

Olga Wyżga

Kształcenie akademickie a koncepcja uczenia się przez całe życie

Streszczenie

Tekst dotyczy jakości kształcenia akademickiego w kontekście idei uczenia się przez całe życie. W artykule zawarto wyniki badań dotyczące wybranych kompetencji zawodowych i uniwersalnych studentów kierunków pedagogicznych oraz ich oceny dotyczącej przygotowania badanych do wejścia na rynek pracy.

Słowa kluczowe

kształcenie akademickie, wymagania pracodawców, oczekiwania rynku pracy, kompetencje zawodowe i uniwersalne, idea uczenia się przez całe życie

Academic education and the idea of lifelong learning

Abstract

The article concerns the quality of academic education in the context of the lifelong learning idea. The text includes the results of the research on selected professional and universal competences of pedagogy students and the evaluation of those competences with regard to the respondents being prepared to enter the labour market.

Key words

academic education, employers' requirements, labour market expectations, professional and universal competence, idea of lifelong throughout life

Współczesny człowiek nie ma wątpliwości, że edukacja i rynek pracy są ze sobą powiązane. Odbiorcy usług systemu edukacji przychodzą na rynek pracy, ale też ci, którzy już aktywnie uczestniczą w rynku pracy, korzystają z systemu edukacji, podnosząc swoje kwalifikacje i kompetencje. Absolwenci mogą rozpocząć aktywność zawodową od pracy lub od bezrobocia. Niekiedy zakończenie aktywności edukacyjnej oznacza wejście w bierność zarówno edukacyjną, jak i za-

wodową. Pełne zrozumienie oraz zanalizowanie skali i kierunków tych zmian jest przejawem przyjęcia koncepcji uczenia się przez całe życie.

Przemiany społeczno-ekonomiczne dokonujące się na co dzień w świecie mają charakter przemian cywilizacyjnych, a tym samym wpływają na wizerunek współczesnego społeczeństwa. Obecnie określając społeczeństwo już nie nazywamy go społeczeństwem informacyjnym, lecz od kilku lat zamiennie posługujemy się pojęciem społeczeństwo wiedzy. Jedną z cech takiego społeczeństwa jest konieczność stałego poszerzania swej wiedzy – kształcenia ustawicznego. Wiedza staje się więc podstawowym czynnikiem rozwoju człowieka, a inwestowanie wszystkich pokładów własnej aktywności w sferę intelektualną daje jednostce znacznie więcej korzyści niż inwestycje materialne. Wiedza, jak trafnie zauważa S. Kwiatkowski, po raz pierwszy w historii rozwoju cywilizacji zyskała tak wysoką rangę, a uczenie się przez całe życie jest już nie tylko celem każdego człowieka, lecz staje się celem społecznymi i celem szeroko pojętej edukacji¹. Znaczenie wiedzy we współczesnym świecie wynika z jej dominacji, niewyczerpalności, symultaniczności, nieliniowości².

Uczenie się przez całe życie najczęściej definiowane jest jako wszelkie formy nauki podejmowane przez całe życie, mające na celu doskonalenie, pogłębianie wiedzy, umiejętności i kompetencji z perspektywy osobistej, obywatelskiej, społecznej i/lub zawodowej. Uczenie się przez całe życie obejmuje doskonalenie umiejętności podstawowych, jak również możliwości kształcenia dla zaawansowanych i powinno być dostępne dla wszystkich obywateli. Szczególnego znaczenia nabiera w tym wypadku kształcenie akademickie, które nie tylko jest ostatnim szczeblem systemu edukacji w Polsce, ale przede wszystkim tym jego ogniwem, które daje ostateczne kwalifikacje i kompetencje zawodowe młodemu człowiekowi i powinno także zaszczerpić wśród studentów zasadę uczenia się przez całe życie. Skuteczne wejście na rynek pracy po zakończeniu kształcenia jest najlepszym egzaminem potwierdzającym kwalifikacje zawodowe absolwenta oraz tym czynnikiem, który determinuje całą jego aktywność zawodową. Tymczasem,

¹ S. Kwiatkowski, *Pedagogika pracy*, Warszawa 2007, s. 195.

