

Anna Bęczkowska
Gnieźnieńska Szkoła Wyższa Milenium

EDUKACJA USTAWICZNA NA PRZYKŁADZIE AKTYWNYCH ZAWODOWO STUDENTÓW – RAPORT Z BADAŃ

REPORT FOR LIFELONG EDUCATION OF WORKING STUDENTS

Streszczenie: W dzisiejszych czasach zarówno życie jak i praca poddawane są nieustannym zmianom. Te zmiany kreują w pracownikach potrzebę ciągłego rozwoju, rozszerzania wiedzy i doskonalenia umiejętności. Jest to szczególnie ważne w niektórych grupach zawodowych, np. wśród nauczycieli i kadry zarządzającej. Istnieje wiele form podnoszenia zawodowych kwalifikacji: od tradycyjnych szkoleń czy kursów odświeżających wiedzę, po edukację na odległość. Celem poniższego badania jest zdobycie wiedzy na temat różnych form edukacji osób dorosłych na przykładzie aktywnych zawodowo studentów zarządzania i pedagogiki. Autor chciał poznać powody podejmowania aktywności naukowej, jej częstotliwości i wpływu na efektywność w miejscu pracy.

Abstract: Life and work nowadays is full of dynamic changes. These changes create the need for employees to constantly evolve, expand their knowledge and skills. This is really important, especially for occupations such as teacher or manager. There are various forms of professional development nowadays, from trainings or refreshment courses to e-learning trainings. The aim of this research was to gain more knowledge about different forms of adult education, from the working students of management and pedagogy. The author wanted to get to know the reasons for different educational activities, their frequency and influence on people's effectiveness in the workplace.

Słowa kluczowe: kształcenie ustawiczne, szkolenia zawodowe, rozwój osobisty

Keywords: lifelong learning, vocational training, professional development, szkolenia zawodowe

Wprowadzenie

Zdaniem Czesława Banacha edukacja w szerokim znaczeniu jest *wartością autonomiczną i pragmatyczną oraz zasadniczym narzędziem przygotowania jednostki i społeczeństwa na spotkanie z ciągle się zmieniającą i trudno sterowaną przyszłością*¹. Trudno więc o niej mówić w kategoriach procesu kończącego się

¹ C. Banach, *Strategie, kierunki i zadania rozwoju edukacji w Polsce*, [w:] E. Smak, D. Widelak (red.), *Edukacja w dobie integracji europejskiej. Strategie zmian i praktyka pedagogiczna*, Opole 2006, s. 32.

w momencie wejścia na rynek pracy. Zasadą współczesnej edukacji staje się ciągłość. W odniesieniu do większości zawodów w zakres tego pojęcia wchodzi: kształcenie, doksztalcanie, doskonalenie zawodowe.

Najkrócej można powiedzieć, iż kształcenie to *wyposażanie kandydatów do pracy w pełne kwalifikacje zawodowe, a doksztalcanie to uzupełnianie kwalifikacji prowadzące do pełnego przygotowania zawodowego. Doskonalenie natomiast to dostarczanie takiej wiedzy i takich umiejętności, które pozwalają wzbogacić pełne kwalifikacje zawodowe i wykroczyć poza nie*². Doskonalenie zawodowe to jeden z najistotniejszych fragmentów procesu edukacji ustawicznej. Poniższa analiza koncentruje się na najważniejszych elementach tego procesu, w odniesieniu do aktywnych zawodowo studentów dwóch kierunków: zarządzania i pedagogiki, w tym przede wszystkim na ich doskonaleniu zawodowym.

Rola edukacji ustawicznej we współczesnym świecie

Ze względu na tempo zmian, jakim podlega otaczający nas świat, wykształcenie stopniowo się dezaktualizuje. *Jak potwierdzają badania empiryczne, w ostatnich latach dramatycznie zmniejszyło się prawdopodobieństwo zdobycia wyższej pozycji na podstawie dyplomów wyższych uczelni*³. W trakcie tego procesu system kształcenia stracił swoją funkcję nadawania statusu. *Sam dyplom już nie wystarcza, aby zdobyć określoną pozycję zawodową. Jednakże wykształcenie nie stało się wcale zbędne. Wprost przeciwnie: bez kwalifikacji i dyplomu nie można w ogóle mówić o przyszłości zawodowej. Zaczyna się za to rozpowszechniać pogląd, że dyplomy i kwalifikacje wystarczają coraz mniej, jednocześnie są coraz bardziej konieczne, aby osiągnąć upragnione pozycje zawodowe, które w coraz większym stopniu stają się dobrem rzadkim*⁴.

