządowe

korporacje zawodowe oraz instytucje prywatne. Jedną z form kształcenia ustawicznego jest kształcenie korespondencyjne. Przedstawiono organizację oraz zakres tematyczny tego kształcenia w Niemczech i w Europie Zachodniej. Kształcenie ustawiczne pracowników wielkich przedsiębiorstw zostało pokazane na przykładzie firmy Siemens. Uwypuklono wagę, jaką w wielkich firmach przywiązuje się do podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników. Na tym tle starano się uzasadnić, że warunkiem wejścia Polski do struktur Unii Europejskiej i następnie skutecznego funkcjonowania w tych strukturach jest podniesienie poziomu wykształcenia obywateli naszego kraju. Osiągnięcie tego celu nie jest możliwe bez wprowadzenia i upowszechnienia w Polsce kształcenia ustawicznego. Istotną rolę w tym zakresie mogą i powinny odegrać wyższe uczelnie.

Wprowadzenie

Przeciętny poziom wykształcenia Polaków jest niepokojąco niski. Z badań tzw. alfabetyzmu wynika, że olbrzymi procent obywateli naszego kraju ma trudności z czytaniem i pisanem. Wielu z nas, jeśli nawet umie czytać, to nie rozumie czytanego tekstu lub nie potrafi wypełnić prostego kwestionariusza. Nie najlepiej jest również z poziomem wiedzy i stopniem przygotowania zawodowego osób legitymujących się wyższym wykształceniem. Zasadniczą przyczyną tego stanu rzeczy są zbyt niskie nakłady na naukę i oświatę. Nauczyciele nie dysponowali i nie dysponują odpowiednią siłą nacisku, niezbędną do wymuszenia poprawy swojego statusu materialnego. Spowodowało to pauperyzację zawodu nauczycielskiego i w efekcie negatywną selekcję kadr. Nieliczne wyjątki znakomitych pedagogów nie były w stanie zmienić sytuacji w tym zakresie.

Bardzo istotną przyczyną niskiego poziomu wykształcenia Polaków był brak bodźców do rzetelnego zdobywania wiedzy. Do zajmowania określonego stanowiska potrzebne było jedynie takie lub inne świadectwo. Natomiast tylko sporadycznie o karierze decydowała wiedza i dobre przygotowanie do zawodu. Bardzo przydatny był za to spryt, dobre układy, a najbardziej – odpowiedniego koloru legitymacja. Często nie opłacało się nawet ujawniać swoich umiejętności i możliwości zawodowych. Nagrodą za dobrą pracę była zazwyczaj do praca dodatkowa, z reguły nie nagradzana finansowo. Kolejną przyczyną niskiego poziomu wykształcenia Polaków jest brak nawyków oraz możliwości uzupełniania wykształcenia.

Tymczasem dynamiczny rozwój nauki i techniki powoduje, że wiedza zdobyta w szkole staje się szybko niewystarczająca do skutecznego funkcjonowania w życiu zawodowym i społecznym. Rozwój wiedzy ma przebieg wykładniczy. Szacuje się, że zasoby wiedzy podwajają się co dziesięć lat. Natomiast zasób wiedzy zdobytej w szkole zmniejsza się w tym czasie o połowę, na skutek dezaktualizacji i zapomnienia. W tej sytuacji powstaje potrzeba uzupełniania wykształcenia i w związku z tym stworzenia takich form organizacyjnych (lub instytucji), które umożliwiłyby dokończanie ludzi dorosłych, często pracujących zawodowo i mających już szkolne wykształcenie. Te formy szkolenia nazywane są w niemieckojęzycznej strefie językowej *Weiterbildung*, natomiast w krajach anglojęzycznych *continuing education*. W Polsce przyjęto dla nich nazwę „kształcenie ustawiczne”.

Potrzeba kształcenia ustawicznego została dawno dostrzeżona w krajach wysoko rozwiniętych. Powstała tam sieć ośrodków prowadzących tego rodzaju kształcenie. Kształcenie to jest odpłatne i stało się w tych krajach całkiem niezłym źródłem dochodów. Może się nim

stać również w Polsce. Nie znaczy to, że kształcenie ustawiczne stanie się remedium na wszelkie dolegliwości związane z edukacją w naszym kraju. Niemniej, może ono stanowić ważny czynnik poprawy poziomu wykształcenia. Przede wszystkim niezbędne jest zaistnienie zapotrzebowania na uzupełnianie wykształcenia. Takie zapotrzebowanie może stworzyć jedynie gospodarka.

