

KATARZYNA SOŁKOWICZ

## KSZTAŁCENIE DOROSŁYCH JAKO ELEMENT KAPITAŁU SPOŁECZNEGO

Kapitał społeczny wymaga gruntownej analizy w odniesieniu do złożonej rzeczywistości gospodarczej. Wskazuje to na fakt, iż należy korzystać z rezultatów badań interdyscyplinarnych nad wieloma aspektami kapitału społecznego. W tym opracowaniu zostanie zaprezentowana problematyka kształcenia dorosłych, jako istotnego elementu kapitału społecznego, zwłaszcza w sytuacji starzejących się społeczeństw europejskich, w tym także społeczeństwa polskiego. Głównym celem jest przedstawienie kształcenia się dorosłych, uwzględniając przy tym znaczenie kapitału społecznego. Mimo trudności związanych z definiowaniem, opisem i badaniem kapitału społecznego, istnieje konieczność eksploatacji tego obszaru, również w zakresie jego znaczenia w strategii uczenia się przez całe życie. W tej perspektywie należy mieć szeroką i precyzyjnie określoną wizję kształcenia osób dorosłych, jako szansy dla trudnej sytuacji demograficznej Europy. Nie wystarczy więc odwołać się tylko i wyłącznie do metod ilościowych, które pomagają określić rozmiary kształcenia osób dorosłych, lecz należy się zastanowić nad głównymi właściwościami zjawiska. Niejednokrotnie wzrost ekonomiczny jest hamowany przez przeszkody kulturowe, które nie pozwalają na odpowiednie wykorzystanie zasobów ludzkich. Problematyka ta jest również szeroko poruszana w ramach polityki społecznej Unii Europejskiej, a środki na jej realizację pochodzą przede wszystkim z Europejskiego Funduszu Społecznego.

W niniejszych rozważaniach teoretycznych zostanie ogólnie zaprezentowany kapitał społeczny z uwzględnieniem tylko wybranych jego definicji. Ponadto

przedstawiona zostanie problematyka kształcenia osób dorosłych jako jednego z wielu wskaźników kapitału społecznego, który stanowi unikalny zasób społeczny, będący jednocześnie barometrem kondycji gospodarki.

W przypadku tego opracowania zakłada się jedynie teoretyczny wstęp do badań jakościowych, który jest początkowym etapem i może pozwolić na precyzyjniejsze sformułowanie problemu i budowę skutecznego narzędzia badań reprezentatywnych. Niniejszy artykuł stanowi przede wszystkim wprowadzenie do całościowego zrozumienia aktualnego kontekstu kształcenia osób dorosłych i możliwości, jakie w tym zakresie stwarza wykorzystanie koncepcji kapitału społecznego. Podstawową metodą badawczą są studia literatury w zakresie kształcenia osób dorosłych, koncepcji uczenia się przez całe życie oraz dane Głównego Urzędu Statystycznego. Niewątpliwie ogromną trudność może stanowić wyznaczenie wskaźników oceny wpływu edukacji osób dorosłych i na tej podstawie zbudowanie funkcji dyskryminacyjnej, jednak problematyka ta nie jest celem tego artykułu.

## 1. KAPITAŁ SPOŁECZNY. UWAGI OGÓLNE

Należy jednak już na początku podkreślić, iż kapitał społeczny trzeba postrzegać przede wszystkim w kontekście godności człowieka i jego integralności, a nawet można odwołać się do swoistej „ekologii kapitału społecznego” i warunków sprzyjających rozwojowi mechanizmów kształcenia osób dorosłych. Pojęcie kapitału społecznego stało się częstym elementem studiów nad pozaekonomicznymi źródłami i uwarunkowaniami rozwoju gospodarczego, jednak sposób jego definiowania nie stanowi problematyki podjętych w niniejszym opracowaniu rozważań. Kapitał społeczny to pojęcie, które na dobre zagościło w dyskusji publicznej. Dziennikarze, publicyści, politycy, administracja i eksperci przywołują je przy rozmaitych okazjach, a kapitał społeczny, jak celnie zauważają autorzy opracowania wyników badań nad nim, stał się nadzwyczaj pojemnym pojęciem-wytrychem, używanym częściej w celach retorycznych, niż jako element rzeczowej naukowej argumentacji<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> C. Trutkowski, S. Mandes, *Kapitał społeczny w małych miastach*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar 2005, s. 47.

Nie istnieje jedna, uniwersalna definicja kapitału społecznego. Tytułem wstępu dla dalszych rozważań warto jednak przywołać jedną z podręcznikowych formuł, a mianowicie kapitał społeczny to więzi zaufania, lojalności i solidarności, znajdujące wyraz w samoorganizowaniu się i samorządności, głównie w ramach dobrowolnych stowarzyszeń<sup>2</sup>. Taka konceptualizacja pojęcia kapitału społecznego wydaje się stanowić dobry punkt wyjścia do analizy, zwłaszcza iż prawdziwej osi sporu socjologów nie stanowi wcale sama definicja. Dużo poważniejszych trudności nastroczają pytania o źródła i konsekwencje istnienia kapitału społecznego, co jednak nie będzie stanowiło przedmiotu rozważań niniejszego opracowania, które dotyczy kształcenia dorosłych w kontekście budowania kapitału społecznego.