*Rewolucja cywilizacyjna, ogromny przyrost informacji i niespotykane dotąd tempo przemian wzmocniły ostatecznie wartość wykształcenia na rynku pracy i uczyniły jego jakość jednym z priorytetów współczesnej edukacji*⁵. W obliczu zmieniającego się życia i warunków pracy człowieka niezbędne jest dostosowanie się do tych zmian poprzez odpowiednią edukację i doskonalenie swoich umiejętności. *Edukacja ustawiczna (uczenie się od przedszkola aż do starości) jest jednym z najlepszych sposobów, by sprostać wyzwaniom wywołanym przez gwałtowny rozwój technologiczny, globalizację czy przeobrażenia społeczne i ekono-*

² R. Kwaśnica, *Wprowadzenie do myślenia o nauczycielu*, [w:] Z. Kwieciński, B. Śliwerski (red.), *Pedagogika*. Tom 2, Warszawa 2005, s. 293.

³ U. Beck, *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Warszawa 2004, s. 126.

⁴ *Ibidem*, s. 128.

⁵ B. Kulka, *Kształcenie dwukierunkowe nauczycieli – możliwe skutki pozytywne i negatywne*, [w:] K. Sujak-Lesz (red.), *Kształcenie nauczycieli w szkole wyższej. Wybrane zagadnienia*, Wrocław 2008, s. 24.

*miczne*⁶. W warunkach konkurencji na rynku pracy początkowe wykształcenie jest jedynie pierwszą fazą edukacji ustawicznej. Rozszerzanie wiedzy oraz kwalifikacji przez cały okres pozostawania w zawodzie stało się z upływem lat koniecznością w przypadku większości profesji. Motywy edukowania się pracowników są jednak rozległe. Oprócz konkurencji na rynku pracy niejednokrotnie pojawia się także przymus wynikający z zobowiązań prawnych do podwyższania kwalifikacji. Wydanych zostało wiele dokumentów (ustaw, rozporządzeń) określających wymagania kwalifikacyjne stawiane pracownikom oraz zmuszających ich następnie do podnoszenia kwalifikacji w różnych formach kształcenia, doskonalenia i doskonalenia w zawodzie. Przez ustawiczną edukację zawodową rozumie się więc *zaplanowane z wyprzedzeniem działania i przedsięwzięcia związane z doskonaleniem zawodowym pracowników, które w całości lub w części finansuje organizacja. Do podstawowych form ustawicznego doskonalenia należy zaliczyć szkolenia i kursy wewnętrzne – przygotowane i prowadzone przez samą organizację na jej terenie lub poza, oraz szkolenia i kursy zewnętrzne – przygotowane i prowadzone przez firmę szkoleniową lub trenera spoza organizacji*⁷. Podstawowym celem takiego szkolenia jest pomoc przedsiębiorstwu w wykonywaniu jego zadań za pomocą zwiększenia wartości najważniejszych zasobów przedsiębiorstwa, czyli zatrudnionych pracowników. Szkolenie jest więc *inwestycją w kapitał ludzki, która zmierza do zwiększenia zakresu kompetencji pracowników oraz umożliwia im osiągnięcie lepszych efektów*⁸.

Cechy absolwentów kierunków „zarządzanie” i „pedagogika” w odniesieniu do rynku pracy i potrzeb związanych z doskonaleniem zawodowym

Życie we współczesnym społeczeństwie jest pełne dynamicznych przemian. Szybkie tempo życia, zmiany w systemach kształcenia i na rynku pracy, a także różne modele życia i style pracy, wpływają na konieczność stałego przystosowywania się jednostki do zmian zachodzących w środowisku. Ten dynamizm we współczesnym świecie w głównej mierze jest zdeterminowany przez rozwój nauki, techniki, przemiany dokonujące się w skali globalnej, regionalnej i lokalnej, które wymagają stałego aktualizowania wiedzy i informacji. Przemiany te sprawiają, że człowiek musi stale się rozwijać, poszerzać swoją wiedzę, umiejętności, zdobywać nowe kwalifikacje⁹. Jest to szczególnie ważne w przypadku absolwentów studiów

⁶ J. Jarczyński, *Uwarunkowania ustawicznego kształcenia dorosłych*, [w:] I. Staniec (red.), *Kształcenie menedżerów na uczelni technicznej*, Łódź 2010, s. 133.