² Tamże, s. 194.

jak podaje Główny Urząd Statystyczny, w Polsce w ostatnim kwartale 2009 roku było 216 tys. bezrobotnych absolwentów uczelni wyższych. To o blisko 50% więcej niż w roku ubiegłym.

H. Martin i H. Schuman przewidują, że w niedalekiej przyszłości tylko 20% społeczeństwa będzie miało zagwarantowaną pracę, a pozostałe 80% będzie jej poszukiwać³. Polska należy do krajów, w których stopa bezrobocia osób młodych jest około trzykrotnie wyższa niż wszystkich uczestników rynku pracy. Trudna sytuacja polskich absolwentów szkół wyższych na rynku pracy związana jest z faktem, że zdobycie wykształcenia nie zawsze wiąże się z posiadaniem przez młodego człowieka umiejętności praktycznych pożądaných przez pracodawców. Sytuacja absolwentów na rynku pracy w pierwszym roku po zakończeniu kształcenia formalnego jest gorsza w porównaniu do całej populacji w wieku produkcyjnym, jak również w porównaniu do populacji osób w wieku 15–44 lata. Świadczą o tym zarówno niższe wskaźniki zatrudnienia, jak i wyższa stopa bezrobocia wśród absolwentów. Zdecydowanie najkorzystniejszą sytuację wśród absolwentów mają osoby legitymujące się wykształceniem wyższym. Wskaźnik zatrudnienia dla absolwentów uczelni wyższych w 2009 roku wynosił: 88,8% dla absolwentów sprzed 3 lat, 87,9% sprzed 2 lat i 74,2% z 2009. Natomiast najniższe wskaźniki zatrudnienia i stosunkowo wysokie stopy bezrobocia charakteryzują absolwentów szkół średnich ogólnokształcących, dla absolwentów z 2009 roku wynosił 37,2%⁴.

W tej sytuacji przed uczelniami wyższymi staje się bardzo odpowiedzialne zadanie przygotowania studentów do zatrudnienia na obecnym rynku pracy, wyposażenia ich w odpowiednie kompetencje, ale także przygotowanie na wszelkie przemiany dokonujące się w zawodach, formach zatrudniania, czyli przygotowanie ich do praktycznej realizacji idei uczenia się przez całe życie. Kształtowanie kierunków zmian systemu edukacji, zarówno formalnej, jak i pozaformalnej, powinno brać pod uwagę zachodzące zmiany popytu na pracę. Odpowiednie dopasowanie popytu i podaży pracy ogranicza skalę niedopasowania na rynku pracy, w szczególności w zakresie poszukiwanych kompetencji i kwalifikacji. Taki kierunek działań jest również wspierany przez

³ H. Martin, H. Schumann, *Pułapka globalizacji*, Wrocław 2000, s. 8.

⁴ *Spoleczeństwo w drodze do wiedzy. Raport o stanie edukacji 2010*, Warszawa 2011.

wdrażanie Krajowych Ram Kwalifikacji (KRK), których efektem będzie zwiększenie przejrzystości systemu kwalifikacji poprzez uwzględnienie w określaniu poziomów kwalifikacji oczekiwanych efektów uczenia się w obszarze wiedzy, umiejętności, a także kompetencji personalnych i społecznych. Jest to jeden z instrumentów wspierania mobilności zawodowej i edukacyjnej ludzi.

Współczesny rynek pracy oczekuje od pracownika wysokich i wielorakich kwalifikacji i kompetencji. Aktualnie pracownik to osoba wszechstronnie wykształcona i nieustannie podnosząca swoje kwalifikacje, otwarta na zdobycze techniki i znająca najnowsze technologie informatyczne, posługująca się perfekcyjnie językami obcymi, umiejąca współpracować w zespole, radząca sobie ze wszechobecnym stresem.

najbardziej liczącymi się umiejętnościami u absolwentów wkraczających dziś na rynek pracy są umiejętności rozwiązywania problemów, umiejętność uczenia się, umiejętności poznawcze (analizy, syntezy, wnioskowania i logicznego myślenia), wiedza teoretyczna, umiejętność komunikowania się, umiejętność pracy zespołowej, wiedza fachowa (kierunkowa i praktyczna)⁵.