Instytucje działające w warunkach wolnej konkurencji będą potrzebowały coraz lepiej przygotowanych pracowników. Zmiany strukturalne wymuszają zwiększanie mobilności zawodowej, potrzebę przekwalifikowywania się, a często konieczność całkowitej zmiany zawodu. Musi ponadto zaistnieć przekonanie, że podwyższenie statusu zawodowego i ekonomicznego zależy od poziomu wykształcenia i dobrego przygotowania do wykonywanej pracy. Pewne symptomy oddziaływania w tym zakresie „niewidzialnej ręki rynku” są już widoczne. Pojawia się zapotrzebowanie na podwyższanie kwalifikacji lub zdobywanie nowych wiadomości i umiejętności. Dotyczy to głównie tych dziedzin, które w minionym okresie nie odgrywały większej roli w życiu gospodarczym i społecznym, takich jak marketing, języki obce, prawo itp. Organizowane są różne kursy, a nawet powstają specjalne szkoły. Nie ulega wątpliwości, że w Polsce będzie wzrastać zapotrzebowanie na kształcenie ustawiczne. Do wymienionych czynników, skłaniających do uzupełniania wykształcenia, dojdą takie, jak dążenie do wzbogacania osobowości, rozbudzenie zainteresowania kulturą, sztuką, filozofią itp.

Kształcenie ustawiczne w Niemczech

Problemy związane z organizacją kształcenia ustawicznego zostaną przedstawione na przykładzie Niemiec, kraju, w którym ta forma podwyższania kwalifikacji ma bogatą tradycję. Kształceniem ustawicznym w Niemczech zajmują się różne instytucje. Są to zarówno firmy prywatne, jak i samorządowe korporacje zawodowe, które organizują doksztalcanie pracowników małych i średnich przedsiębiorstw. Kształceniem tym zajmują się również stowarzyszenia, skupiające przedsiębiorstwa należące do tej samej branży lub usytuowane na określonym terenie. Odrębnym zagadnieniem jest kształcenie ustawiczne organizowane przez wielkie firmy.

Kształcenie ustawiczne pracowników małych i średnich przedsiębiorstw

Kształceniem ustawicznym pracowników małych i średnich przedsiębiorstw zajmują się w Niemczech korporacje zawodowe i branżowe oraz firmy prywatne. Nie finansują one jednak działalności szkoleniowej tych ośrodków, ponieważ placówki szkoleniowe utrzymują się z opłat wnoszonych przez uczestników szkolenia. Władze państwowe ograniczają się do wspierania kształcenia ustawicznego przez finansowanie prac o charakterze metodologicznym. Na przykład Federalne Ministerstwo Oświaty opłacało prace, prowadzone przez Instytut Kształcenia Zawodowego, na temat doradztwa w dziedzinie kwalifikacji oraz wyboru form kształcenia ustawicznego pracowników małych i średnich przedsiębiorstw (Reinold 1996). Natomiast badania kosztów i struktur kształcenia, prowadzone przez Instytut Gospodarki Niemieckiej, były finansowane przez Federalną Radę Niemieckiego Przemysłu i Handlu oraz Związek Niemieckiego Przemysłu. Mimo że wspomniane korporacje zawodowe nie finansują bezpośrednio ośrodków kształcenia ustawicznego, to jednak organizują i firmują te ośrodki.

Korporacje zawodowe, takie jak izby przemysłowo-handlowe, stowarzyszenia pracodawców, zjednoczenia przedsiębiorstw określonej branży itp., są organizacjami, o olbrzymim potencjale. Przynależność do tego typu organizacji jest obowiązkowa i wiąże się z płaceniem składek członkowskich. Dzięki temu dysponują one poważnymi zasobami finansowymi i aparatem organizacyjnym. Przykładem mogą być izby przemysłowo-handlowe. Na terenie Niemiec istnieją 83 takie izby, które zrzeszają ponad 3 mln przedsiębiorstw. Mają one nadrzędną organizację w postaci Rady Niemieckiego Przemysłu i Handlu, która reprezentuje interesy swoich członków wobec władz federalnych oraz Unii Europejskiej. Natomiast poszczególne izby reprezentują interesy przedsiębiorstw wobec władz lokalnych, zajmują się doradztwem technicznym i organizacyjnym oraz obsługą prawną. W izbach przemysłowo-handlowych działa ponad 6 tys. ekspertów z zakresu prawa, kierowania przedsiębiorstwami, koniunktur gospodarczych, ochrony środowiska, handlu, a także kształcenia ustawicznego. Ośrodki szkoleniowe izb przemysłowo-handlowych dysponują świetnie wyposażonymi salami wykładowymi oraz laboratoriami dydaktycznymi. Do rutynowych zadań tych ośrodków należy prowadzenie kursów przygotowawczych do egzaminu na tytuł mistrza przemysłowego. Ponadto ośrodki te prowadzą seminaria szkoleniowe na tematy związane z przemysłem i handlem. W katalogu seminariów jednego z takich ośrodków figurują m.in. następujące tematy: metody kierowania przedsiębiorstwem, kryteria oceny pracowników, księgowość, marketing, handel międzynarodowy, nowoczesne prowadzenie biura, gospodarka światowa, środowisko naturalne.