Warto podkreślić, iż kapitał społeczny nie ulega zmniejszeniu w czasie użytkowania, lecz przeciwnie – pomnożeniu. Kapitał społeczny, będąc w sposób istotny i nierozdzielny spleciony z działalnością społeczną, w tym również gospodarczą człowieka, tworzy wraz z nią swoistą całość, będącą zbitką relacji podmiotowo-przedmiotowych. Kapitał społeczny jest własnością człowieka, który ma zdolność rozróżniania dobra i zła, sprawiedliwości i niesprawiedliwości i tym podobnych. Wspólność zaś tego rodzaju działalności człowieka staje się podstawą rodziny, społeczności lokalnych, państwa nierozdzielnie sprzężonych w systemie elementów kapitału społecznego – będącego przejawem działalności człowieka. Kapitał społeczny (kulturowy) jest zatem rozumiany przez autorkę, jako zestaw nieformalnych wartości oraz norm etycznych wspólnych dla członków określonej grupy i umożliwiających im skuteczne współdziałanie w tworzeniu wartości dodanej<sup>3</sup>. W społeczności jest on wyrazem kreatywności, twórczego ducha i podporządkowany rozwojowi zarówno wartości materialnych, jak i niematerialnych. Może być pojmowany jako swoisty symbol, którego nie da się jednak wyjaśnić w jednej płaszczyźnie. Przejawia się on m.in. poprzez zaufanie, lojalność, niską przestępczość, zmniejszenie kosztów transakcyjnych oraz zwiększenie efektywności gospodarczej (wzrostem wydajności pracy), a także pobudzenie innowacji, edukacji oraz samoedukacji<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> P. Sztompka, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Kraków: Wydawnictwo ZNAK 2003, s. 224.

<sup>3</sup> F. Fukuyama, *Kapitał społeczny*, w: *Kultura ma znaczenie*, red. E.L. Harrison, S.P. Huntington, Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka 2003, s. 169.

<sup>4</sup> J. Sztudynger, *Próby ekonometrycznego określenia wpływu kapitału społecznego na wzrost gospodarczy*, „Gospodarka Narodowa” 2003, nr 11, s. 11-12.

Kapitał społeczny można potraktować jako funkcję określania rzeczywistości i jej podporządkowania jako systemu, w którym można wyróżnić poszczególne kategorie, funkcje, elementy. Zrozumienie kapitału społecznego i jego roli zależy od uświadomienia sobie jego twórczego charakteru. Wydaje się, że istnieje możliwość wytwarzania i rozumienia nieskończonego ciągu więzi, zależności, które nigdy przedtem nie były przez nikogo sformułowane i używane z ciągle nowymi ich modyfikacjami. Stanowi to więc system otwarty wyróżniający społeczności. Stąd też niezwykle ważną kwestią jest zwrócenie uwagi na różnice kulturowe w rozumieniu kapitału społecznego. Podstawowa zdolność rozumienia roli kapitału społecznego w kreowaniu wartości dodanej określonej społeczności, nie jest możliwa bez uwzględnienia kontekstu kulturowego. Pomimo że niejednokrotnie kultura może komplikować analizę kapitału społecznego, to jednocześnie stanowi samą jego strukturę. Kapitał społeczny zatem, będąc symbolem kultury, staje się niezrozumiały w oderwaniu od niej.

W ujęciu R. Putnama kapitał społeczny stanowi ogół norm, sieci wzajemnego zaufania, lojalności, poziomych sieci zależności w danej grupie społecznej. „Kapitał społeczny odnosi się tu do takich cech organizacji społeczeństwa, jak zaufanie, normy i powiązania, które mogą zwiększyć sprawność społeczeństwa, ułatwiając skoordynowane działania: «Tak jak i inne postaci kapitału, kapitał społeczny jest produktywny, umożliwia bowiem osiągnięcie pewnych celów, których nie dałoby się osiągnąć, gdyby go zabrakło [...]. Na przykład grupa, której członkowie wykazują, że są godni zaufania i ufają innym, będzie w stanie osiągnąć znacznie więcej niż porównywalna grupa, w której brak jest zaufania [...]. We wspólnocie rolników [...] w której rolnikowi inni pomagają ułożyć w stogach siano i gdzie narzędzia są powszechnie pożyczane, kapitał społeczny pozwala każdemu z farmerów na wykonywanie swojej pracy z mniejszym nakładem kapitału fizycznego w formie narzędzi i wyposażenia». Spontaniczna współpraca jest łatwiejsza dzięki społecznemu kapitałowi»<sup>5</sup>.

Podobnie pojmuje kapitał społeczny Francis Fukuyama, według którego w odniesieniu do społeczeństwa, kapitał społeczny oznacza umiejętność współpracy międzyludzkiej w obrębie grup i organizacji w celu realizacji własnych interesów.

---

<sup>5</sup> R. Putnam, R. Leonardi, R.Y. Nanetti, *Demokracja w działaniu: tradycje obywatelskie we współczesnych Włoszech*, Kraków: Społeczny Instytut Wydawniczy Znak; Warszawa: Fundacja im. Stefana Batorego 1995, s. 258.

Warto podkreślić, że w tym paradygmacie kapitał społeczny jest niezbędnym elementem społeczeństwa obywatelskiego<sup>6</sup>.