Postęp techniczny i informatyczny nie tylko decyduje o nowych kompetencjach zawodowych, ale także przyczynia się do powstawania nowych zawodów i specjalności. Dokonująca się stale rewolucja naukowa, techniczna, informatyczna wpływa na zmianę charakteru pracy ludzkiej, w tym pracy zawodowej⁶. Nowe zawody pojawiają się, gdy rośnie zapotrzebowanie na pracowników, którzy są w stanie wykonywać zadania, których wcześniej od nich nie wymagano. Towarzyszy temu także zanik innych profesji, nie tylko tych tradycyjnych, ale i tych, które współcześnie są nieopłacalne lub stały się niepotrzebne. Nowe zawody pojawiają się właściwie we wszystkich obszarach pracy ludzkiej. Jednym z nich jest edukacja. Wykorzystanie nowych technologii informatycznych oraz Internetu w edukacji powoduje powstanie nowego zawodu – specjalisty edukacji wspomaganego komputerowo. W obszarze tym pojawiają się też zawody: teleedukator, broker edu-

⁵ A. Borowska, *Kształcenie dla przyszłości*, Warszawa 2004, s. 69.

⁶ Z. Wiatrowski, *Praca w zbiorach wartości pracujących, bezrobotnych i młodzieży szkolnej*, Włocławek 2004, s. 31.

kacyjny, dyrektor programów edukacyjnych, ekspert ds. technologii dydaktycznych, trener w szkolnictwie⁷.

- Teleedukator to zawód polegający na kształceniu na odległość zarówno w formie szkolnej jak pozaszkolnej. Jest to poszerzenie kompetencji nauczyciela o wykorzystanie technologii informacyjnych do prowadzenia pełnego procesu kształcenia na odległość.
- Ekspert do spraw technologii dydaktycznych jest specjalistą przygotowanym do zadań związanych z unowocześnianiem procesu dydaktycznego w całości. Zajmuje się projektowaniem, organizacją, wdrażaniem, a także oceną stosowanych w procesie edukacyjnym nowoczesnych środków dydaktycznych.
- Broker edukacyjny świadczy usługi informatyczno-doradcze na temat rynku edukacyjnego i rynku pracy. Pośredniczy w zawieraniu i wykonywaniu przez strony umów w zakresie kształcenia, doksztalcenia, doskonalenia, szkolenia i przekwalifikowania zawodowego klienta.

Wszystkie te zawody są przykładem nowego wykorzystania technologii informacyjnych i teleinformatycznych w odniesieniu do podstawowej formy aktywności człowieka, jaką jest praca zawodowa. Wiąże się z nimi pojęcie telepracy, czyli pracy świadczonej zdalnie poprzez Internet, telefon, wideofon i inne nowoczesne narzędzia, w miejscu oddalonym od siedziby pracodawcy, przy możliwości zachowania stałego, intensywnego kontaktu z firmą czy zespołem współpracowników⁸. Pośród nowych niestandardowych form zatrudnienia telepraca posiada duże znaczenie, gdyż przyczynia się do zwiększania szans na pracę osób szczególnie zagrożonych bezrobociem, w tym absolwentów uczelni wyższych, ponadto aktywizuje lokalne rynki pracy. Pomimo korzyści, jakie daje telepraca, nie należy zapominać o negatywnych jej skutkach. W związku z zatrudnieniem w warunkach oddalenia od siedziby firmy u pracownika może pojawić się poczucie osamotnienia, braku dostępu do niektórych informacji czy sprzętu, a także braku bezpośredniego nadzoru.

⁷ *Materiały Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej*, Warszawa 2003.

⁸ W. Furmanek, *Nowe formy organizacji i świadczenia pracy. Telepraca*, [w:] *Edukacja wobec rynku pracy. Realia – możliwości – perspektywy*, red. R. Gerlach, Bydgoszcz 2003, s. 274–281.

W dobie ciągłych przemian na rynku pracy, rosnących oczekiwań pracodawców, powstawania nowych zawodów i zanikania innych oraz rozwoju nowych form zatrudnienia rodzą się pytania, które powracają przy każdym roczniku kończącym studia. Czy uczelnia wyższa nadąża za tymi nowymi oczekiwaniami rynku pracy, czy jej absolwenci są dobrze przygotowani do zatrudnienia nie tylko na obecnym rynku pracy, ale i tym, który pojawi się w niedalekiej przyszłości, a przede wszystkim czy są świadomi konieczności uczenia się przez całe życie?