Jako przykład regionalnej organizacji przemysłowej może posłużyć Zjednoczenie Związków Przedsiębiorców Hesji (Vereinigung der Hessischen Uternehmerverbände). Zjednoczenie to prowadzi Ośrodek Szkoleniowy Gospodarki Hesji (Bildungswerke der Hessischen Wirtschaft) (*Seminarprogram ... 1996*). Katalog seminariów szkoleniowych tego ośrodka na rok 1996 zawiera informacje o ponad stu seminariach. Tematyka tych seminariów dotyczy takich zagadnień jak: kierowanie ludźmi, organizowanie zespołów pracowniczych, bezpieczeństwo pracy, prowadzenie przedsiębiorstwa, wykorzystanie technik komputerowych itp. Z ciekawszych tematów seminariów należy wymienić: problemy motywacyjne, rozwiązywanie konfliktów, metody oceniania pracowników, kontakty międzyludzkie, kierowanie zespołami, techniczne problemy obsługi klienta, metody symulacyjne w kierowaniu przedsiębiorstwem itp. Ośrodek organizuje również kursy przygotowawcze do egzaminów kwalifikacyjnych na tytuł mistrza przemysłowego.

Ośrodek prowadzony przez Wspólnotę Pracy Kształcenia Ustawicznego w Zakresie Energii i Wody (Arbeitsgemeinschaft Weiterbildung Energie und Wasser) w Darmstadt może być przykładem ponadregionalnej organizacji szkoleniowej. Ośrodek ten działa pod patronatem Zjednoczenia Niemieckich Zakładów Energetycznych (Vereinigung der Deutscher Elektrizitätswerke) oraz Federalnego Związku Niemieckiej Gospodarki Gazem i Wodą (Bundesverband der Deutschen Gass- und Wasserwirtschaft) (*Weiterbildungsprogram ... 1996*). Ośrodek ten, poza dobrze wyposażonymi salami i laboratoriami, dysponuje bazą hotelową ze stu jednoosobowymi pokojami oraz częścią gastronomiczną i rekreacyjną. Ośrodek organizuje szkolenie głównie z zakresu energetyki oraz gospodarki gazem i wodą, ale oferuje również tematy bardziej ogólne, takie jak: marketing, ochrona środowiska, bezpieczeństwo pracy, zastosowanie metod statystycznych w przemyśle, problemy związane z kierowaniem ludźmi, nauka języków obcych, a nawet retoryka. A oto kilka wybranych tematów seminariów z zakresu energetyki, proponowanych przez ten ośrodek: projektowanie sieci elektrycz-

nych, nowoczesne kable energetyczne, niesymetria napięcia, kołysania mocy, zabezpieczenia sieci elektrycznych, uziemienia, ochrona przeciwporażeniowa itp. Seminaria organizowane są nie tylko we własnym ośrodku, ale także w hotelach na terenie całych Niemiec. Opłaty za udział w seminariach wahają się w granicach 300 – 2700 DM. Wykładowcami są specjaliści o uznanym autorytecie, często pracownicy wyższych uczelni. Organizatorom zależy na dużej liczbie uczestników seminariów, dlatego zapraszają na wykłady ludzi o znanych nazwiskach.