⁷ I. Staniec, *Zapotrzebowanie na szkolenia menedżerskie*, [w:] idem (red.), *Kształcenie menedżerów...*, s. 119.

⁸ Ibidem, s. 109.

⁹ J. Jarczyński, op. cit., s. 133.

kierunku „pedagogika”. Rolą współczesnego pedagoga / nauczyciela jest bowiem w pierwszym rzędzie przygotowanie młodych ludzi do uczenia przez całe życie, ciągłego zdobywania nowej wiedzy i umiejętności, do samodzielnego korzystania z zasobów informacyjnych, zdolności współpracy z innymi i rozwiązywania problemów. *Zdecydowana dominacja wymagań „uniwersalnych” nad „branżowymi” – związanych z daną dziedziną wiedzy różni się od dominującej obecnie praktyki. Jest wyzwaniem dla instytucji i osób kształcących i doskonalących nauczycieli. Inny ważny element związany jest z akcentowaniem roli nauczyciela jako członka zespołu nauczającego i uczącego się. W naszym kraju nauczyciel jest na ogół postrzegany jako indywidualista. Podczas gdy z punktu widzenia ucznia ważne jest, aby miał on do czynienia ze współpracującym ze sobą zespołem nauczycieli, którzy wspólnie tworzą programy, systemy oceniania oraz reguły obowiązujące w trakcie uczenia się*¹⁰.

W 2005 roku Komisja Europejska zaproponowała wspólne zasady odnoszące się do zawodu nauczycielskiego, w których określono wymagane wykształcenie oraz preferowane cechy nauczycieli. Wspólne europejskie zasady odnoszące się do zawodu nauczyciela to:

1. Zawód wymagający wyższego wykształcenia: kształcenie nauczycieli jest multidyscyplinarne, co gwarantuje, że nauczyciele posiadają: wiedzę na temat swojego przedmiotu, wiedzę pedagogiczną, umiejętności i kompetencje potrzebne do ukierunkowania i wspierania uczniów oraz zrozumienie społecznych i kulturowych wymiarów edukacji.
2. Zawód osadzony w kontekście uczenia się przez całe życie: rozwój zawodowy nauczyciela powinien trwać przez całe jego życie zawodowe i powinien być wspierany przez systemy doskonalenia na poziomie kraju, regionu i/lub lokalnie.
3. Zawód mobilny: mobilność powinna być centralnym komponentem programów edukacji nauczycieli. Dlatego powinno się zachęcać nauczycieli, żeby wyjeżdżali do innych państw europejskich w celu rozwoju zawodowego. Powinna też istnieć mobilność między różnymi poziomami edukacji i w kierunku różnych zawodów w sektorze edukacji.
4. Zawód oparty na partnerstwie: instytucje kształcące nauczycieli powinny współpracować ze szkołami, przemysłem i instytucjami umożliwiającymi odbycie praktyk. Powinno się zachęcać nauczycieli, by angażowali się w aktualne badania naukowe¹¹.

Dorota Gołębnik i Grażyna Teusz zauważają że *wspólna dla całej Europy Zachodniej jest orientacja na traktowanie nauczycieli jako wysokiej klasy profesjonalistów*

¹⁰ M. Sielatycki, *Kompetencje nauczyciela w Unii Europejskiej*, [w:] K. Sujak-Lesz (red.), op. cit., s. 17.

¹¹ Ibidem, s. 18.

stów, czyli wysoko kwalifikowanych specjalistów tej samej miary co farmaceuci, architekci, psychoanalitycy czy menedżerowie¹². Warto więc w tym miejscu omówić kompetencje osób wykonujących obowiązki menedżerów.

W każdej organizacji, niezależnie od charakteru jej działalności, potrzebne są osoby, które będą tak organizować i kierować procesami w niej zachodzącymi, aby mogła funkcjonować i rozwijać się zgodnie z celami jej istnienia. Są to menedżerowie, liderzy, przywódcy. *W kształtowaniu rzeczywistości gospodarczej ich rola jest ogromnie ważna, ponieważ podejmują bardzo odpowiedzialne zadania. Specyfika ich pracy polega na tym, że ma ona charakter koncepcyjny, nastawiona jest na wykonywanie zadań niepowtarzalnych. Tylko niewielka część obowiązków wiąże się z realizowaniem zadań rutynowych, a więc czynności o charakterze odtwórczym*¹³. Współczesny menedżer, czyli pracujący „w zawodzie” absolwent kierunku „zarządzanie”, to osoba o szerokich kompetencjach. Szczegółowe zestawienie wspomnianych kompetencji, w percepcji różnych autorów, obrazuje poniższa tabela.