Problematyka uczenia się przez całe życie pozostaje w centrum zainteresowań wielu organizacji międzynarodowych działających na rzecz szeroko pojmowanej edukacji oraz wielu uczelni wyższych. W przedstawionym w październiku 2000 roku przez Komisję Europejską dokumencie dotyczącym kształcenia ustawicznego: *Memorandum on lifelong learning* jasno zostały sprecyzowane działania na rzecz realizacji idei uczenia się przez całe życie. Niezwykle ważnym aspektem zawartym w tym dokumencie jest także wskazanie trzech poziomów, na których owo uczenie całożyciowe odbywać się powinno, czyli kształcenie formalne, nieformalne oraz incydentalne.

Kształcenie formalne to „system kształcenia oparty na stałych pod względem czasu i treści nauki formach, [...] prowadzący od szkoły początkowej do uniwersytetu”⁹. Kształcenie nieformalne odbywa się poprzez różnego rodzaju kursy, szkolenia, seminaria organizowane w systemie pozaszkolnym, kształcenie incydentalne natomiast bywa rezultatem aktywności podmiotowej jednostki.

Kształcenie uniwersyteckie jest niewątpliwie przykładem kształcenia formalnego, ale rodzi się pytanie, czy przygotowując swych absolwentów do realizacji idei uczenia się przez całe życie równocześnie umożliwia im korzystanie z pozostałych form organizacyjnych tego procesu?

W tym celu autorka tego artykułu w 2009 roku przeprowadziła badania na Uniwersytecie Pedagogicznym w Krakowie na ostatnich rocznikach trzech kierunków: Pedagogika Społeczno-Opiekuńcza, Pedagogika Przedszkolna i Wczesnoszkolna oraz Praca Socjalna. Badania miały na celu poznanie opinii studentów 3-letnich studiów stacjonarnych na temat przygotowania ich przez uczelnię do uczenia się przez

⁹ W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 2001, s. 193.

całe życie, a tym samym do zatrudnienia na współczesnym rynku pracy. Łącznie badaniami sondażowymi objęto 200 studentów, jako technikę badawczą zastosowano ankietę.

Młodzież rozpoczynająca studia kieruje się określonymi motywami, które często łączą się z planami zawodowymi. W badanej grupie 76% osób jest przekonanych, że ukończenie studiów jest warunkiem znalezienia interesującej pracy, ale tylko 43% badanych uważa, że ukończone studia wyższe są gwarancją znalezienia stałej i pewnej pracy. Były osoby, które deklarowały, że podjęły studia, aby w przyszłości zdobyć lepszą pozycję społeczną (8,2%), w obawie przed bezrobociem (6,8%), za namową przyjaciół (4,1%) lub dla uniknięcia zasadniczej służby wojskowej (1,3%).

Na podstawie tych wyników można sądzić, że badani rozpoczynając studia w uczelni wyższej liczą na dobre przygotowanie ich do wypełniania obowiązków zawodowych. Istotna w tej sytuacji wydaje się informacja, jak młodzież ocenia proces kształcenia w uczelni oraz wynikające z tego przygotowanie do realizacji kształcenia ustawicznego, a w konsekwencji zatrudnienia.

Zdecydowana większość badanych studentów (81,2%) jest zadowolona z kształcenia w Uniwersytecie Pedagogicznym. Wyniki badań wykazują jednak różnicę w ocenie spełniania przez uczelnię oczekiwań studentów dotyczących możliwości zdobycia wiedzy teoretycznej i praktycznych umiejętności zawodowych. 65% badanych jest całkowicie lub w wysokim stopniu zadowolonych z ilości i jakości nabytej wiedzy, ale już tylko 37% z tej grupy uważa, że uczelnia w równie wysokim stopniu spełniła ich oczekiwania co do możliwości zdobycia zawodowych umiejętności praktycznych. Spośród pozostałych 27% jest częściowo zadowolonych z otrzymanej wiedzy, a 52% ze zdobytych praktycznych umiejętności. Niepokojącym zjawiskiem jest fakt, iż 7% badanej grupy nie potrafiło zająć stanowiska w tej kwestii oraz blisko 2% stwierdziło, że nie zdobyło ani wiedzy, ani żadnych umiejętności praktycznych.