Nieco odmiennym problemem jest kształcenie ustawiczne prowadzone przez ośrodki szkoleniowe izb rzemieślniczych. Podstawowym zadaniem tych ośrodków jest udział w tzw. kształceniu dualnym. Tym terminem nazywane jest zdobywanie przez młodzież wykształcenia zawodowego, polegające na łączeniu nauki z pracą. Młodzież, która zdobywa wykształcenie w tym systemie, przebywa od trzech do czterech dni w tygodniu w zakładzie pracy, natomiast w ciągu jednego lub dwóch dni w szkole. Nauka zawodu w zakładzie pracy musi przebiegać zgodnie z określonym programem. Nie wszystkie zakłady są w stanie zapewnić swoim uczniom realizowanie w pełni tego programu. Taką możliwość stwarzają ośrodki szkoleniowe izb rzemieślniczych. Ośrodki te dysponują warsztatami i laboratoriami, w których można zdobywać praktykę zawodową. Prowadzą one również działalność mającą charakter kształcenia ustawicznego. Są to m.in. kursy przygotowawcze do egzaminu na tytuł mistrza rzemieślniczego oraz wiele kursów na tematy ogólne, takie jak marketing, kierowanie ludźmi, ochrona środowiska itp. Oferowane są również szkolenia na bardziej szczegółowe tematy, związane z nowymi metodami oraz technologiami, np. z zakresu automatyzacji, tworzyw sztucznych, komputeryzacji lub fotografii komputerowej.

Należy w tym miejscu podkreślić, że cały system kształcenia w Niemczech jest nastawiony na skuteczne przygotowanie do zawodu. Około 70% młodzieży niemieckiej zdobywa wykształcenie zawodowe w systemie dualnym (Brosi 1991). Podział na tych, którzy mają kończyć gimnazjum i zdobywać ogólnokształcącą maturę, a potem studiować w szkołach wyższych, o statusie uniwersyteckim, odbywa się bardzo wcześnie, bo w czwartej klasie szkoły podstawowej. Pozostali mogą zdobywać średnie wykształcenie zawodowe i studiować w wyższych szkołach zawodowych. Istnieją oczywiście możliwości przejścia z toku kształcenia zawodowego na tok uniwersytecki, ale jest to związane z określonymi trudnościami.

Znaczącą rolę w dziedzinie kształcenia ustawicznego w Niemczech odgrywają prywatne firmy, które oferują szeroki wachlarz kursów z różnych dziedzin techniki oraz zagadnień związanych z prowadzeniem przedsiębiorstw. Przykładem takiej instytucji może być Akademia Techniczna w Esslingen (Technische Akademie Esslingen) (*Gesamtprogramm* 1996). Określenie „akademia” może być w tym przypadku mylące, gdyż instytucja ta nie jest szkołą wyższą. Jest to przedsiębiorstwo, które zajmuje się organizacją kształcenia ustawicznego nie tylko na terenie Niemiec, ale także w innych krajach niemieckojęzycznych, takich jak Austria i Szwajcaria. Akademia ta oferuje około 1200 tematów z różnych dziedzin techniki oraz z zakresu wiedzy o: ochronie zdrowia, gospodarce i zarządzaniu, rachunkowości, finansach, marketingu, psychologii itd. Kursy trwają zazwyczaj kilka dni, a koszt uczestnictwa wynosi kilkaset marek. Wykładowcami są pracownicy wyższych uczelni oraz wybitni specjaliści z przemysłu.

Innym przykładem instytucji zajmującej się kształceniem ustawicznym jest Stowarzyszenie ds. Badania Pracy i Organizacji Przedsiębiorstw – REFA (Verband für Arbeitsgestaltung,

Betriebsorganisation und Unternehmensentwicklung) (*Vorsprung...* 1996). Z samej nazwy tej instytucji wynika, że kształcenie ustawiczne nie jest jedyną domeną jej działalności. Poza kształceniem REFA zajmuje się doradztwem w zakresie planowania i sterowania produkcją.

Firma ta ma ponad siedemdziesięcioletnie doświadczenie w swojej działalności. Specjalizuje się w tematyce związanej z organizacją produkcji. Szkolenia prowadzone są w jej własnych ośrodkach, ale na życzenie mogą się odbywać na terenie zainteresowanego zakładu. REFA prowadzi swoją działalność również poza granicami Niemiec. Ma także swoją filię w Polsce („REFA Wielkopolska” z siedzibą w Poznaniu).