W nieco odmiennym rozumieniu Pierre'a Bourdieu, kapitał społeczny definiowany jest jako zbiór rzeczywistych i potencjalnych zasobów, jakie związane są z posiadaniem trwałej sieci mniej lub bardziej zinstytucjonalizowanych związków wspartych na wzajemnej znajomości i uznaniu – lub inaczej mówiąc, z członkostwem w grupie – która dostarcza każdemu ze swych członków wsparcia w postaci kapitału posiadanego przez kolektyw, wiarygodności, która daje im dostęp do kredytu w najszerszym sensie tego słowa<sup>7</sup>. Warto zwrócić uwagę na następujące specyficzne cechy definicji Bourdieu, które odróżniają ją od sposobu definiowania kapitału społecznego przez Putnama. Kapitał społeczny nie stanowi wartości samej w sobie, natomiast jego wartość ostateczną mierzy się sumą innych kapitałów i władzy, którą można za jego pośrednictwem zmobilizować. Kapitał społeczny jest definiowany przez pryzmat jednostki, pozostawiając perspektywę całej społeczności niejako na uboczu, w przeciwieństwie do koncepcji Putnama. Z kolei w koncepcji Putnama wszyscy członkowie społeczności mają równy dostęp do jej kapitału społecznego, którego zasadniczym elementem jest wzajemne zaufanie. Nie jest on jednak jednoznacznie pozytywnym zasobem z punktu widzenia szerszej społeczności, ponieważ posiadające go jednostki mogą go wykorzystywać w różny, nie zawsze zgodny z interesami zbiorowymi czy też interesami innych jednostek sposób. Dzięki wprowadzeniu pojęcia kapitału społecznego, można opisywać istnienie nierówności społecznych, w szczególności nieoczywistych i nieformalnych sieci zależności. Zbyt silne więzi kapitału społecznego, w szczególności w jego formie wiążącej, mogą mieć szereg negatywnych skutków, obejmujących m.in. wykluczanie osób nienależących do grupy, stosowanie przez grupę przymusu i ograniczenie swobody osób funkcjonujących w jej sieci kapitału społecznego. Są to formy tzw. negatywnego kapitału społecznego. W ujęciu Bourdieu, kapitał społeczny funkcjonuje w systemie obejmującym oprócz niego kapitał ekonomiczny i kapitał kulturowy. Kapitał polityczny (w szczególności w formie członkostwa w partiach politycznych)

---

<sup>6</sup> F. Fukuyama, *Zaufanie: kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, przekł. z ang. A. i L. Śliwa, Warszawa–Wrocław: PWN 1997.

<sup>7</sup> P. Bourdieu, *The Forms of Capital*, w: *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, red. J.G. Richardson, New York: Greenwood Press 1986, s. 241-258.

rozumiany jest przez Bourdieu, jako forma kapitału społecznego. Wszystkie trzy typy kapitału podlegają ciągłej wymianie.

Kapitał społeczny można rozumieć jako zbiór relacji podmiotowo-przedmiotowych, aby mógł być poznawalny. Wielopłaszczyznowość kapitału społecznego wiąże go niejako z konieczności z innowacyjnością i konkurencyjnością rzeczywistości gospodarczej. Kapitał konstytuuje i jest racją dostateczną, która może generować wartość dodaną. Wydaje się, że można nawet stwierdzić, iż jest on warunkiem koniecznym organizowania życia społecznego i że trudno sobie wyobrazić funkcjonowanie społeczeństwa właśnie bez reguł i zasad dla niego charakterystycznych. Kapitał społeczny, pomimo iż może być opisywany od strony historyczno-rozwojowej, nie jest strukturą zastaną i jest również konstytuowany przez osoby konkretnie „tu” i „teraz” istniejące. Nawet najprostsze działanie związane jest z kapitałem społecznym i wraz z nim modelowane. Pozwala to uzupełniać zasady, normy, a ponadto dochodzi do ich modyfikowania zarówno od strony wewnętrznej – bezpośredniego doświadczenia, jak i od strony zewnętrznej – wyrażającej się w postaci więzi społecznych, a przede wszystkim tworzonej wartości dodanej. Warto zauważyć relacyjną zbieżność jakości elementów konstytutywnych kapitału społecznego. Tylko ona bowiem jest owym nośnikiem wspólnych wartości. Nie można więc oderwać owych wspólnych cech od pozostałych. W kapitale społecznym ujmowane elementy są wspólne i niejako wewnętrznie zrośnięte z innymi, niekiedy zasadniczo różnymi od siebie. Zapewne trudne byłoby oddzielenie jednych od drugich, ponieważ natura kapitału społecznego wskazuje na relacyjne podobieństwa między nimi.

Rezultatem zdolności kreowania kapitału społecznego jest dopasowanie się do bezpośredniego otoczenia albo przekształcenie tego otoczenia, w celu przystosowania go do określonych potrzeb i oczekiwań. Wyobraźnia, inteligencja symboliczna, zmienność, wszechstronność, elastyczność charakteryzują więc kapitał społeczny. Ludzie mogą zatem w obrębie kapitału społecznego rozwijać zdolności pozwalające na wyeliminowanie negatywnych skutków zjawisk bądź procesów. Niemniej jednak za podstawową umiejętność należy uznać zdolność uczenia się i kształcenia adekwatnych kompetencji do burzliwie zmieniającego się otoczenia. Wiąże się to nade wszystko z myśleniem racjonalnym i nadawaniu znaczeń abstrakcyjnych relacjom, więziom, zależnościom, również w rozumieniu społecznym. Jak już wcześniej wspomniano, jednym z elementów konstytuujących kapitał społeczny jest edukacja i samokształcenie, które zostaną zaprezentowane w dalszej części opracowania.

## 2. KSZTAŁCENIE DOROSŁYCH

Przemiany demograficzne ostatnich lat cechował niewielki wzrost liczby urodzeń (413 tys. w 2010 r.) oraz populacji w wieku nieprodukcyjnym. Polska należy jednak do krajów europejskich o niskiej dzietności (1,382 w 2010 r.)<sup>8</sup>. Warto ponadto zauważyć również, że Polska pozostaje pod silnym wpływem procesów migracyjnych. Zmiany w przebiegu procesów demograficznych znajdują odzwierciedlenie w zmianie podejścia i rozumienia kapitału społecznego, który jest podstawowym wyznacznikiem rozwoju gospodarczego. Z kolei podstawowym czynnikiem wpływającym na jego jakość jest edukacja. Umiejętności pracowników przekładają się bowiem na większą produktywność, a także lepszą zdolność i gotowość przystosowywania się do zmian, w tym również umiejętności korzystania z nowych technologii.

