

Jan Mielżyński

Wybrane problemy kształcenia ustawicznego w Polsce i jego rola w doskonaleniu zawodowym pracowników administracji publicznej

Problemy Profesjologii nr 1, 97-110

2007

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Jan Mielżyński

Wybrane problemy kształcenia ustawicznego w Polsce i jego rola w doskonaleniu zawodowym pracowników administracji publicznej

Streszczenie

Autor w artykule dokonuje krótkiego przeglądu podstawowego prawodawstwa polskiego i Unii Europejskiej w sprawie kształcenia ustawicznego, ze szczególnym uwzględnieniem doskonalenia zawodowego pracowników administracji publicznej. Kształcenie ustawiczne ma ważne znaczenie także w gospodarce opartej na wiedzy, co wymaga od kadry zarządzającej i pracowników ciągłego doskonalenia zawodowego, podnoszenia i zmiany kwalifikacji, nabywania nowych kompetencji oraz gotowości do działania w warunkach globalnej konkurencji. Autor we wnioskach m.in. postuluje lepsze wykorzystanie programów unijnych z programu operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich Europejskiego Funduszu Społecznego.

THE SELECTED PROBLEMS OF CONTINUING EDUCATION IN POLAND AND ITS ROLE IN VOCATIONAL DEVELOPMENT OF EMPLOYEES OF PUBLIC ADMINISTRATION EMPLOYEES

Summary

The author of the paper makes short summary of the main Polish and EU legislation on continuing education focusing on vocational development of public administration employees. Continuing education is also important for knowledge-based economy requiring from the management and employees constant vocational development, extending and changing qualifications, acquiring new competence and being ready to operate in global competition environment. The author among others suggests in conclusions to use better the EU programs from the operation program - Human Resources Development supported by the European Social Fund.

Wprowadzenie

Nowe strategie rozwoju, kształtowanie społeczeństwa i gospodarki opartej na wiedzy w okresie globalizacji, stawiają przed edukacją nowe zadania. Edukacja staje się strategicznym czynnikiem osiągnięcia celów społecznych, naukowych i gospodarczych. W warunkach globalizacji i integracji, informatyzacji, rozwoju środków komunikacji coraz bardziej widoczna jest potrzeba udoskonalenia programów ciągłego kształcenia.

Globalizacja jest procesem międzynarodowym i oznacza świat bez barier ekonomicznych, informacyjnych, komunikacyjnych itp. Jest to też swoboda prowadzenia działalności gospodarczej w skali światowej. Globalizacja to szanse dla ludzkości, ale i zagrożenia. Te społeczeństwa, które skorzystają na niej będą się rozwijały szybciej, a te które nie wykorzystają jej pozostaną w tyle i w swoim rozwoju będą się cofać. Globalizacja więc dla nich będzie zagrożeniem. Globalizacja to także radykalne zmiany na rynku pracy. Szanse jednostki zależeć będą od jej aktywności, mobilności na rynku pracy, zdolności adaptacyjnych do nowej rynkowej rzeczywistości, umiejętności uczenia się, zdobywania nowych zawodów i specjalności, a w stosunku do urzędników administracji publicznej, globalizacja oznaczać będzie wymóg większej kompetencyjności, staranności oraz interpersonalności zawodowej.

Jak już powiedziano, rozwój globalnej konkurencji wymusza wzrost i zmianę kwalifikacji. Z uwagi na zmianę charakteru i treści pracy rośnie zapotrzebowanie na pracowników o wysokim poziomie kompetencji, traktowanych w kategoriach wyposażenia w pożądaną wiedzę, umiejętności, motywację i doświadczenie, a także gotowość do działania w zmieniających się warunkach.

Dzięki wiedzy i najwyższych kwalifikacji swoich pracowników organizacja XXI wieku jest zdolna konkurować w warunkach globalnych, a także zapewnić satysfakcję swoim klientom.

W świetle tego co dotychczas powiedziano ważnym zadaniem państwa jest rozwój kształcenia ustawicznego.

Kształcenie ustawiczne w administracji publicznej po wejściu Polski do Unii Europejskiej

Ustawa o systemie oświaty (art. 3, pkt. 17) definiuje kształcenie ustawiczne jako: „kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny”¹.

Zgodnie z tą definicją kształcenie ustawiczne w Polsce nie jest tożsame z pojęciem kształcenia przez całe życie, bo ono dotyczy uczenia się od wieku przedszkolnego do późnego wieku emerytalnego, włączając w to cały okres uczenia się formalnego (w szkołach i innych placówkach systemu edukacji), pozaformalnego (w instytucjach poza systemem edukacji) i nieformalnego (naturalnego). Ponadto powinno się odnosić do wszelkiej, trwającej przez całe życie, aktywności uczenia się, mającej na celu rozwój wiedzy, kompetencji i umiejętności w perspektywie osobistej, obywatelskiej, społecznej oraz zorientowanej na zatrudnienie. Ponadto zasadniczym odniesieniem w tym względzie powinna być osoba jako podmiot

¹ Ustawa z dnia 7 września 1991r. o systemie oświaty (Dz.U. 2004 nr 256 poz. 2572 z późn. zm.).

uczenia się, co podkreślić ma znaczenie prawdziwej równości szans i jakości w procesie uczenia się. Kształcenie ustawiczne w Polsce regulują następujące akty prawne:

– Ustawa z dnia 7 września 1991r. o systemie oświaty (DzU 2004 nr 256 poz. 2572 z późniejszymi zmianami).

– Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU nr 99 poz. 1001 z późniejszymi zmianami).

– Kodeks pracy.

Dodatkowo zadania edukacji ustawicznej w Polsce określają dokumenty rządowe, takie jak:

– Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010.

– Strategia Rozwoju Edukacji na lata 2007-2013.

– Narodowy Plan Rozwoju na lata 2007-2013, zadania zawarte w tym planie dotyczące edukacji będą realizowane za pomocą Programu Operacyjnego „Wykształcenie i kompetencje”.

Z dokumentów Unii Europejskiej, dotyczących kształcenia ustawicznego, możemy wymienić:

– Deklarację Kopenhaską, przyjętą przez ministrów ds. kształcenia zawodowego i szkoleń państw UE oraz Komisję Europejską w Kopenhadze w 2002 roku. Deklaracja ta dotyczy wzmocnienia współpracy europejskiej w dziedzinie kształcenia zawodowego i szkoleń poprzez tworzenie „Europy Wiedzy” oraz zapewnienie powszechności dostępu do rynku pracy.

– Zintegrowane wytyczne na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia 2005-2008. W dokumencie tym zaleca się inwestowanie w działania służące poprawie wykształcenia i kwalifikacji zawodowych społeczeństwa oraz rozwoju uczenia się przez całe życie.

– Strategiczne wytyczne Wspólnoty dotyczące polityki spójności na lata 2007-2013. W dokumencie tym wskazuje się na konieczność wspierania reform systemów edukacji i szkoleń jako priorytetowych dla konwergencji oraz konkurencyjności i zatrudnienia w regionach.

Kształcenie ustawiczne w Polsce w ramach systemu oświaty jest organizowane i prowadzone w :

– szkołach dla dorosłych,

– placówkach kształcenia ustawicznego, placówkach kształcenia praktycznego, ośrodkach dokształcania i doskonalenia zawodowego.

Ponadto kształcenie ustawiczne może być realizowane na zasadach określonych w przepisach o działalności gospodarczej (tzw. komercyjnych) lub na zasadach wynikających z innych przepisów.

Zasady podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych określają Minister Edukacji i Nauki oraz Minister Pracy i Polityki Społecznej w porozumieniu z zainteresowanymi ministrami.

Cechą charakterystyczną polskiego systemu kształcenia ustawicznego od początku lat 90. XX wieku, jest rozproszony i żywiłowo rozwijający się rynek usług szkoleniowych oraz zorganizowany system szkoleń dla bezrobotnych. Prawie 95% oferty kształcenia dorosłych dotyczy obszarów miejskich.

Obecnie po wstąpieniu Polski do Unii Europejskiej rozszerzyły się znacznie możliwości edukacji dorosłych w ramach kształcenia ustawicznego, ze względu na możliwości wsparcia dla takich inicjatyw ze środków finansowych UE. Należą do nich:

- wdrożenie systemu kształcenia na odległość, które wymieniane jest w „Strategii...” jako cel priorytetowy. Realizacja tego celu pozwoli na wyrównywanie szans edukacyjnych, w szczególności w dostosowaniu do rynku pracy na szczeblu regionalnym i lokalnym. Ten system stwarza także ogromne możliwości doskonalenia zawodowego pracowników bez odrywania ich od pracy. Piszemy o tym w dalszej części artykułu.

- Program operacyjny „Wykształcenie i kompetencje (NPR na lata 2007-2013);

- Raport MENIS – Modernizacja kształcenia ustawicznego i kształcenia dorosłych w Polsce.

- Raport Rady i Komisji Europejskiej- Edukacja i Szkolenia 2010- dotyczy wdrażania szczegółowego programu pracy dotyczącego realizacji celów systemów edukacji i szkolenia w Europie.

- Komunikat Komisji Europejskiej – Skuteczne inwestowanie w edukację.

- Broszura Komisji Europejskiej- Edukacja w Europie: różne systemy kształcenia i szkolenia.

- Raport dla OECD z 30 kwietnia 2004r.- Ustawiczne kształcenie osób dorosłych w Polsce².

Warunkiem realizacji idei budowania społeczeństwa opartego na wiedzy jest nadanie w Polsce odpowiedniej rangi koncepcji uczenia się przez całe życie.

Według autorów „Strategii...”, koncepcja uczenia się przez całe życie (OECD-Paryż 1996), obejmuje rozwój indywidualny i rozwój cech społecznych we wszystkich formach i wszystkich kontekstach - w systemie formalnym i nieformalnym, tj. w szkołach i placówkach kształcenia zawodowego, uczelniach i placówkach kształcenia dorosłych oraz w ramach kształcenia incydentalnego, a więc w domu, w pracy i w społeczności. Podkreśla się w niej potrzebę przygotowania i zachęcania wszystkich dzieci do nauki przez całe życie, już od wczesnego wieku.