Tabela 1. Kompetencje menedżerskie

W ujęciu M. Armstronga	W ujęciu A. Rakowskiej, A. Sitko-Lutek	W ujęciu D. Thierry i Ch. Sauret
komunikacja	umiejętności techniczne	zdolność do szukania i przetwarzania informacji
orientacja na osiągnięcia / wyniki	efektywność własnej osoby	zdolność do pracy zespołowej
skupienie się na kliencie	kierowanie stresem	umiejętność formułowania problemu i szukania rozwiązań
praca zespołowa	umiejętności koncepcyjne	zdolność do organizowania swojej pracy
przywództwo	umiejętności komunikowania się	umiejętność stawiania celów i priorytetów
planowanie i organizowanie	motywowanie	zdolność do organizowania pracy innych
świadomość komercyjna	zdobywanie władzy i wpływu	umiejętność decydowania i szukania kompromisów

¹² D. Gołębniak, G. Teusz, *Studiowanie praktyki. Całościowa edukacja nauczycieli w uniwersytecie europejskim*, [w:] M. Ochmański (red.), *Kształcenie nauczycieli w kontekście integracji europejskiej*, Lublin 1997, s. 23.

¹³ W. Polak, *Kształcenie menedżerów w świetle wejścia Polski do Unii Europejskiej*, [w:] E. Pańka (red.), *Materiały zbiorcze I ogólnopolskiej konferencji naukowej nt. Kształcenie menedżerów organizacji funkcjonujących w społeczeństwie informacyjnym*, Boszkowo 06–08.06.2000, Wrocław 2000, s. 167.

elastyczność	umiejętności rozwiązywania konfliktów	
stymulowanie rozwoju innych	umiejętności pracy z zespołem	
	wprowadzanie zmian	

Źródło: B. Mikuła, *Metody rozwoju kompetencji organizacji*, [w:] B. Mikuła i in. (red.), *Przeszłość i przyszłość nauk o zarządzaniu. Metody i techniki zarządzania*, Łódź 2001, s. 167–176.

Z przedstawionego zestawienia jednoznacznie wynika, że menedżer to osoba o szerokich kompetencjach, wśród których nie może zabraknąć umiejętności: komunikacyjnych, pracy zespołowej i wywierania wpływu na innych. Znaczenie wiedzy oraz kwalifikacji menedżerów widać znakomicie przy analizie wyników osiągniętych przez niektóre światowe koncerny. Pozycja i wartość rynkowa takich firm jak Apple czy Google *nie jest pochodną wielkiego majątku produkcyjnego, lecz wynika z wyceny wiedzy, którą te firmy dysponują. Jest to wiedza indywidualna menedżerów, pracowników oraz wiedza zbiorowa całej firmy lub poszczególnych jej działów. Przedsiębiorstwa takie inwestują w ludzi i dzięki temu osiągają przewagę konkurencyjną nad innymi*¹⁴. Ważnym aspektem w kontekście inwestowania w zasoby ludzkie jest także fakt, że jednym z podstawowych obowiązków, jaki nakłada na pracodawcę Kodeks pracy, jest ułatwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Należy jednak zdecydowanie podkreślić, że pracodawca nie ma obowiązku szkolenia pracowników, ma jedynie ułatwić im podnoszenie kwalifikacji zawodowych, jeżeli oni sami chcą te kwalifikacje podnosić. Dbłość o zawodowe kwalifikacje jest w warunkach gospodarki rynkowej sprawą samych zainteresowanych, warunkującą ich funkcjonowanie na rynku pracy¹⁵.