Warto również zauważyć, iż istnieje pilna konieczność przewartościowania dotychczasowego sposobu myślenia o rozwoju gospodarczym w kontekście kapitału społecznego i uzupełnienia PKB dodatkowymi wskaźnikami, w szerszym zakresie odzwierciedlającymi kwestie społeczne i środowiskowe. Realizacja takich inicjatyw mogłaby ułatwić w znaczący sposób określenie powiązań pomiędzy poszczególnymi celami rozwoju i stanowiłaby szybką i skuteczną reakcję na zmieniające się globalne wyzwania i podejmowanie proaktywnych działań wyprzedzających unikanie zagrożeń, a jednocześnie wykorzystywanie pojawiających się możliwości rozwoju. Powinno mieć to swoje odzwierciedlenie w produktywności w tak kluczowym obszarze, jak kapitał ludzki i kapitał społeczny, poprzez zapewnienie dopływu talentów, także zwiększanie motywacji i zadowolenia pracowników.

W Polsce systematycznie podnosi się wskaźnik solaryzacji w szkolnictwie wyższym – w roku akademickim 2009/2010 wynosił on 53,7%<sup>9</sup>. Co więcej, badania opinii społecznej wskazują, że Polacy przypisują coraz większą wartość wykształceniu (93%)<sup>10</sup>. Badania pokazują również, iż Polacy widzą coraz większy wpływ wykształcenia na swoją karierę zawodową oraz sytuację materialną.

---

<sup>8</sup> Dane Głównego Urzędu Statystycznego.

<sup>9</sup> Wskaźnik solaryzacji to stosunek wszystkich uczących się na danym poziomie do całej populacji osób będących w wieku nominalnie przypisanym temu poziomowi kształcenia (w tym przypadku 19-24 lata), GUS.

<sup>10</sup> Raport Centrum Badania Opinii Społecznej, *Rola kształcenia i zmiany w jej postrzeganiu w latach 1993-2009*.

Jest to efektem ogromnego awansu edukacyjnego polskiego społeczeństwa. Znacząca zmiana struktury wykształcenia oznacza wzrost odsetka osób z wyższym wykształceniem, przede wszystkim dzięki aspiracjom kobiet i mieszkańców miast w tym zakresie<sup>11</sup>. Tym bardzo pozytywnym zmianom nie towarzyszył jednak wzrost zainteresowania dorosłych innymi formami uczenia się. Przecież poziom konkurencyjności gospodarki XXI wieku będzie zależał przede wszystkim od poziomu kwalifikacji zatrudnionych w niej pracowników. Tymczasem starzenie się społeczeństwa oraz tempo zmian w sferze technologii powoduje, że poziom ten będzie relatywnie mały, jeżeli problem kompetencji pracowników przedsiębiorstw nie zostanie rozwiązany. Wydaje się także, że pozostawienie edukacji osób dorosłych jedynie instytucjom gospodarczym będzie powodowało podporządkowanie doraźnym wymaganiom rzeczywistości gospodarczej, a nie wyzwaniom stawianym przez rozwój wiedzy i technologii. Zachowanie bowiem unikalnych kompetencji pracowników i zwiększenie przewag konkurencyjnych nie jest jedynie problemem planów szkoleniowych, określonych w strategiach rozwoju przedsiębiorstw. Należy jednoznacznie stwierdzić, iż zwiększa się zapotrzebowanie w polskiej gospodarce na wysoko kwalifikowanych pracowników. Istnieje zatem konieczność odniesienia się do długofalowego inwestowania w pracowników, jako podstawowy zasób przedsiębiorstw. Można się więc spodziewać, iż te tendencje będą kontynuowane w kolejnych latach.

Uczenie się przez całe życie może stanowić element komplementarności edukacji, ale również pozwala na rozwijanie wiedzy i umiejętności niezbędnych do wykonywania określonych zadań, podnoszenie kompetencji zawodowych, powoduje dostarczenie narzędzi i umiejętności krytycznego myślenia przez osoby, które spełniły już obowiązek szkolny. Jednakże udział osób uczestniczących w mechanizmie uczenia się przez całe życie stanowi zagrożenie dla polskiej gospodarki w obszarze kapitału społecznego, w tym także kapitału ludzkiego, co przedstawia tabela 1.

---

<sup>11</sup> Instytut Badań Edukacyjnych, *Wykształcenie, postawy i umiejętności jako czynniki jakości kapitału ludzkiego*, Warszawa 2011.



Tabela 1. Wskaźniki realizacji SRK w zakresie uczenia się przez całe życie<sup>12</sup>

Cele i priorytety	Wskaźniki	2006	2007	2008	2009	2010	Zakładana w SRK wartość wskaźnika w 2010 r.
Wzrost zatrudnienia i podniesienie jego jakości	Udział osób w wieku 25-64 lata uczących się i doszkalających	4,7	5,1	4,7	4,7	5,3	7,0

Źródło: SRK, Podstawowe Wskaźniki Realizacji – GUS.

Z danych tabeli 1. wynika rozbieżność występująca pomiędzy wartościami zakładanymi w Strategii Rozwoju Kraju a wartościami rzeczywistymi. Należy również odnotować negatywną dynamikę zmian w tym zakresie, występującą w latach 2007-2009.