Koncepcja ta ukierunkowuje działania w taki sposób, by zapewnić odpowiednie możliwości wszystkim - osobom dorosłym, pracującym i bezrobotnym, które muszą przekwalifikować się lub podnieść swoje kwalifikacje zawodowe lub wiedzę intelektualną (np. Uniwersytety Trzeciego Wieku).

² Do opisu systemu kształcenia ustawicznego w Polsce wykorzystałem opracowanie WSZi P., zawarte na stronie www.wsipnet.pl.

Współcześnie idea uczenia się przez całe życie nawiązuje do wcześniejszych definicji kształcenia ustawicznego.

Kształcenie ustawiczne (UNESCO-Nairobi 1976), to kompleks procesów oświatowych: formalnych i nieformalnych, i incydentalnych, które niezależnie od treści, poziomu i metod umożliwiają uzupełnienie wykształcenia w formach szkolnych i pozaszkolnych, dzięki czemu osoby dorosłe rozwijają swoje zdolności, wzbogacają wiedzę, udoskonalają kwalifikacje zawodowe lub zdobywają nowy zawód, zmieniają swoje postawy, powiększają zasoby wiedzy.

Ustawa o systemie oświaty, jak już wspomniano, definiuje kształcenie ustawiczne jako kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny.

Konsekwencją takiego podejścia było przyjęcie przez Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu w dniu 8 lipca 2003 r. dokumentu: „Strategia rozwoju kształcenia ustawicznego do 2010 r.” Zakłada ona działania w zakresie 6 priorytetów:

1. Zwiększenie dostępności do kształcenia ustawicznego.
2. Podnoszenie jakości kształcenia ustawicznego.
3. Współdziałanie i partnerstwo.
4. Wzrost inwestycji w zasoby ludzkie.
5. Tworzenie zasobów informacyjnych w zakresie kształcenia ustawicznego i rozwój usług doradczych.
6. Uświadomienie roli i znaczenia kształcenia ustawicznego.

Dla Polski bardzo ważne są oceny i zadania zawarte w dokumentach Rady Europejskiej, dotyczące edukacji, jak np. „Deklaracja Bolońska z 1999 r.” oraz opracowanie cząstkowe przedstawione w komunikatach: „Realizacja europejskiego obszaru edukacji przez całe życie” (21.11.2001 r.) lub „Nowe zadania dla Europy w dziedzinie edukacji” (Lizbona marzec 2000 r.) oraz przyjęty 14 lutego 2002 r. „Program rozwoju systemów edukacji w krajach Unii Europejskiej do 2010 r. oraz „Rola uniwersytetów w Europie wiedzy” (10.01.2003 r.)³.

Komisja Europejska proponuje działania, które powinny być podjęte w celu realizacji koncepcji kształcenia ustawicznego. Do nich m.in. należą:

- promocja idei kształcenia ustawicznego, uświadomienie obywatelom konieczności stałego uzupełniania swoich kwalifikacji oraz związanych z tym korzyści;
- eliminacja barier związanych z podjęciem i kontynuacją nauki.

Obecnie w ośrodkach akademickich preferuje się analogiczne formy podwyższania kwalifikacji kadr samorządowych, jakie występują najczęściej w krajach Unii Europejskiej. Nowa koncepcja urzędnika w krajach Unii Europejskiej łamię stereotyp dokładnego, lecz bezdusznego biuralisty, nakazuje traktować wszystkich

³ Kształcenie w ciągu całego życia-międzynarodowe i krajowe aspekty. Komentarz, [w:] Edukacja Ustawiczna Dorosłych nr 4/2002.

odbiorców usług publicznych taktownie i z poszanowaniem ich godności. W warunkach wchodzenia polskiej administracji w orbitę krajów Unii Europejskiej wysokie kwalifikacje formalne oraz przestrzeganie norm moralnych i obyczajowych pomagać nam będą utrzymać prestiż polskiego urzędnika i godność związaną z pracą w administracji.

Nowe technologie umożliwiają kształcenie pracowników przez Internet, co gwarantuje, że szkolenie będzie m.in. niedrogi, pracownik nie będzie musiał opuszczać stanowiska pracy i zrealizuje program szkolenia w dowolnie wybranym czasie.

Realizacja kształcenia ustawicznego, a więc kształcenia przez całe życie, staje się w warunkach globalizacji koniecznością. Świadomość potrzeby ciągłego samodoskonalenia powinna zaowocować zmianą stosunku do kształcenia od „bycia nauczonym” do „uczenia się”. Postawa taka znajduje uzasadnienie w wyniku zmian na rynku pracy, skróceniem życia produktu, płynnością kadr, nowymi wymaganiami pracodawców i globalizacją rynku pracy. Właśnie odpowiedzią na rosnący popyt w Polsce na nowatorskie sposoby nauczania jest stworzenie nowych narzędzi edukacyjnych z wykorzystaniem nowych technologii komputerowej i telekomunikacyjnej.