Raport z badań

– przykład studentów kierunków „zarządzanie” i „pedagogika”

W związku z faktem, iż to właśnie doskonaleniu zawodowemu w procesie edukacji ustawicznej zarządy firm i władze instytucji oświatowych oraz firm szkoleniowych, które chcą być konkurencyjne, poświęcają najwięcej uwagi, w badaniach skupiono się na tym właśnie procesie. Badania prowadzone były na przełomie maja i czerwca 2015 roku wśród aktywnych zawodowo studentów kierunków „zarządzanie” i „pedagogika” Gnieźnieńskiej Szkoły Wyższej Milenium oraz Wydziału Zamiejscowego w Wągrowcu. W celu zapoznania się z uwarunko-

¹⁴ Ibidem, s. 170.

¹⁵ J. Jarczyński, op. cit., s. 145–146.

waniami doskonalenia zawodowego studentów zastosowana została metoda sondażu diagnostycznego. W badaniu wzięło udział 51 osób: 26 studentów kierunku „zarządzenie” i 25 studentów kierunku „pedagogika”. Były to osoby studiuje na II roku studiów I stopnia, w przedziale wiekowym od 20 do 50 lat, w sumie 10 mężczyzn i 41 kobiet. Celem badań było przede wszystkim określenie zapotrzebowania na szkolenia w badanej grupie, ich skuteczność (w percepcji samych badanych) oraz określenie, z czyjej inicjatywy wynika uczestnictwo w tej formie doskonalenia.

Pierwsze z pytań ankietowych dotyczyło intensywności zachęt dla studentów studiów niestacjonarnych przez ich pracodawców do udziału w szkoleniach i do doskonalenia swoich umiejętności. Odpowiedzi badanych były w tym przypadku zróżnicowane, a ich rozkład przedstawia poniższa tabela.

Tabela 2. Intensywność, z jaką badani studenci są zachęceni przez ich pracodawców do udziału w szkoleniach

Intensywność zachęt	Studenci kierunku „pedagogika”	Studenci kierunku „zarządzenie”	Razem	Procent
w ogóle nie są zachęceni	2	8	10	20%
raczej nie są zachęceni	4	3	7	14%
częściowo są zachęceni	7	7	14	27%
raczej są zachęceni	7	5	12	24%
zdecydowanie są zachęceni	5	3	8	16%
ogółem	25	26	51	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Tylko w 20% przypadków respondenci nie czuli się mobilizowani przez swoich pracodawców do uczestnictwa w szkoleniach (co zastanawiające są to głównie studenci kierunku „zarządzenie”). Częściową lub dużą inicjatywę u pracodawców do podnoszenia kwalifikacji pracowników dostrzegało blisko 70% badanych (głównie studentów pedagogiki). Świadczy to o znajomości wspólnych zasad Komisji Europejskiej odnoszących się do zawodu nauczycielskiego oraz o wypełnianiu obowiązków narzucanych przez Kodeks pracy – pracodawcy w większości przypadków ułatwiają pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Kolejne pytanie ankietowe dotyczyło powodów, dla których studenci uczestniczą w szkoleniach.

Tabela 3. Powody uczestnictwa w szkoleniach wskazywane przez badanych studentów

Powody	Studenci kierunku „pedagogika”	Studenci kierunku „zarządzanie”	Razem
inicjatywa pracodawcy	8	10	18
przymus ustawowy	5	5	10
tematyka związana z pracą	12	16	28
zainteresowania pozazawodowe	8	10	18
chęć zdobywania nowej wiedzy	2	2	4
brak uczestnictwa	1	0	1
ogółem	36	43	79

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Na pytanie o to, co skłania do uczestnictwa w szkoleniach, ankietowani wymieniali najczęściej kilka czynników. Najważniejszym była tematyka szkoleń, związana bezpośrednio z wykonywaną pracą. Bardzo ważne okazały się także: inicjatywa pracodawcy oraz zainteresowania pozazawodowe, co potwierdza, że ankietowani mają świadomość, iż dbałość o kwalifikacje zawodowe jest obecnie również sprawą samych pracowników, warunkującą ich funkcjonowanie na rynku pracy. Przymus ustawowy dotyczył jedynie 2% badanych. Co istotne, tylko jedna osoba spośród pracujących studentów nie uczestniczyła w żadnych szkoleniach.

W następnym pytaniu ankietowani zostali poproszeni o określenie, jak często uczestniczą w szkoleniach organizowanych przez pracodawcę.