Warto także zauważyć, iż w edukacji osób dorosłych w Polsce uczestniczą przede wszystkim osoby młode, tymczasem osoby starsze są w dużo większym stopniu narażone na dezaktualizację wiedzy i umiejętności wyniesionych ze szkoły. Ludzie młodzi rozpoczynający karierę zawodową, mają większy potencjał rozwojowy. Postrzegają oni własny potencjał umiejętności i zdolności jako pewien kapitał, który tylko niejako „wypożyczają” swojemu pracodawcy. Gotowi są inwestować w siebie, aby dotrzymać kroku zmianom. Osoby młodsze szukają nowych wyzwań, aby rozwinąć kompetencje i umiejętności, które będą wykorzystywać na rynku pracy. Stopniowo więc kariera w przedsiębiorstwie stanowi okno do kariery w określonej dziedzinie.

Warto również podkreślić mobilność młodych ludzi w poszukiwaniu miejsca pracy czy poszerzaniu swoich umiejętności lub kompetencji. Młodzi ludzie nie obawiają się zmiany miejsca pracy lub zamieszkania, w przeciwieństwie do osób starszych, którym opisane powyżej zmiany przychodzą z dużą trudnością lub wiążą się z rezygnacją z wyzwań rynku pracy. Kreowanie innowacji i wysokiego potencjału zmiany znacznie częściej przypada w udziale osobom młodym, natomiast osoby starsze charakteryzują się wyraźnie słabszą strukturą wykształcenia. Ponadto osoby starsze wykazują często mniejszą motywację do budowy

<sup>12</sup> Wskaźniki realizacji Strategii Rozwoju Kraju (SRK) dostępne na stronach internetowych GUS.

własnego kapitału intelektualnego. Dzieje się tak, ponieważ znacznie krócej będą one mogły korzystać z efektów inwestowania w siebie i swój rozwój.

Warto zwrócić również uwagę na rolę, jaką w tym przypadku odgrywają uwarunkowania kulturowe społeczności lokalnych. Jednak w przyszłości głównym źródłem przewagi konkurencyjnej będzie zdolność przedsiębiorstw do uczenia się. W związku z powyższymi zmianami nawyków, mentalności, sposobów myślenia o edukacji osób dorosłych okazują się kluczowym elementem. Tak więc rewolucja technologiczna ma swoje konsekwencje w sferze wymagań stawianych pracownikom, od których oczekuje się elastyczności, otwartości, kreatywności, odpowiedzialności i umiejętności pracy w zespołach. Natomiast rozwijanie wiedzy i doskonalenie kompetencji stanowią kluczowe elementy nowej kultury organizacyjnej.

Na problematykę uczenia się przez całe życie, czyli strategii *Long Life Learning* (LLL), należy patrzeć przez pryzmat polskiej sytuacji demograficznej. Jest to bowiem idea, która może pomóc nam uciec od kłopotów, od istotnego spadku liczby kandydatów na studia w następnych latach. Strategia *Life Long Learning* stwarza nowe szanse dla uczelni i obywateli. Ludzie dojrzały, z pewną wiedzą i pewnymi umiejętnościami, mają wyraziste oczekiwania wobec oferty uczelni. Należy wymienić trzy warunki konieczne strategii LLL:

- uczelnie respektują i traktują doświadczenie życiowe, które studenci nietradycyjni wnoszą do uczelni, jak wartość społeczną;
- nauczanie ma podmiotowy charakter, a relacja między studentami a uczelniami jest partnerska;
- nauczanie i uczenie się ulokowane jest w kontekście przydatności społecznej, towarzyszy mu poczucie, że budowana jest nowa wartość dla siebie i społeczeństwa.

Koncepcje *Life Long Learning* są wprowadzane do szkolnictwa wyższego na trzy sposoby. Dwa najpopularniejsze to wzrost ilościowy (uczelnie zaczynają przyjmować studentów nietradycyjnych) oraz komercjalizacja rynku usług (różne instytucje dają certyfikaty i zaświadczenia). Najmniej rozpowszechnione jest tworzenie narodowych i globalnych sieci uczenia się. W tej koncepcji uczelnie traktowane są jak element szerszego organizmu. Chodzi o nawiązywanie partnerstwa między uczelniami, firmami, stowarzyszeniami i społecznością lokalną, o tworzenie środowiska wykraczającego poza istniejące, formalne ramy. Częścią holistycznego podejścia do uczenia się przez całe życie powinno być uznawanie wykształcenia i kompetencji. W krajach, w których procesy uznawalności dobrze

się rozwijały, istniała duża samoświadomość; nawet bez odgórnego nakazu wiadziano, że trzeba to robić.

Warto ponadto zauważyć, że stosunek do strategii LLL zależy od kulturowych uwarunkowań danego kraju. Niemcy nie mają krajowego systemu uznawania kompetencji zdobytych na drodze nieformalnej i pozaformalnej. Jednak na szczególną uwagę zasługuje rozbudowany sektor szkół zawodowych powiązanych z rynkiem pracy oraz instytucji oferujących kursy zawodowe na różnym poziomie – od kilkudniowych do kilkuletnich. Już w latach sześćdziesiątych otwarto uczelnie nie tylko na absolwentów szkół średnich, ale również na ludzi z różnym doświadczeniem zawodowym. Jednak z tej możliwości korzysta zaledwie 2-3% studentów. Długie tradycje w tym zakresie posiada Francja. Już w 1934 r. wprowadzono tam zasadę, zgodnie z którą można otrzymać dyplom inżyniera na podstawie doświadczenia zawodowego. Od roku 1985 obowiązuje procedura VAP (*Validation des Acquis Professionnels*), która powoduje, że pracownicy mogą podejmować studia bez spełniania formalnych wymagań dostępu, a specjalna sieć ocenia ich umiejętności. W 1992 r. wprowadzono walidację osiągnięć zawodowych, która osobom z co najmniej pięcioletnim doświadczeniem zawodowym umożliwia ubieganie się o uznanie swych kompetencji w szkolenictwie średnim i wyższym. Natomiast w 2002 r. przyjęto VAE (*Validation des Acquis de l'Expérience*), dzięki któremu możliwe jest uznanie pełnych kwalifikacji na podstawie doświadczeń pozaformalnych. Okazuje się jednak, że nie jest to zjawisko powszechne i korzysta z tych możliwości kilka najbardziej zmotywowanych osób rocznie.