Polska, wstępując do struktur Unii Europejskiej, stoi przed koniecznością ukształtowania nowego modelu zarządzania w administracji publicznej oraz wykształcenia urzędników, którzy ten model będą realizować. Model administracji związanej z biurokratyczną racjonalnością został w większości krajów europejskich zanegowany i zastąpiony przez model menedżerskiego zarządzania publicznego, charakteryzujący się m.in. tym, że administracja jest zorientowana na obywatela, następuje oddzielenie funkcji strategicznych od funkcji operacyjnych, wykonywanie usług publicznych przekazuje się konkurującym ze sobą organizacjom spoza administracji. Naturalną konsekwencją przyjęcia takiego sposobu zarządzania jest podporządkowanie działań oczekiwaniom obywateli.

O niezwykle ważnej inicjatywie w zakresie budowy społeczeństwa informacyjnego pisze Gazeta Samorządu i Administracji⁴. Dwa polskie miasta Tarnów i Puławy przystąpiły do Helsińskiej Deklaracji Światowego Dialogu Miast, która skupia już ponad 140 miast z całego świata. Miasta – sygnatariusze Deklaracji „Burmistrzowie świata na rzecz Globalnego Dialogu Miast na temat Społeczeństwa Informacyjnego”. Mówi ona o potrzebie współpracy miast w dziedzinie kształtowania społeczeństwa informacyjnego, wykorzystania Internetu i technologii elektronicznej informacji oraz komunikacji dla rozwoju społecznego, kulturalnego i gospodarczego miast-sygnatariuszy. Sygnatariusze zobowiązują się dążyć do spełnienia obietnicy równych szans i jednakowych możliwości udziału w rozwoju wprowadzenia Społeczeństwa Informacyjnego, jak również zapraszają wszystkie

⁴ Gazeta Samorządu i Administracji nr 15/16 2003.

duże miasta pięciu kontynentów do przyłączenia się do Globalnego Dialogu Miast. Dowodzą oni, że wprowadzenie w życie technologii Społeczeństwa Informacyjnego daje szansę na poprawę: jakości życia i pracy jednostki, możliwości zatrudnienia, funkcjonowania władzy i demokracji na wszystkich poziomach oraz perspektyw trwałego rozwoju. W tym celu należy podjąć działania w celu uniknięcia zarówno społecznych, jak i międzynarodowych podziałów na obywateli i społeczności o łatwym i utrudnionym dostępie do informacji. Miasta-sygnatariusze wspólnie dążyć będą do rozwiązania problemu niskiego poziomu edukacji technologicznej, niewielkiej dostępności publicznej oraz braku wyszkolonego personelu, które w wielu miastach i państwach stanowią główną przeszkodę na drodze do Społeczeństwa Informacyjnego. Prowadzić będą działania zmierzające do wymiany doświadczeń i wniosków w celu ułatwienia lokalnych i globalnych procesów edukacji i rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego.

Zarówno spełnienie oczekiwań klienta-obywatela, mieszkańca, interesanta, jak i sprawność oraz efektywność działania sektora publicznego można uzyskać, stosując metody zarządzania jakością. Rozpowszechnienie wiedzy i praktyk z zakresu zarządzania jakością w administracji publicznej jest jednoznaczne z podnoszeniem jej zdolności do sprawnego zarządzania. Od ponad 10 lat w wielu krajach UE upowszechnienie zarządzania jakością jest istotną częścią zakrojonych na szeroką skalę programów modernizacji administracji publicznej.

Przy obecnym obciążeniu pracą i napiętych budżetach w większości urzędów wysyłanie dużej liczby pracowników na długotrwałe szkolenia wydaje się sporym wysiłkiem, z podjęcia którego często się rezygnuje. Jeżeli nawet pracownicy są wysyłani na szkolenia, to dotyczą one najczęściej zagadnień związanych z przepisami prawa oraz ich interpretacją. Szkolenia e-learningu⁵ umożliwiają samodzielne studiowanie w indywidualnie wybranym tempie i czasie. Poczta elektroniczna, forum dyskusyjne i czat, zapewniają systematyczne kontakty z osobą prowadzącą i pozostałymi uczestnikami szkolenia. W szkoleniach internetowych dotyczących zarządzania jakością w sektorze publicznym w ramach programu ONZ ds. rozwoju UMBRELLA proponowane są takie m.in. tematy, jak:

- podstawy zarządzania jakością w sektorze publicznym (podstawy zarządzania jakością oraz wymagania normy ISO 9001:2000),
- wdrożenie i utrzymanie systemu zarządzania jakością (zdobycie gruntownej wiedzy i praktycznych umiejętności w zakresie wdrożenia i utrzymania systemu zarządzania jakością IISO 9001:2000),
- doskonalenie organizacji publicznych przy pomocy Powszechnego Modelu Oceny (CAF), szkolenie adresowane do osób zainteresowanych poznaniem procesu doskonalenia jednostek administracji publicznej przy wykorzystaniu modelu kompleksowej samooceny.