Tabela 4. Częstotliwość uczestnictwa badanych studentów w szkoleniach

Częstotliwość	Studenci kierunku „pedagogika”	Studenci kierunku „zarządzanie”	Razem	Procent
raz w roku lub rzadziej	14	19	33	65%
2–3 razy w roku	6	6	12	24%
4–5 razy w roku	3	0	3	6%
6 razy w roku lub częściej	1	1	2	4%
brak odpowiedzi	1	0	1	2%
ogółem	25	26	51	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Zdecydowana większość badanych studentów z obu kierunków studiów uczestniczy w szkoleniach organizowanych przez pracodawcę, jednak nie częściej niż raz, dwa, a maksymalnie trzy razy w roku. Pracodawcy mają więc świadomość, jak ważne jest podnoszenie kwalifikacji kadry, liczba szkoleń jest jednak w wielu przypadkach ograniczona do niezbędnego minimum, a dalsze doskonalenie umiejętności pozostaje w gestii samych zainteresowanych. Wielu studentów, ze względu na swój wiek, posiada krótki staż pracy, co również może być powodem niewielkiej liczby szkoleń, w jakich uczestniczą w ciągu roku. Jednak sama ich decyzja o podjęciu studiów świadczy o dużej świadomości dotyczącej konieczności podnoszenia kwalifikacji na współczesnym rynku pracy.

Odpowiedzi na kolejne pytanie pokazują, w jakim stopniu ankietowane osoby są zainteresowane dalszym doskonaleniem kwalifikacji.

Tabela 5. Chęć uczestnictwa badanych studentów w większej liczbie szkoleń

Częstotliwość	Studenci kierunku „pedagogika”	Studenci kierunku „zarządzanie”	Razem	Procent
nie	8	5	13	25%
tak	17	21	38	75%
ogółem	25	26	51	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Aż 75% respondentów chciało uczestniczyć w większej liczbie szkoleń. Zdecydowana większość badanych studentów (obu kierunków) jest więc świadoma konieczności dalszego doskonalenia się w zawodzie.

Kolejne z pytań ankietowych dotyczyło formy, w jakiej prowadzone są szkolenia dla badanych osób.

Tabela 6. Forma szkoleń prowadzonych dla badanych studentów

Forma szkoleń	Studenci kierunku „pedagogika”	Studenci kierunku „zarządzanie”	Razem
e-learning	1	4	5
forma warsztatowa	9	8	17
wykłady	19	20	39
brak odpowiedzi	1	0	1
ogółem	30	32	62

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Respondenci – w większości przypadków – doskonaliły swoje kwalifikacje w najbardziej tradycyjny sposób, czyli uczestnicząc w szkoleniach prowadzonych w formie wykładów. Większość z badanych zaznaczała jednak więcej niż jedną odpowiedź. Coraz powszechniejsze stają się zajęcia warsztatowe. Dodatkowo studenci kierunku „zarządzanie” zaczynają także korzystać z rozwiązań, jakie daje rozwój techniki i część kursów realizują w formie e-learningu.

Kluczowa w tym miejscu jest kwestia dotycząca tego, jak sami zainteresowani oceniali przydatność szkoleń w praktyce zawodowej. Odpowiedzi na tak postawione pytanie ilustruje poniższa tabela 7.

Tabela 7. Wykorzystanie wiedzy zdobytej na szkoleniach przy wykonywaniu obowiązków zawodowych w samoocenie badanych studentów

Wykorzystywanie wiedzy	Studenci kierunku „pedagogika”	Studenci kierunku „zarządzanie”	Razem	Procent
w ogóle nie jest wykorzystywana	2	0	2	4%
raczej nie jest wykorzystywana	1	2	3	6%
częściowo jest wykorzystywana	3	5	8	16%
raczej jest wykorzystywana	13	9	22	43%
zdecydowanie jest wykorzystywana	6	10	16	31%
ogółem	25	26	51	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Zdecydowana większość respondentów – bo aż 90% – wykorzystuje (przynajmniej częściowo) przy wykonywaniu obowiązków zawodowych wiedzę zdobytą na szkoleniach. Dla 31% badanych wiedza ta jest kluczowa przy wykonywanej pracy (widać tutaj niewielką różnicę pomiędzy odpowiedziami studentów „zarządzania” i „pedagogiki”). Wartość szkoleń bardziej doceniali studenci kierunku „zarządzanie” – czyli te same osoby, które podnoszą swoje kwalifikacje raczej z własnej inicjatywy.