Interesujące wydają się również inicjatywy szkockie. Centrum badań nad *Life Long Learning* prowadzi badania pilotażowe i organizuje seminaria, a sieć uczelni koordynowana przez Szkocką Agencję Zapewniania Jakości (odpowiednik Państwowej Komisji Akredytacyjnej) stanowi platformę upowszechniania dobrych praktyk. Warto również podkreślić, iż najczęściej kształcą się osoby dorosłe z wyższym wykształceniem, a więc najlepiej wyedukowani, a tym samym dochodzi do reprodukcji struktury wykształcenia<sup>13</sup>. Znacznie częściej kształcą się absolwenci, którzy pracują, niż bezrobotni i osoby bierne zawodowo. Wciąż niewiele można znaleźć przykładów mierzalnych, pozytywnych efektów płynących z wdrażania koncepcji kształcenia przez całe życie, a także efektów widocznych w krótkim okresie. Brak poprawy w tym zakresie jest tym bardziej niepokojący,

---

<sup>13</sup> Instytut Badań Edukacyjnych, *Wykształcenie, postawy i umiejętności jako czynniki jakości kapitału ludzkiego*, Warszawa 2011.

iż począwszy od 2004 r. na różnorodne formy szkoleń wydatkowano znaczące środki z Europejskiego Funduszu Społecznego. Sytuacja taka może więc mieć swoje źródła w niedostatecznym dostosowaniu szkoleń do potrzeb rynku pracy. Można ponadto przypuszczać, iż jest ona efektem zbyt scentralizowanego systemu, niedostatecznie przystosowanego do zmieniających się warunków pracy. Może to również wynikać z faktu, że kapitał społeczny nie został wystarczająco dobrze zoperacjonalizowany i opomiarowany w sposób, który pozwoliłby ponad wszelką wątpliwość udowodnić istnienie korelacji pomiędzy nim i uzyskiwanymi wynikami biznesowymi. Nie znaczy to jednak, że koncepcję tę należy ignorować, wręcz przeciwnie.

Problematyka ta stanowi dobry punkt wyjścia do dyskusji i oceny aktualnej sytuacji, jak również wyodrębnienia istniejących tendencji w zakresie edukacji osób dorosłych, oraz do formułowania rekomendacji odnośnie do dalszych działań. Szkolenia służą przede wszystkim podnoszeniu wydajności pracy, jak również dostarczają pracownikowi umiejętności operacyjnych. Jednakże biorąc pod uwagę zmienność i burzliwość otoczenia, okazuje się to niewystarczające. Wykonywanie nowych zadań niejednokrotnie wymaga zespołu nowych kompetencji o charakterze strategicznym, czyli zdolności, które umożliwiają pracownikowi nabywanie kwalifikacji i umiejętności niezbędnych do wykonywania zawodu w przyszłości. Tak więc niezbędne okazuje się kształcenie w różnych formach, które prowadzone jest równoległe z pracą zawodową.

Kluczowym czynnikiem rozwoju kapitału ludzkiego jest poszerzenie i doskonalenie oferty uczenia się przez całe życie. Wydaje się, że niezbędne jest powstanie mechanizmu zwiększającego kompatybilność kształcenia dorosłych z potrzebami rynku pracy, o czym już wcześniej wspomniano. Mechanizm taki może odwoływać się do następujących praktyk:

- dopasowane do potrzeb pracodawcy szkolenia bezpośrednio w miejscu pracy;
- doksztalcanie zorganizowane za pośrednictwem urzędu pracy;
- programy wewnętrznego szkolenia realizowane we współpracy z wykładowcami uczelni lub innych ośrodków edukacji;
- doksztalcanie podjęte z własnej inicjatywy;
- wspólne programy uniwersytetów i przedsiębiorstw;
- programy uniwersyteckie opracowane dla określonego przedsiębiorstwa;
- podniesienie rangi kształcenia zawodowego dorosłych;
- programy studiów, które łączą w sobie akredytowane szkolenia z kursami realizowanymi przez instytucje zewnętrzne;

- staże i praktyki studenckie realizowane przy współudziale przedsiębiorstw;
- samokształcenie przez całe życie wykorzystujące nowoczesne technologie.

Uniwersytety kształcą przede wszystkim młodzież, natomiast osoby aktywne zawodowo bardzo sporadycznie postrzegane są jako potencjalni studenci. Można nawet stwierdzić, iż większość programów i metodyka nauczania nie jest dostosowana do wymagań stawianych edukacji dorosłych. Warto również podkreślić, iż w polskiej gospodarce obserwuje się wzrost udziału osób z wyższym wykształceniem, jedynie w tym kontekście można mówić o dopasowaniu struktury wykształcenia do potrzeb rynku pracy. Natomiast udział absolwentów szkół wyższych na kierunkach matematycznych, przyrodniczych, technicznych maleje i w tym kontekście należy podkreślać niedopasowanie struktury wykształcenia do potrzeb rynku. Przedstawia to tabela 2. Tymczasem na rynku pracy wzrasta popyt na specjalistów nauk matematycznych, fizycznych i technicznych.