Badani studenci (97,6%) są świadomi faktu, że wiedza, której dostarczyli im nauczyciele akademicy, jest wiedzą początkową, umożliwiającą zawodowy start, ale niewystarczającą, by w zawodzie się utrzymać przez dłuższy czas. Zdają oni sobie sprawę z konieczności uzupełniania swych kompetencji.

Współczesny pracodawca od kandydata na pracownika oprócz wiedzy, umiejętności praktycznych oczekuje także kompetencji kluczowych, niezbędnych w każdym zawodzie, takich jak m.in. umiejętność pracy w zespole, znajomość języków obcych, posługiwanie się komputerem i obsługa różnych programów, kreatywność, samodzielność myślenia i podejmowania decyzji, umiejętność radzenia sobie ze stresem.

Ważną umiejętnością we współczesnym świecie jest sposób poszukiwania pracy. Analiza odpowiedzi dotyczących przygotowania do poszukiwania pracy wykazała, że w badanej grupie największy procent studentów 65,8% zna sposoby poszukiwania wolnych miejsc pracy, ale już tylko 47,8% zna zasady przygotowania się do rozmowy kwalifikacyjnej z pracodawcą. Aż 34,7% nie wie, jak profesjonalnie przygotować dokumenty aplikacyjne. Studenci zgłaszali braki w przygotowaniu ich do zadania, z którym każdy absolwent wcześniej czy później się spotka. Widzą oni potrzebę zorganizowania zajęć typowo warsztatowych, np. z pedagogiki pracy (która zniknęła z planów studiów), gdzie praktycznie przygotowano by ich do tych zadań.

Większość badanych studentów uważa, że w trakcie studiów nabyło umiejętność pracy w zespole (73,7%) oraz podniosło swoje umiejętności w zakresie komunikacji interpersonalnej (68,1%). Młodzież uważa, że odbyło się to zarówno przez realizację treści z przedmiotu dotyczącego komunikacji interpersonalnej, jak też poprzez różnorodne zadania zlecane przez nauczycieli w ramach różnych przedmiotów, stosowane na ćwiczeniach aktywizujące metody nauczania.

Ponad połowa badanej grupy (52,9%) stwierdziła, że dzięki zajęciom dydaktycznym dobrze opanowała posługiwanie się komputerem, ale też ta sama grupa sugeruje, aby do programu kształcenia włączyć inne zagadnienia, które umożliwią wykorzystanie najnowszych programów komputerowych w pracy pedagoga czy pracownika socjalnego. Młodzież sugeruje, aby dobór dodatkowych treści odbywał się w porozumieniu z doświadczonymi praktykami w danym zawodzie.

Podobnie sytuacja przedstawia się, jeśli chodzi o umiejętności posługiwania się językami obcymi. 61,4% badanych bardzo dobrze oceniło swoją wiedzę i umiejętności językowe, ale blisko 20% uważa, że treści, formy i metody prowadzenia zajęć nie spełniły ich oczekiwań, a tym samym nie przygotowały do wypełniania obowiązków zawodo-

wych. Zdaniem tej grupy studentów należy zwiększyć liczbę godzin z lektoratów, wprowadzić więcej treści dotyczących bezpośrednio terminologii zawodowej, unowocześnić metody nauczania języka obcego.

Analiza odpowiedzi dotyczących stopnia nabycia przez młodzież akademicką umiejętności niezbędnych do zdobywania nowych informacji, oceny ich przydatności w zawodzie oraz dalszego samokształcenia po uzyskaniu dyplomu wykazała, że większość studentów (87,6%) została do tego dobrze przygotowana. Badani wymieniali nie tylko przedmiot podstawy samokształcenia jako ten, na którym rozwijano ich umiejętności związane z samokształceniem, ale także podkreślali znaczenie różnorodnych form i zadań zleczanych przez wykładowców do samodzielnego wykonania w toku studiów.