Kształcenie korespondencyjne

Jedną z form kształcenia ustawicznego jest kształcenie korespondencyjne. W krajach Europy Zachodniej kształceniem tym zajmują się zarówno instytucje, dla których jest ono jedyną formą działalności, jak i szkoły, które prowadzą nauczanie w trybie stacjonarnym. W wielu krajach istnieją związki zrzeszające instytucje, które prowadzą szkolenie korespondencyjne. Ponadto funkcjonuje Europejskie Stowarzyszenie Szkół Korespondencyjnych (Association of European Correspondence Schools – AECS), zrzeszające krajowe związki szkół korespondencyjnych oraz poszczególne szkoły. W 1994 r. AECS zrzeszało 61 organizacji członkowskich i rejestrowało ponad milion uczestników kształcenia korespondencyjnego. Instytucje zrzeszone w AECS oferowały ponad 4 tys. różnych kursów. AECS organizuje międzynarodową wymianę doświadczeń i czuwa nad poziomem kształcenia korespondencyjnego (Döring i in. 1988; *Directory ...* 1993; *Quality ...* 1994).

Kształcenie korespondencyjne jest szeroko rozwinięte w Niemczech. Niemiecki Związek Szkół Korespondencyjnych (Deutscher Vernschulverband – DFV) zrzesza instytucje prowadzące kształcenie korespondencyjne na terenie Niemiec. Łącznie działa w Niemczech ponad 160 takich instytucji. W 1977 r. kształcenie korespondencyjne w Niemczech zostało objęte ustawą, która zapewnia kontrolę poziomu nauczania. Kontrolę tę sprawuje Państwowy Urząd do Spraw Kształcenia Korespondencyjnego. Każdy ośrodek, który zamierza podjąć działania w tym zakresie musi uzyskać atest potwierdzający, że oferowane przez niego kształcenie odpowiada standardom zawodowym i dydaktycznym. Niemieckie ośrodki kształcenia korespondencyjnego umożliwiają zdobywanie wiadomości praktycznie we wszystkich możliwych kierunkach. Wykaz kursów kształcenia korespondencyjnego, opublikowany przez DFV w 1996 r. zawiera ponad 450 pozycji (Kamprath, Schachtsiek 1996). Są to kursy przygotowujące do egzaminu końcowego w zakresie szkoły podstawowej, do matury, do egzaminu na tytuł mistrza, ale także kursy na temat sztuki, religii, filozofii, psychologii, techniki komputerowej i wielu innych zagadnień.

Kształcenie korespondencyjne trwa, w zależności od kursu, od dwóch miesięcy do czterech lat. Materiały szkoleniowe przesyłane są uczestnikom sukcesywnie. Materiał szkoleniowy ma zazwyczaj formę skryptów, ale może być również przygotowany na taśmie magnetofonowej, na taśmie wideo, a nawet na dyskietce komputerowej lub CD-ROM-ie. Sposób przygotowania materiału oraz jego forma są przystosowane do samodzielnej nauki i możliwości przyswojenia go w określonym czasie. Każdy materiał zawiera syntetyczne podsumowanie i testy do samokontroli oraz zadania kontrolne, które uczeń, po rozwiązaniu, przesyła do ośrodka szkoleniowego. Ocena zadań kontrolnych przeprowadzają nauczyciele, specjaliści z danego przedmiotu. Poprawione zadania wracają do ucznia. Uczeń nie ma kon-

taktu z nauczycielem sprawdzającym jego zadania. Każdy uczeń ma natomiast swego indywidualnego opiekuna, z którym, w razie potrzeby, może się kontaktować za pomocą telefonu, faksu lub poczty elektronicznej. Niektóre dziedziny wymagają jednak bezpośredniego kontaktu z nauczycielem. W takich sytuacjach organizowane są sesje seminaryjne, w których uczeń może uczestniczyć. Sesje organizowane są zazwyczaj w soboty lub grupowane w ciągu kilku kolejnych dni. Materiał szkoleniowy jest jednak przygotowywany w taki sposób, aby udział w sesjach nie był konieczny. W przypadku kursów, które przygotowują do egzaminów państwowych (np. do matury), organizowane są wewnętrzne egzaminy próbne. Kształcenie korespondencyjne umożliwia naukę w dowolnym miejscu i czasie. Ta forma kształcenia jest szczególnie dogodna dla osób pracujących, matek wychowujących dzieci oraz osób niepełnosprawnych. Uczestnicy kształcenia korespondencyjnego mogą tworzyć zespoły i wzajemnie pomagać sobie w nauce. W tworzeniu takich zespołów może pośredniczyć zakład prowadzący szkolenie.