Tabela 2. Wskaźnik realizacji SRK dotyczący absolwentów wybranych kierunków

	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	Zakładana w SRK wartość wskaźnika 2009/2010
Absolwenci na kierunkach matematycznych, przyrodniczych i technicznych (% absolwentów szkół wyższych ogółem)	18,8	19,0	18,3	17,4	17,6	20,0

Źródło: SRK, Podstawowe Wskaźniki Realizacji – GUS.

W sytuacji postępującego starzenia się społeczeństwa, istotną kwestią pozostaje integracja działań w zakresie edukacji przez całe życie, ponieważ w zasadniczy sposób zwiększa konkurencyjność przedsiębiorstw. Ponadto sprawia, iż możliwe staje się generowanie ponadprzeciętnych zysków zarówno w krótkim, jak i długim okresie, pod warunkiem wdrożenia zasad efektywnego wykorzystania zasobów ludzkich. Warto podkreślić również, że w związku z sytuacją demograficzną, uniwersytety będą musiały podjąć działania zmierzające do zapewnienia niezbędnych sobie środków finansowych. Potrzeby edukacyjne gospodarki i osób pracujących stwarzają w tym względzie nowe możliwości. Niezbędnym elementem funkcjonowania systemu uczenia się przez całe życie musi być współdziałanie naukowców i praktyków. Zarówno szkoły wyższe, jak

i przedsiębiorstwa muszą wykazywać inicjatywę współpracy w tym zakresie. Programy oferowane przez środowiska akademickie nie mogą stanowić tylko uzupełnienia własnych programów szkoleniowych instytucji życia gospodarczego. Znaczącą pomocą jest wykorzystywanie nowoczesnych technologii, które stwarza szanse rozwoju kształcenia ustawicznego. Ponadto uniwersytety przyjęły jednolity system ocen punktowych (Europejski System Punktów Transferowych – ECTS). Może stanowić to podstawę dalszego rozwoju współpracy pomiędzy szkołami wyższymi oraz przedsiębiorstwami.

Współpraca ta może dotyczyć organizacji praktyk zawodowych, o czym już wcześniej wspomniano, a także polegać na uczestnictwie praktyków życia gospodarczego w procesie edukacji studentów. Ponadto należy aktywnie włączać przedstawicieli instytucji gospodarczych do komitetów lub zespołów zajmujących się planowaniem programów nauczania na uniwersytetach. Wydaje się, iż takie działania będą lepiej przygotowywały do wymagań i oczekiwań rynku pracy stojących przed przyszłymi absolwentami. Doświadczenia dotyczące aktualizowania i upowszechniania wiedzy opartej również na praktyce życia gospodarczego, powinny być udziałem kształcenia na poziomie średnim i zawodowym osób dorosłych.

Warto podkreślić szczególną rolę, jaką w tym zakresie odgrywają założenia polityki społecznej Unii Europejskiej i działania podejmowane w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. W ramach problematyki społecznej wiele miejsca zajmują zagadnienia: zatrudnienia, polityki socjalnej, ochrony środowiska i człowieka, ochrony konsumenta, obywatelstwa Unii, ochrony praw człowieka i niedyskryminacji. Problem zatrudnienia można uznać za kluczowy czynnik, stanowiący zagrożenie dla procesów integracyjnych. W art. 125 TWE postanowiono, że państwa członkowskie oraz Wspólnota odpowiadają za skoordynowaną strategię zatrudnienia, która popiera rozwój kwalifikacji, szkolenia, zdolności adaptacyjnych kapitału ludzkiego oraz kreującą rynki pracy zdolne do reagowania na zmiany gospodarcze<sup>14</sup>. Jednoznacznie należy podkreślić, iż znaczenie, jakie Wspólnota przypisuje systematycznemu uzupełnianiu wiedzy i kwalifikacji zawodowych, odgrywa ważną rolę w upowszechnianiu uczenia się przez całe życie.

System europejskiego kształcenia ustawicznego dysponuje wieloma instrumentami w tym zakresie. Są wśród nich m.in.: modułowa struktura programów

---

<sup>14</sup> *Dokumenty europejskie*, oprac. A. Przymorska-Klimczak, E. Skrzydło-Tefelska, t. III: *Art. 125 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską*, Lublin: Wydawnictwo „Morpol” 1999, s. 205.

nauczania, ujednolicony i uznawany we wszystkich krajach system ocen (ECTS), dostępność edukacji na różnych poziomach dzięki nowoczesnym technologiom, ścisła współpraca instytucji życia gospodarczego i środowisk akademickich, indywidualizacja programów nauczania. Należy jednak pamiętać o konieczności kreowania systemów edukacji zorientowanych przede wszystkim na rozwijanie zdolności uczenia się, jako podstawowej zasady integracji społeczeństw europejskich, które podlegają nieustannemu „przeobrażaniu się”. Jednocześnie jednak z otwieraniem się systemu edukacyjnego zmieniać się powinno podejście do roli kapitału społecznego, który jest przecież unikalnym zasobem. Tworzenie warunków umożliwiających rozwój unikalnych kompetencji pracowników oraz uczenie się poprzez działanie pozwoli na dynamizację procesów gospodarczych. Kompetencje pracowników odzwierciedlają bowiem kierunek, w jakim zmierza zbiorowy wysiłek kształcenia.