Reasumując wyniki tej części badań, można powiedzieć, iż na Wydziale Pedagogicznym Uniwersytetu Pedagogicznego dobrze przygotowuje się studentów do realizacji idei uczenia się przez całe życie, a tym samym ustawicznego podnoszenia swych kwalifikacji zawodowych. Nieco inaczej przedstawia się sytuacja dotycząca działalności uczelni w zakresie wspierania kształcenia nieformalnego oraz kształcenia incydentalnego.

Badani studenci wykazali się też dobrą znajomością wymogów współczesnego rynku pracy. Ponad 95,6% osób wie, że aby dziś być dobrze przygotowanym do zatrudnienia i podołać wszystkim wymaganiom zawodu, nie wystarczy ukończyć studia. Wszyscy oni zgodnie uważają, że wiedza i umiejętności zdobyte na wyższej uczelni są bardzo istotnym elementem przygotowania do nowych wymogów rynku pracy, ale równocześnie są świadomi, iż aby efektywnie zadebiutować na nim, należy zdobyć dodatkowe doświadczenia zawodowe poprzez odbywanie praktyk, staży, samokształcenie, uczestnictwo w różnych formach doskonalenia, np. kursach. Wszyscy byli też zgodni, że w obecnej sytuacji na rynku pracy, gdzie jedne zawody zanikają, a inne powstają, warunkiem koniecznym jest ustawiczne uaktualnianie swoich kwalifikacji. Studenci biorący udział w badaniu jako źródło informacji o różnych formach doskonalących na pierwszym miejscu wymieniali Internet, na drugim kolegów, a dopiero na trzecim miejscu Uniwersytet. Spośród badanych tylko 41,1% deklaroowało, że w ciągu trzech lat nauki uczestniczyli w różnych formach doskonalących. Badani najczęściej wymieniali: udział w kursach języ-

kowych (54,9%), studiowanie drugiego kierunku, dającego większe szanse na znalezienie atrakcyjnej pracy (33,1%), przynależność do kół naukowych (10,9%). Niestety znaczna część respondentów (58,9%) przyznała, że w trakcie trwania studiów nie uczestniczyła w żadnych kursach czy innych formach doskonalących. Fakt tak niskiego współczynnika uczestnictwa studentów w kształceniu nieformalnym może wynikać m.in. z braku rzetelnych informacji na uczelni o szerokiej ofercie edukacyjnej przygotowanej przez różne organizacje.

Kolejną kwestią badawczą dotyczącą przygotowania przez uczelnię studentów do wszelkich zmian na rynku pracy było określenie aktywności podmiotowej badanych osób w trakcie trwania studiów. Wśród wymienianych przez badanych pojawiły się: praca w charakterze wolontariusza, praca społeczna (9,4%), praca zawodowa, zarobkowa (78,3%). Niestety aż 12,3% badanej grupy nie podjęło żadnej aktywności poza codziennym uczestnictwem w zajęciach. Zdecydowana większość badanej grupy (78,3%) wymieniała pracę zawodową jako przejaw własnej aktywności i zdobywania doświadczenia zawodowego.

Mimo iż zasadniczą formą aktywności studentów studiów stacjonarnych powinna być nauka, to często obok niej znajduje się praca zawodowa i zarobkowa. Dzieje się tak dlatego, że obecnie wzrasta popyt na pracowników wszechstronnie wykształconych, którzy posiadają nie tylko wiedzę, ale i doświadczenie z zakresu kilku dziedzin. Dlatego znaczna część młodzieży studiującej podejmuje pracę w niepełnym wymiarze godzinowym, często w zawodach niezwiązanych z kierunkiem kształcenia, gdyż sytuacja na rynku pracy radykalnie się zmieniła. Współczesny pracodawca nie poszukuje osoby legitymującej się tylko dyplomem potwierdzającym uzyskanie wyższego wykształcenia, ale osoby z udokumentowaną praktyką i to bynajmniej nie tą zrealizowaną w uczelni. Doświadczenie zawodowe studenta stało się bardzo pożądane. Dzięki podjęciu pracy w czasie studiów młody człowiek może się zorientować, czy ma wystarczające predyspozycje do wykonywanego zawodu, czy potrafi pracować z ludźmi, czy jest wystarczająco zaradny, żeby konkurować o miejsce i stanowisko nie tylko w swoim zawodzie. W kwestii tej ułatwione zadanie mają studenci studiów niestacjonarnych, którzy dzięki innej organizacji zajęć mają więcej czasu na działalność zawodową. Natomiast studenci stacjonar-

ni muszą wykazać się większą elastycznością w poszukiwaniu pracy dostosowanej do czasu ich zajęć dydaktycznych na uczelni.