Kształcenie ustawiczne w wielkich firmach

Wielkie firmy organizują kształcenie ustawiczne swoich pracowników we własnym zakresie. Istnieją w nich specjalne działy szkolenia. Problemy związane z kształceniem ustawicznym pracowników wielkich firm zostaną przedstawione na przykładzie firmy Siemens. Do lepszego zrozumienia tej problematyki niezbędnych jest kilka informacji o samej firmie.

Siemens jest firmą o zasięgu światowym. W latach 1994-1995 zatrudniał łącznie ponad 370 tys. pracowników, w tym 68% w Europie, 16% w Ameryce i 10% w Azji. Roczny obrót firmy wynosił około 90 mld DM. Produkcja firmy dotyczy głównie branż elektrycznej i elektronicznej. W 1991 r. szkolenie pracowników kosztowało firmę około 700 mln DM. Szkoleniem, a właściwie kształceniem ustawicznym, objęci są w zasadzie wszyscy pracownicy, poczynając od stażystów, a kończąc na dyrektorach generalnych.

We wszystkich oddziałach firmy organizowanych jest rocznie około 20 tys. różnego rodzaju kursów, które obejmują 5 tys. tematów. Szkolenie prowadzą zazwyczaj fachowcy zatrudnieni w firmie, ale angażowani są również specjaliści z zewnątrz. Szkolenie nastawione jest głównie na praktyczne zastosowania, chociaż prowadzone są także kursy ukierunkowane na rozwijanie osobowości i zainteresowań pracowników. Szkolenie prowadzone w interesie firmy odbywa się w godzinach pracy, natomiast szkolenie, którym zainteresowany jest pracownik, prowadzone jest w godzinach pozasłużbowych. W szkolenia organizowane przez firmę Siemens zaangażowanych jest około 3,5 tys. wykładowców i prelegentów. Wysoka efektywność szkolenia uzyskiwana jest przez tzw. trening trenerów, czyli dokształcanie osób prowadzących szkolenie.

Tematy i zakres szkolenia są dobierane indywidualnie przez pracowników działu szkolenia wspólnie z bezpośrednim przełożonym pracownika. Szkolenie jest kontynuowane przez cały okres pracy w firmie i uzależnione od zadań stawianych pracownikowi. Kształcenie ustawiczne prowadzone jest na ogół w formie kursów. Coraz większego znaczenia nabiera jednak indywidualna nauka wspomagana komputerowo. Pracownicy mają udostępnione miejsca do nauki, wyposażone w komputery, oraz biblioteki programów nauczających. Mogą oni korzystać z firmowej bazy informacji oraz ze znakomicie wyposażonych bibliotek. Korzystając z połączeń komputerowych, mogą docierać do publicznych centrów informacji oraz zbiorów bibliotecznych na całym świecie.

Działy szkolenia zajmują się ponadto współpracą ze szkołami wyższymi. Firma Siemens utrzymuje stałe kontakty z ponad stu niemieckimi uniwersytetami technicznymi i wyższymi szkołami zawodowymi oraz z ponad pięćdziesięcioma uczelniami zagranicznymi. W ramach tej współpracy organizowane są praktyki studenckie, a także seminaria naukowe z udziałem profesorów, asystentów i studentów. Kształcenie ustawiczne prowadzone przez firmę nastawione jest dwukierunkowo, tzn. na podnoszenie kwalifikacji potrzebnych bezpośrednio w produkcji oraz na sprawne funkcjonowanie przedsiębiorstwa.

Wszyscy nowo angażowani pracownicy zapoznawani są z organizacją firmy i rolą, jaką będą pełnić w przedsiębiorstwie. Następnie uczestniczą w seminariach na takie tematy jak: postęp techniczny, problemy środowiska naturalnego, źródła energii, odpowiedzialność itp. Pracownicy związani z produkcją, zwłaszcza pracownicy techniczni, przechodzą szkolenie związane z ich działalnością. Szczególny nacisk kładzie się na umiejętność posługiwania się techniką komputerową, wykorzystanie nowej techniki oraz na umiejętności związane z obsługą klienta. Kursy organizowane dla pracowników technicznych dotyczą takich zagadnień jak: urządzenia elektryczne, napędy, technika łączeniowa, instalacje elektryczne, automatyzacja, pozyskiwanie energii, systemy informatyczne, sieci komunikacyjne, technika medyczna, mikroelektronika, kable łącznościowe, zabezpieczenia elektroenergetyczne, technika ruchu drogowego itp.