Podsumowanie

Biorąc pod uwagę, iż w procesie edukacji ustawicznej należy skoncentrować się na wszystkich jej elementach, począwszy od kształcenia, poprzez doksztalca-

nie, na doskonaleniu zawodowym kończąc, należy stwierdzić, iż badane osoby uczestniczą aktywnie we wszystkich elementach wspomnianego procesu. Dla większości respondentów już sama decyzja o podjęciu studiów była świadomym wyborem związanym z doksztalcaniem lub doskonaleniem swoich kompetencji zawodowych. W zasadzie wszyscy badani biorą aktywny udział w szkoleniach zawodowych organizowanych w różnych formach przez ich pracodawców. Dla większości ankietowanych liczba szkoleń, w jakich uczestniczą w skali roku, nie jest wystarczająca, co świadczy o dużej samoświadomości oraz chęci dodatkowego podnoszenia kwalifikacji.

Europejskie zasady dotyczące zawodu nauczyciela odnoszą się przede wszystkim do tego, iż jest to zawód wymagający wyższego wykształcenia – najlepiej multidyscyplinarnego – oraz zawód osadzony w kontekście uczenia się przez całe życie. Badani studenci kierunku „pedagogika” nie tylko mają świadomość ważności tych zasad, ale w praktyce je realizują, jednocześnie studiując, pracując i doskonaląc swój warsztat pracy. Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku studentów kierunku „zarządzanie”, którzy również, podejmując studia wyższe zawodowe i uczestnicząc w organizowanych dla nich przez pracodawców szkoleniach, podnoszą swoją wartość na rynku pracy. Wiele spośród tych osób doskonalili się w zawodzie poprzez uczestnictwo w szkoleniach dodatkowych, związanych z własnymi zainteresowaniami. Tempo zmian, jakim podlega otaczający nas świat, rozwój nauki, techniki, przemiany, które wymagają stałego aktualizowania wiedzy i informacji, wzmocniły wartość kształcenia, doksztalcania i doskonalenia zawodowego na rynku pracy, a badane osoby mają tego świadomość i z pełnym zrozumieniem uczestniczą w procesie edukacji ustawicznej.

Bibliografia

- Banach Cz., *Strategie, kierunki i zadania rozwoju edukacji w Polsce*, [w:] E. Smak, D. Widelak (red.), *Edukacja w dobie integracji europejskiej. Strategie zmian i praktyka pedagogiczna*, Opole 2006.
- Beck U., *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Warszawa 2004.
- Gołębiak D., Teusz G., *Studiowanie praktyki. Całościowa edukacja nauczycieli w uniwersytecie europejskim*, [w:] M. Ochmański (red.), *Kształcenie nauczycieli w kontekście integracji europejskiej*, Lublin 1997.
- Jarczyński J., *Uwarunkowania ustawicznego kształcenia dorosłych*, [w:] I. Staniec (red.), *Kształcenie menedżerów na uczelni technicznej*, Łódź 2010.
- Kulka B., *Kształcenie dwukierunkowe nauczycieli – możliwe skutki pozytywne i negatywne*, [w:] K. Sujak-Lesz (red.), *Kształcenie nauczycieli w szkole wyższej. Wybrane zagadnienia*, Wrocław 2008.
- Kwaśnica R., *Wprowadzenie do myślenia o nauczycielu*, [w:] Z. Kwieciński, B. Śliwowski (red.), *Pedagogika. Tom 2*, Warszawa 2005.
- Mikuła B., *Metody rozwoju kompetencji organizacji*, [w:] *Przeszłość i przyszłość nauk*

o zarządzaniu. Metody i techniki zarządzania, Łódź 2001.

Polak W., *Kształcenie menedżerów w świetle wejścia Polski do Unii Europejskiej*, [w:] E. Pańka (red.), *Materiały zbiorcze I ogólnopolskiej konferencji naukowej nt.: Kształcenie menedżerów organizacji funkcjonujących w społeczeństwie informacyjnym*, Boszkowo 06–08.06.2000, Wrocław 2000.

Sielatycki M., *Kompetencje nauczyciela w Unii Europejskiej*, [w:] K. Sujak-Lesz (red.), *Kształcenie nauczycieli w szkole wyższej. Wybrane zagadnienia*, Wrocław 2008.

Staniec I., *Zapotrzebowanie na szkolenia menedżerskie*, [w:] I. Staniec (red.), *Kształcenie menedżerów na uczelni technicznej*, Łódź 2010.