Okres studiów jeszcze do niedawna był czasem, kiedy młody człowiek korzystał z życia, korzystał z przywileju bycia żakiem. Dziś sytuacja zmieniła się, dyplom ukończenia uczelni wyższej przestał być poszukiwanym „towarem”, obecnie znaczenie ma wiedza, umiejętności i doświadczenie. W związku z tym konieczną staje się zmiana nie tylko studenckich postaw wobec procesu uczenia się, ale także zmiana w zakresie działalności dydaktycznej uczelni wyższych. Kształcenie uniwersyteckie powinno przygotowywać nie tylko do zaistnienia studentów na rynku pracy, ale także przygotować młodych ludzi do uczenia się przez całe życie.

Komplementarne traktowanie kształcenia formalnego, nieformalnego i incydentalnego niewątpliwie jest przejawem realizacji koncepcji uczenia się przez całe życie, ponadto ułatwia zdobywanie zarówno kompetencji zawodowych, jak też kompetencji kluczowych. Reasumując wyniki badań, należy stwierdzić, że Uniwersytet Pedagogiczny dobrze realizuje ideę kształcenia przez całe życie na płaszczyźnie kształcenia formalnego. Studenci zdobywają tu nie tylko aktualną wiedzę w danej dziedzinie, ale także zyskują świadomość, że wiedza w każdej dziedzinie życia wymaga ustawicznego uzupełniania

Inaczej przedstawia się obraz kształcenia nieformalnego i incydentalnego w świetle tych badań. Uczelnia nie stwarza optymalnych warunków do równoległego z kształceniem akademickim podejmowania wyzwań w zakresie pozostałych dwóch form realizacji uczenia całościowego. Informacje o kursach, szkoleniach, stażach studenci uzyskują najczęściej z Internetu lub od rówieśników, tymczasem to uczelnia powinna dostarczać takich danych. Sprawdzone instytucje szkolące, z którymi Uniwersytet nawiązałby współpracę, byłyby swoistą gwarancją dla studentów podejmujących szkolenie. Istnieje także potrzeba zachęcania studentów do podejmowania przez nich aktywności podmiotowej sprzyjającej zwiększeniu ich szans na współczesnym rynku pracy. Praca wolontariusza powinna być gratyfikowana nie tylko wpisem do suplementu, ale może np. zaliczeniem zawodowego stażu. Tylko łączne rozpatrywanie kształcenia formalnego, nieformalnego i incydentalnego stanowi krok do przodu w zakresie idei uczenia się

przez całe życie, która nie stanowi już tylko elementu polityki społecznej kraju, lecz staje się globalnym celem edukacji.

Bibliografia

- Bauman T., *Uczenie się jako przedsięwzięcie na całe życie*, Kraków 2005
- Borowska A., *Kształcenie dla przyszłości*, Warszawa 2004
- Furmanek W., *Nowe formy organizacji i świadczenia pracy. Telepraca*, [w:] *Edukacja wobec rynku pracy. Realia – możliwości – perspektywy*, red. R. Gerlach, Bydgoszcz 2003
- Kwiatkowski S., *Pedagogika pracy*, Warszawa 2007
- Martin H., Schumann H., *Pułapka globalizacji*, Wrocław 2000
- Okoń W., *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 2001
- Spółczesność w drodze do wiedzy. Raport o stanie edukacji 2010*, Warszawa 2011
- Wiatrowski Z., *Praca w zbiorach wartości pracujących, bezrobotnych i młodzieży szkolnej*, Włocławek 2004

Olga Wyżga – doktor, adiunkt w Katedrze Dydaktyki Instytutu Nauk o Wychowaniu Uniwersytetu Pedagogicznego im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie. W kręgu jej zainteresowań badawczych aktualnie znajdują się zagadnienia z zakresu dydaktyki szkoły wyższej, pedagogiki pracy, edukacji zdrowotnej. Prowadzi badania w zakresie aktywności i aktywizacji studentów.