Pracownicy, których zadaniem jest zapewnienie sprawnego funkcjonowania przedsiębiorstwa przechodzą szkolenie na następujące tematy: marketing, logistyka, rachunkowość, kadry, komunikacja międzykulturowa, technika rozwiązywania problemów, metodyka pracy, zarządzanie itp. Duży nacisk w kształceniu pracowników kładzie się na doskonalenie znajomości języków obcych. Dla wysoko kwalifikowanych kadr organizowane są kursy na temat technicznych i gospodarczych problemów prowadzenia firmy. Obowiązkowe szkolenia przechodzą pracownicy przewidziani do podjęcia ważniejszych zadań w firmie.

Tworzone są specjalne zespoły szkoleniowe dla wybitnie uzdolnionych absolwentów wydziałów elektrycznych oraz informatyki niemieckich i zagranicznych wyższych uczelni. Uczestnicy tych zespołów przechodzą specjalne dwuletnie szkolenie w zakresie projektowania wytwarzania i zbytu urządzeń. W ramach tego szkolenia odbywają ośmiomiesięczną praktykę zagraniczną i intensywny kurs języka angielskiego lub hiszpańskiego.

Ważną rolę odgrywają szkolenia specjalistyczne dla kadry inżynierskiej prowadzone w czternastu centrach szkoleniowych firmy. Na przykład w centrum szkoleniowym w Monachium działa szkoła mikroelektroniki, która prowadzi szkolenie w zakresie mikrokomputerów. Uczestnikami szkoleń są konstruktorzy i programiści oraz pracownicy serwisu. Rocznie takie szkolenie przechodzi około 4 tys. osób. Wielki nacisk kładzie się na informatykę, którą traktuje się jako czwartą technikę kulturową, po czytaniu, pisaniu i liczeniu. Kursy z zakresu informatyki prowadzi 50 ośrodków firmy Siemens. Rocznie szkolenie w zakresie informatyki odbywa około 140 tys. osób z 20 krajów świata. Szkolenie prowadzone jest również dla klientów. Kursy mają charakter modularny, co umożliwia prowadzenie szkoleń w sposób uzależniony od potrzeb uczestników.

Kolejną dziedzinę, w której jest prowadzone masowe szkolenie, stanowi automatyka. Szkolenie w tym zakresie prowadzi 27 ośrodków w Niemczech i 85 za granicą. Prowadzonych jest około 3 tys. różnego rodzaju kursów, poczynając od podstaw automatyki, a kończąc na bardzo specjalistycznych zastosowaniach. Po zakończeniu szkolenia uczestnicy

mogą zdawać egzaminy i otrzymywać odpowiednie świadectwa. Szkolenie w zakresie automatyki przechodzi 50 tys. osób rocznie.

Odrębne szkolenia prowadzone są dla personelu kierowniczego wyższego szczebla. Tematy tych szkoleń obejmują zagadnienia gospodarki światowej, współpracy międzynarodowej, strategii firmy itp. Szkolenie to ma również na celu podniesienie kwalifikacji uczestników w zakresie kierowania ludźmi i obejmuje takie tematy jak komunikacja międzyludzka, psychologia, retoryka itp.

Ponadto prowadzone są kursy na tematy bardziej ogólne, nie związane z działalnością zawodową. Są one dla pracowników firmy bezpłatne, lecz odbywają się w godzinach pozasłużbowych. Oferta tematyczna jest bardzo szeroka i obejmuje m.in. następujące zagadnienia: nauki przyrodnicze, nowe osiągnięcia w nauce i technice, wiadomości techniczne dla nietechników, wiadomości o systemach komunikacji, gospodarka, prawo, kreatywność, retoryka.

Kształcenie pracowników jest traktowane bardzo poważnie. Wynika to z przekonania, że największym kapitałem firmy są ludzie, zatem najlepszą inwestycją jest inwestowanie w ludzi.

Wnioski

Z przedstawionych rozważań wynika, że istotnym warunkiem dołączenia Polski do rozwiniętych krajów Europy Zachodniej jest podniesienie poziomu wykształcenia naszych obywateli. Wymaga to radykalnej zmiany stosunku do problemu oświaty i nauki, zarówno elit politycznych, jak i całego społeczeństwa. W przeciwnym razie, jeśli nawet formalnie zostaniemy przyjęci do Zjednoczonej Europy, to będziemy tam funkcjonować na zasadzie ubożego krewnego i staniemy się źródłem taniej, nisko wykwalifikowanej siły roboczej.