Wśród podstawowych korzyści wynikających z wdrożenia efektywnego mechanizmu edukacji dorosłych należy wymienić:

- większą skuteczność dzięki koncentrowaniu się na właściwym wykorzystywaniu kapitału społecznego;
- ograniczenie negatywnych tendencji demograficznych, które mogą okazać się przeszkodą w realizacji założonych celów ekonomicznych, jak również społecznych;
- pozytywne oddziaływanie na lokalną społeczność i rynek pracy poprzez aktywizację osób zagrożonych wykluczeniem społecznym;
- stymulowanie sektora usług poprzez wykorzystanie kapitału ludzkiego;
- wzrost wiarygodności zarówno przedsiębiorstw, jak i poprawa relacji z lokalnymi społecznościami;
- redukcja kosztów dla przedsiębiorstw dzięki optymalizacji wykorzystania kapitału ludzkiego;
- zwiększenie zaangażowania i kreatywności pracowników;
- rozwój innowacji środowiskowych i społecznych oraz dopasowanie się do dynamicznie zmieniających się potrzeb i wymagań rynkowych;
- zwiększania siły oddziaływania na rzeczywistość gospodarczą oraz wzmocnienie stabilności otoczenia poprzez odpowiedzialne angażowanie się w rozwiązywanie problemów społecznych.

Należy ponadto stwierdzić, iż z powodu wciąż niskiej świadomości społecznej dotyczącej edukacji dorosłych i jej wartości dla społeczeństwa i gospodarki, warto w tym miejscu wspomnieć o trudnościach mogących się pojawić przy kształceniu przez całe życie. Trzeba również pamiętać o zwiększonych nakładach

w kapitał ludzki i początkowo niższą stopę zwrotu inwestycji. Kształcenie dorosłych uznać można zatem za jeden z elementów kreujących kapitał społeczny, dlatego właśnie jest ono warunkiem koniecznym, aby proces tworzenia wartości dodanej w gospodarce przebiegał szybko i bez zakłóceń.

Przedstawione analizy wskazują, że wraz ze wzrostem znaczenia kształcenia osób dorosłych wzrasta kapitał społeczny zarówno na poziomie lokalnym, jak i globalnym, co odzwierciedla dochód narodowy, uzyskiwany drogą innowacyjności i postępu technologicznego. Koncepcja ta zatem staje się elementem myślenia o kapitale społecznym widocznym w strategiach inwestycyjnych i konsumpcyjnych. Można więc uznać, iż kształcenie osób dorosłych stanowi warunek brzegowy rozwoju kapitału społecznego. Zmierza bowiem do uzupełnienia klasycznych koncepcji ekonomicznych i bada społeczny kontekst procesów akumulacji kapitału i zmierza do integracji czynnika edukacji osób dorosłych, jako jednego z warunków efektywności gospodarowania, sukcesu gospodarczego i uzyskiwania przewagi konkurencyjnej w pogrążonej kryzysem Europie.

Należy również zaznaczyć, że klasyczne teorie ekonomiczne wymagają radykalnej rewizji. Natomiast koncepcja kształcenia osób dorosłych powinna stanowić obiekt kalkulacji i obliczeń finansowych, modyfikując w sposób zasadniczy samo pojęcie kapitału, w tym również kapitału społecznego. Tak więc w sposób pośredni proponuje się tu przejście na inny poziom racjonalności i wprowadzenie zasad odpowiedzialności za pomnażanie kapitału społecznego, którego istotnym elementem jest kształcenie osób dorosłych, zwłaszcza w przypadku trudnej sytuacji demograficznej Europy. W tym sensie kapitał społeczny nie może być oderwany od koncepcji uczenia się przez całe życie.

#### BIBLIOGRAFIA

- Bourdieu P.: The Forms of Capital, w: Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education, red. J.G. Richardson, New York: Greenwood Press 1986, s. 241-258.
- Dokumenty europejskie, oprac. A. Przymorska-Klimczak, E. Skrzydło-Tefelska, t. III: Art. 125 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, Lublin: Wydawnictwo „Morpol” 1999.



- Fukuyama F.: Kapitał społeczny, w: Kultura ma znaczenie, red. L.E. Harrison, S.P. Huntington, Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka 2003.
- Fukuyama F.: Zaufanie: kapitał społeczny a droga do dobrobytu, przekł. z ang. Anna i Leszek Śliwa, Warszawa–Wrocław: PWN 1997.
- Instytut Badań Edukacyjnych, Wykształcenie, postawy i umiejętności jako czynniki jakości kapitału ludzkiego, Warszawa 2011.
- Putnam R., Leonardi R., Nanetti R.Y.: Demokracja w działaniu: tradycje obywatelskie we współczesnych Włoszech, Kraków: Społeczny Instytut Wydawniczy Znak; Warszawa: Fundacja im. Stefana Batorego 1995.
- Raport Centrum Badania Opinii Społecznej, Rola kształcenia i zmiany w jej postrzeganiu w latach 1993-2009.
- Sztaudynger J.: Próby ekonometrycznego określenia wpływu kapitału społecznego na wzrost gospodarczy, „Gospodarka Narodowa” 2013, nr 11.
- Sztompka P.: Socjologia. Analiza społeczeństwa, Kraków: Wydawnictwo Znak 2003.
- Trutkowski C., Mandes S.: Kapitał społeczny w małych miastach, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar 2005.

## ADULT EDUCATION AS A COMPONENT OF SOCIAL CAPITAL

### Summary

The notion of social capital requires in-depth analysis in the context of contemporary complex economic reality. The complexity in question calls for the use of interdisciplinary research on the whole variety of aspects of social capital. This article presents the issue of adult education seen as a key ingredient of social capital, especially in view of the aging of the European societies, including Poles.

*Translated by Konrad Klimkowski*

**Słowa kluczowe:** kapitał społeczny, edukacja, kształcenie dorosłych, uczenie się przez całe życie

**Key words:** social capital, education, adult education, lifelong learning.