⁵ Kształcenie Ustawiczne Dorosłych nr 4/2002.

Model CAF – zatwierdzony i zalecany przez Dyrektorów Generalnych Administracji Publicznej krajów UE, jest narzędziem umożliwiającym organizacjom krajowym zbliżenie się do najlepszych europejskich standardów zarządzania w administracji publicznej⁶.

W tym systemie spełnione są podstawowe warunki, jakich żądają pracodawcy i pracownicy administracji publicznej, a mianowicie: szkolenie jest niedrogię, pracownik nie jest zmuszony opuszczać stanowiska pracy, zrealizuje program w dowolnie wybranym czasie, nie trzeba będzie pokrywać kosztów podróży i absencji urzędnika w pracy, szkolenie będzie kształcące i efektywne. Jest to tylko jeden z przykładów możliwości szkolenia metodą e-learningu, która może być prawie powszechnie wykorzystana w urzędach administracji publicznej w ramach kształcenia ustawicznego pracowników administracji publicznej wszystkich szczebli.

Nowe formy kształcenia ustawicznego i doskonalenie zawodowe urzędników w warunkach globalizacji

Realizacja kształcenia ustawicznego, a więc kształcenia przez całe życie, staje się w warunkach globalizacji koniecznością. Postawa taka znajduje uzasadnienie w wyniku zmian na rynku pracy, skróceniem życia produktu, płynnością kadr, nowymi wymaganiami pracodawców i globalizacją rynku pracy. Właśnie odpowiedzią na rosnący popyt w Polsce na nowatorskie sposoby nauczania jest stworzenie nowych narzędzi edukacyjnych z wykorzystaniem nowych technologii komputerowej i telekomunikacyjnej.

W ramach e-learningu można realizować m.in. następujące formy kształcenia:

- studia bezpośrednie, które polegają na przyswajaniu wiedzy bez kontaktu z trenerem, nauczycielem. Są to głównie materiały szkoleniowe, kursy multimedialne, dystrybuowane na płytach CD,
- proces uczenia kierowany przez nauczyciela,
- metoda pracy grupowej.

E-learning umożliwia kształcenie ogromnej liczby ludzi w tym samym czasie. Daje możliwość indywidualizacji kształcenia bez indywidualnego, bezpośredniego kontaktu prowadzący-uczeń. Jest to swego rodzaju rewolucja implikująca jakościowymi i ilościowymi zmianami edukacji.

Cele działalności UE w zakresie kształcenia zawodowego zostały zapisane w art.150 ust. 2, rozdział III Edukacja, Szkolenie Zawodowe i Młodzież, Traktatu

⁶ Zarządzanie jakością w sektorze publicznym, [w:] Kształcenie administracji publicznej. Gazeta Samorządu i Administracji Nr 10/2003.

Ustanawiającym Wspólnotę Europejską⁷, gdzie wskazano na cele działalności Wspólnoty, a mianowicie:

- ułatwienie przystosowania do zmian w przemyśle, zwłaszcza poprzez szkolenie zawodowe i przekwalifikowanie,
- podnoszenie szkolenia zawodowego początkowego i ustawicznego, celem ułatwienia integracji zawodowej oraz reintegracji na rynku pracy,
- ułatwienie dostępu do szkolenia zawodowego oraz popieranie mobilności instruktorów i uczniów, zwłaszcza młodzieży,
- inspirowanie współpracy w zakresie szkolenia pomiędzy placówkami edukacyjnymi, ośrodkami szkoleniowymi i przedsiębiorstwami,
- rozwój wymiany informacji i doświadczeń w kwestiach wspólnych dla systemów szkoleniowych państw członkowskich.

Szkolenie odgrywa istotną rolę w procesie adaptacji pracownika. Pomaga zrozumieć strategię i misję organizacji oraz związany z nią obowiązujący system wartości, przejawiający się między innymi w organizowaniu procesów pracy, technikach sprawowania władzy i wzajemnych relacjach między pracownikami. Szkolenie może pomóc w przyswojeniu kultury organizacyjnej w przypadku pracy w innym kraju.

Współczesny system doskonalenia zawodowego pracowników charakteryzuje się:

- małą podatnością systemu szkolenia na zmiany zachodzące w otoczeniu społeczno – ekonomicznym, co wynika często z biurokratycznej struktury instytucji kształcących, ale także traktowania edukacji jako dziedziny względnie autonomicznej, wyodrębnionej od działalności praktycznej,
- naciskiem położonym na kształcenie specjalistyczne, wynikające z tradycyjnego przywiązania środowiska akademickiego do statusu budowanego przez zdobywanie kolejnych szczebli wtajemniczenia, pogłębiania wiedzy w określonej dziedzinie,
- naciskiem położonym na przekazywanie określonych treści i egzekwowanie ich opanowania, zamiast rozwijania umiejętności uczenia się, pozyskania nowej wiedzy,
- pomijaniem w programach kształcenia zagadnień związanych z rozwijaniem umiejętności interpersonalnych – kooperacji, rozwiązywania konfliktów, niskim poziomem kreowania w procesie doskonalenia takich cech kompetencji, jak: odpowiedzialność, kreatywność, dążenie do osiągnięć, które powinny stać się podsta-