Wszystko wskazuje na to, że nie możemy oczekiwać zwiększenia nakładów na kształcenie z kasy rządowej. Musimy zatem poszukiwać takich sposobów i form szkolenia, które mogą być realizowane bez udziału tych środków.

Jednym ze sposobów rozwiązania tego problemu jest kształcenie ustawiczne. Powstaje jednak pytanie, kto ma się zająć organizacją tej formy kształcenia w Polsce. W Niemczech ośrodki szkolenia ustawicznego prowadzą firmy prywatne, samorządowe korporacje zawodowe oraz działy kształcenia wielkich firm. Wprawdzie w kształceniu ustawicznym w Niemczech uczestniczą wyższe uczelnie, jednak nie odgrywają one znaczącej roli w tej dziedzinie. W Polsce powstają prywatne instytucje zajmujące się tego typu działalnością. Trudno jednak oczekiwać, że rozwiążą one problem kształcenia ustawicznego, zwłaszcza w dziedzinach, w których niezbędne są laboratoria wyposażone w drogą aparaturę.

Pewną rolę w tym zakresie mogłyby odegrać stowarzyszenia zawodowe, takie jak np. SEP, SIMP itp. Jednak i one nie dysponują niezbędną bazą lokalową i aparaturową. Trudno również liczyć na znaczący udział wielkich przedsiębiorstw w tego typu przedsięwzięciach.

Wydaje się, że instytucjami najbardziej predysponowanymi do zajęcia się organizacją kształcenia ustawicznego w Polsce są uczelnie. Polskie szkoły wyższe dysponują dobrze przygotowaną kadrą naukowo-dydaktyczną, która często nie jest w pełni wykorzystana i zazwyczaj źle opłacana. Przez udział w procesie kształcenia ustawicznego wielu pracowników mogłoby poprawić swoją sytuację materialną. Pewną korzyść mogłyby odnieść same uczelnie, np. w postaci opłat za korzystanie z sal audytoryjnych i laboratoriów. Taka działal-

ność nie zakłócałyby normalnej pracy uczelni, gdyż zajęcia prowadzone w ramach kształcenia ustawicznego mogłyby się odbywać w soboty lub niedziele, ewentualnie w okresie ferii studenckich.

Zorganizowanie kształcenia ustawicznego wymaga znacznego wysiłku organizacyjnego, opracowania programów i ofert szkolenia, dotarcia do potencjalnych uczestników kształcenia oraz przekonania ich samych, a także ich pracodawców o celowości takiego przedsięwzięcia. Wydaje się jednak, że podjęcie przez szkoły wyższe wysiłku zorganizowania tego rodzaju kształcenia nie tylko leży w ich interesie, ale jest ich społecznym obowiązkiem.

Literatura

Brosi W. 1991

Dualny system kształcenia zawodowego w Republice Federalnej Niemiec. Kolonia: Carl Duisberg Gesellschaft.

Directory ... 1993

Directory of Private Distance Education Institutes and Associations in Europe. 3rd Edition. Association of European Correspondence Schools.

Döring O., Greunke H., Mendel H., Zielinski B. 1988

Qualifizierungsberatung in der Praxis – Vorgehensweise, Methoden und Bedarfserhebungen. Kassel: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Gesamtprogramm 1996

Technische Akademie Esslingen – Weiterbildungszentrum.

Kamprath M., Schachtsiek B. 1996

Studienführer. Studiengemeinschaft Darmstadt.

Kühne G., Schusser W. 1996

Wissenschaft Zukunft – Bildungsarbeit bei Siemens. Siemens Aktiengesellschaft.

Quality ... 1994

Quality of European Correspondence Schools R&D Committee. Guidelines to Improve the Quality of Distance Learning Institutes in Europe. Association of European Correspondence Schools.

Reihold W. 1996

Kosten und Strukturen betrieblicher Weiterbildung. Köln: Institut der Deutschen Wirtschaft.

Seminarprogramm 1996

Die Bildungswerke der hessischen Wirtschaft. Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände.

Vorsprung ... 1996

Vorsprung durch Kompetenz. REFA-Verband für Arbeitsgestaltung, Betriebsorganisation und Unternehmensentwicklung e.V.

Weiterbildungsprogramm 1996

Arbeitsgemeinschaft Weiterbildung Energie und Wasser – AGE – e.V. Darmstadt.