⁷ A.Przyborowska-Klimczak, E.Skrzydło-Tefelska, *Dokumenty Europejskie*. Lublin 1999, t. III, [w:] *Tradycje a zmiany edukacyjne. Problemy edukacji współczesnego świata*. Z. 3. Wrocław 2002, s. 28.

wowymi elementami nowej kultury organizacyjnej (w miejsce statusów związanych z posiadaniem formalnych kwalifikacji i pozycją w strukturze organizacji)⁸.

W swoich założeniach proces doskonalenia zawodowego kadr urzędniczych musi stanowić rozwinięcie oraz uzupełnienie przedsięwzięć organizacyjnych i programowych przygotowujących do zawodu urzędnika.

Efektom dobrze zorganizowanego doskonalenia kadr administracji powinno być:

- opanowanie zasobu wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych, niezbędnych dla prawidłowego realizowania zadań instytucji administracji zaopatrzenia społecznego,

- opanowanie i doskonalenia technik oraz metod administrowania,

- wyrobienie pożądanego ze społecznego i zawodowego punktu widzenia cech charakteru, wpływających na kształtowanie sylwetki urzędnika,

- przygotowanie do prowadzenia samokształcenia⁹.

Zmiany w kwalifikacjach zawodowych następujące pod wpływem nowych technologii powodują, że zanika przypisanie pracownika do stanowiska pracy, zanika hierarchiczny układ zależności i odpowiedzialności na rzecz układu sieciowego. Następuje zanik pojęcia zawodu na rzecz zbiorów kwalifikacji przypisanych określonej funkcji lub pełnionej przez pracownika funkcji. Pracownik tylko wtedy sprosta wymaganiom, gdy będzie się doskonalił przez całe życie. Dotyczy to także pracowników administracji publicznej.

Cele związane z kształceniem szerokoprofilowym akcentują znaczenie wartości moralnych, ciągłości kultury, aspiracji zawodowych i umiejętności twórczego działania w zmieniających się warunkach. Okazuje się, że w okresie globalizacji gospodarki podstawową rolę zaczynają odgrywać umiejętności ponadzawodowe a w dalszej kolejności ogólnozawodowe, zawodowe i specjalistyczne.

Urzędnik interdyscyplinarny- nowa jakość w administracji publicznej

Komisja Nauki, Edukacji i Sportu na wspólnym posiedzeniu z Komisją Ustawodawczą i Praworządności 19 grudnia 2002 r. przyjęła uchwałę o przygotowaniach Polski do globalnego społeczeństwa informacyjnego, w której podkreślono potrzebę nadrobienia opóźnień w transformacji społeczeństwa informacyjnego pod wpływem rozpowszechniania się technik teleinformatycznych. Istnieje też niebezpieczeństwo mechanizmu wykluczenia części społeczeństwa ze względu na brak dostępu do technik cyfrowych oraz brak przygotowania do posługiwania się nimi. Opracowany przez Komisję Senatu Raport tak to opisuje „(...) mechanizm wyklu-

⁸ U. Jeruszka, *Standaryzacja kwalifikacji zawodowych a modułowe programy*, Radom 1997, s. 31-41.

⁹ H. Siedentopf, *Nauczanie i szkolenie na potrzeby administracji publicznej*, Warszawa 1984, s. 5-19.

czenia jest następujący: pewna społeczność, która nie nadąża za rozwojem, przestaje rozumieć reguły otaczającego ją świata –wymagania, jakie się stawia członkom, w szczególności na rynku pracy, zjawiska gospodarcze, sposób funkcjonowania państwa - zadania i obowiązki administracji, politykę wewnętrzną i międzynarodową, a także własne prawa i możliwości. Ze względu na brak rozumienia, grupa ta zaczyna się sama izolować- uznawać za ludzi gorszej kategorii, rezygnować z własnych ambicji, rządzić własnymi prawami i żyć własnym życiem. Ta izolacja jest równoznaczna z wykluczeniem z aktywnej, rozwijającej się części społeczeństwa, która szybko ucieka, powiększając dystans. Całe grupy społeczne – na przykład zawodowe- dobrze prosperujące w dłuższym okresie czasu, mogą nagle być zagrożone wykluczeniem ze względu na pojawiające się nowe technologie, nowe rozwiązania biznesowe lub nową konkurencję¹⁰.

Komisje zaproponowały Senatowi uchwałę w sprawie niezbędnych działań mających na celu przygotowanie Polski do globalnego społeczeństwa informacyjnego. W uchwale tej stwierdzono m.in. za autorami raportu Narodów Zjednoczonych, iż kluczową rolę w tej transformacji odgrywa system edukacji. Dlatego, powinno dojść do przeobrażenia ministerstwa, które zajmuje się tylko edukacją dzieci i młodzieży w ministerstwo organizujące czy proponujące i stwarzające reguły kształcenia się przez całe życie człowieka, ministerstwo jakby pilnujące tego, żeby edukacja w Polsce mogła być pobierana przez całe życie. W czasie, kiedy już pracujemy, edukację bardzo ułatwia nauczanie na odległość, nauczanie z wykorzystaniem nowych technik¹¹.

Komisja zaproponowała w uchwale, aby rząd przedstawił harmonogram działań wyposażenia szkół przede wszystkim w multimedialny sprzęt komputerowy z dostępem do internetu.

Zdaniem komisji potrzebny jest program permanentnego szkolenia i doskonalenia nauczycieli w zakresie posługiwania się nowymi technologiami w dydaktyce. To jest wymóg także wobec uczelni wyższych, które powinny przebudować swoje programy kształcenia nauczycieli.

Komisja domaga się włączenia nowych technologii w programy nauczania, zarówno przedmiotów szkolnych, jak i akademickich. Komisja uważa, że w tym harmonogramie powinien się znaleźć program zapewnienia dorosłym możliwości zdobywania nowych umiejętności związanych z posługiwaniem się komputerem i Internetem. Komisja postuluje dążenie do obniżenia kosztów dostępu do infrastruktury komunikacyjnej, jak i samej informacji, aby nie stanowiły one bariery w rozwoju człowieka i całego społeczeństwa. Na dzisiaj mamy Internet najdroższy na świecie. A to przecież hamulec rozwoju.

¹⁰ Raport Senat RP: Przygotowania Polski do globalnego społeczeństwa informacyjnego. Stenogram z posiedzenia komisji samorządu terytorialnego i administracji państwowej z 19.XII.2002 r., s. 2.

¹¹ Tamże.

W omawianej uchwale komisja postuluje, „(...) aby Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich, wraz z Radą Główną Szkolnictwa Wyższego i Państwową Komisją Akredytacyjną - jako że szkoły wyższe są autonomiczne-podjęły działania sprzyjające kreowaniu nowych, interdyscyplinarnych dziedzin studiów, wykorzystujących technologie informacyjne. Takiej interdyscyplinarności wymaga od nas Unia Europejska. My stale kształcimy w wąskich specjalnościach, a potrzebujemy, choćby na użytek instytucji europejskich, urzędników i pracowników interdyscyplinarnych”¹².

Jeśli przeanalizować obecne trendy kształcenia podyplomowego to obecnie najchętniej wybierane kierunki studiów wiążą się z funkcjonowaniem w Unii Europejskiej, bądź postępującym zawężeniem specjalizacji zawodowych, wbrew poglądom o ich uniwersalności. W ramach tych specjalności nie słabnie zainteresowanie kierunkiem administracja publiczna.

W ramach kształcenia podyplomowego to jedna z form podwyższania wiedzy przez osoby pracujące szczególnie zatrudnione w sektorze publicznym. Jeszcze niedawno najpopularniejszym kierunkiem, jaki wybierano w studiach dla dorosłych, był marketing i zarządzanie. Jednak ten trend już minął. Obecnie najbardziej popularnymi są kierunki związane z funkcjonowaniem w Unii Europejskiej lub specjalności związane z kształceniem związanym z opracowywaniem projektów dofinansowania różnorodnych przedsięwzięć gospodarczych. Olbrzymim zainteresowaniem cieszy się także prawo jako tradycyjna dyscyplina.

Do tych kierunków doksztalcenia, którymi zainteresowanie na różnych uczelniach od lat nie słabnie, należy administracja publiczna. Przykładami mogą być szkoły : Wyższa Szkoła Administracji Publicznej w Białymstoku, Centrum Studiów Samorządu Terytorialnego i Rozwoju Lokalnego na Uniwersytecie Warszawskim, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Sulechowie i inne. Kolejne uczelnie uruchamiają te kierunki, ze względu na ogromną popularność wśród studentów dziennych i studiów zaocznych. Np. na Uniwersytecie Warszawskim od 2004 r. zaczęły funkcjonować i cieszą się dużym zainteresowaniem podyplomowe studia zarządzania projektami finansowymi przez Unię Europejską, a także studia ewaluacji projektami finansowanymi przez Unię Europejską.

Jak podaje Gazeta Samorządu i Administracji¹³, chcący się doksztalać, bardzo chętnie wybierają kierunki, które są dofinansowywane z funduszy unijnych. Wśród nich są profile związane z gospodarką nieruchomościami, systemami zarządzania jakością, a także zarządzania zasobami ludzkimi. Dzięki dofinansowaniu są tańsze i dostosowane do rynku. Najczęściej są to kierunki mające przyszłość. Bardzo popularne jest w wielu uczelniach kształcenie na studiach podyplomowych w zakresie specjalności doradztwo zawodowe, a także audytu, szczególnie dla admini-

¹² Tamże, s. 4.

¹³ Doksztalcamy się w coraz węższych specjalizacjach, [w:] Gazeta Samorządu i Administracji nr 10 (210)2006.

stracji publicznej. Podobną popularnością cieszą się kierunki związane z podyplomowym doształcaniem nauczycieli.

Zupełnie nowym zainteresowaniem cieszą się specjalności związane z opieką społeczną i pomocą socjalną na studiach dziennych i zaocznych. Przykładem może być Uniwersytet Zielonogórski, ale podobnie jest na innych uczelniach w Polsce. Od paru lat studia podyplomowe z tej specjalności, cieszą się dużym zainteresowaniem zarówno na studiach dziennych jak i zaocznych. Starzejące się społeczeństwo może być inspiracją do zdobywania tego typu specjalności. Zdobywanie jej stwarza możliwości pracy w Polsce i za granicą, szczególnie w krajach Unii Europejskiej, zwłaszcza tam, gdzie mamy do czynienia z zjawiskiem starzenia się społeczeństw. Już teraz absolwenci szkół średnich i wyższych, a także czasami studenci o tej specjalności, wyjeżdżają do pracy opiekuńczej w Niemczech, Anglii, Irlandii i innych. Chętnie dorośli podejmują naukę języków obcych. Tym bardziej, że kursy są finansowane przez UE. Przykładowo w Starostwie Powiatowym powiatu zielonogórskiego na ponad tysiąc osób chętnych do nauki języka angielskiego i niemieckiego, przyjęto 120 osób. Podobnie jest w innych ośrodkach organizujących naukę języków przy wsparciu finansowym ze środków UE..

W ramach podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez dorosłych, można się zainteresować nie tylko oferta klasyczną w postaci studiów wyższych lub zawodowych, ale także stażami, praktykami w instytucjach międzynarodowych, wyjazdy studyjne oraz szkolenia specjalistyczne, które także mogą być finansowane ze środków Unii Europejskiej¹⁴.

Podsumowanie

W najbliższym czasie polskie społeczeństwo czeka rewolucja edukacyjna i technologiczna, związana z nowoczesnymi systemami edukacyjnymi okresu globalizacji, z jakich korzystają już od pewnego czasu obywatele krajów o rozwiniętej gospodarce rynkowej.

Bardzo ważne znaczenie dla podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wiedzy intelektualnej będzie miała aktywność naszych obywateli w kształceniu ustawicznym, które prezentuje w swojej ofercie publicznej coraz więcej możliwości i form.

Warto, aby administracja publiczna, a zwłaszcza samorządów terytorialnych wszystkich szczebli, korzystała z tej oferty, w ramach doskonalenia zawodowego kadry kierowniczej i kadry urzędniczej. Będzie to z pewnością sprzyjało spełnianiu misji służenia państwu i obywatelom.

¹⁴ Bogatą ofertę niekonwencjonalnych form podnoszenia kwalifikacji dla kadr samorządowych czytelnik znajdzie w Dodatku Specjalnym Gazety Samorządu i Administracji nr 10 (210) 15-18 maj 2006 r. lub www.gsia.infor.pl

Wnioski

1. Struktura zawodowa w istotny sposób odbiega od odpowiedniej struktury w krajach Unii Europejskiej i krajach o rozwiniętej gospodarce rynkowej. Wymaga to zasadniczej reorientacji kierunków i programów kształcenia w zawodach związanych funkcjonalnie z nowoczesną gospodarką rynkową i sytuacją na rynku pracy.

2. Niezmiernie ważne jest objęcie kadr nauczycielskich kompleksowym programem doskonalenia kwalifikacji w systemie kształcenia ustawicznego, zwłaszcza w dziedzinie wiedzy informatycznej, przedsiębiorczości, poradnictwa, doradztwa i orientacji zawodowej.

3. Szczególnie pilne jest kształcenie, doksztalcenie i doskonalenie zawodowe kadr regionalnych na potrzeby samorządu terytorialnego w ramach skoordynowanych na poziomie województwa programów.

4. Administracja samorządów terytorialnych w szerszym zakresie powinna wykorzystywać możliwości, jakie oferują programy unijne do organizowania doskonalenia zawodowego pracowników.

BIBLIOGRAFIA:

1. Edukacja Ustawiczna Dorosłych nr 4/2002.
2. Gazeta Samorządu i Administracji nr 10/2003, nr 10 /2006.
3. Janowska Z.: Zarządzanie zasobami ludzkimi. PWE Warszawa 2002.
4. Jeruszka U., Standaryzacja kwalifikacji zawodowych a modułowe programy, Radom 1997.
5. Kwiatowski S.M. (red.): Edukacja zawodowa wobec rynku pracy i integracji europejskiej, IPiSS Warszawa 2001, z. 6.
6. Przyborowska-Klimczak A., Skrzydło-Tefelska E., Dokumenty Europejskie. Lublin 1999, t. III, [w:] Tradycje a zmiany edukacyjne. Problemy edukacji współczesnego świata, z. 3, Wrocław 2002.
7. Siedentopf H., Nauczanie i szkolenie na potrzeby administracji publicznej, Warszawa 1984.

Rec. E. Kowal