

Kazimierz Denek
Uniwersytet im. Adama Mickiewicza
Poznań

EDUKACJA Z PERSPEKTYWY TEORII LUDZKIEGO KAPITAŁU

W przeszłości uważano, że o bogactwie narodów decyduje splot takich czynników, jak: surowce, cenne zasoby naturalne (złoto, węgiel, miedź, uran, nafta), liczba ludności i ich kwalifikacje, położenie geograficzne, klimat, sąsiedzi, partnerzy handlowi. W ostatnim ćwierćwieczu XX stulecia najważniejszym z tych czynników stał się ludzki kapitał (human capital). Nie jest on dany, zdobyty, odziedziczony i odkryty. Można go jedynie wytworzyć. Nakłady na ludzki kapitał, czyli inwestycja w oświatę, zdrowie, kulturę, naukę, zwracają się po dziesięciu latach. W wymiarze ekonomicznym nakłady na ludzki kapitał nie traktuje się jako wydatki na konsumpcję. Stanowią one część bardzo ważnych inwestycji w człowieka (human investment). Jest to sygnał dla edukacji, że nie może ona w procesie kształcenia gubić diamentów, którymi są uczniowie wybitnie uzdolnieni.¹

Ogląd kształcenia z perspektywy ludzkiego kapitału charakteryzuje się takimi określeniami, jak: produkcja wiedzy i jej kompetencji, usługi edukacyjne, oferta edukacyjna, popyt na określone kompetencje, inwestowanie w wykształcenie, zwroty z wykształcenia, rynek edukacyjny. Perspektywa ta ma już swoją tradycję badawczą. Zostały w miarę jednoznacznie zdefiniowane kategorie opisu i analizy edukacji. Ponadto stosuje się dość konsekwentnie czytelne zasady konstruowania obrazu edukacji. Zawdzięcza się je ekonomice kształcenia. Język tej subdyscypliny z pogranicza nauk ekonomicznych i o edukacji pozwala na stosunkowo precyzyjne i łatwe opisywanie systemu kształcenia i jego ewaluację jako całości oraz poszczególnych elementów. Dokonany przez taki opis kształcenia staje się czytelny dla osób zajmujących się edukacją. Dzięki temu ułatwia nie tylko im porozumiewanie się między sobą, lecz także z partnerami zainteresowanymi podażą usług edukacyjnych. Stwarza

¹ P. Kozłowski, *Kapitał to ludzie*, „Nowa Szkoła” 2001, nr 2.

to należytą podstawę do prowadzenia właściwej polityki edukacyjnej i integrowania jej z poszczególnymi sektorami, sferami, działami i gałęziami gospodarki narodowej. Planując ją, można ocenić, czy oferta ta co do poziomów i kierunków kształcenia odpowiada popytowi, a kompetencje tworzone przez szkoły są zgodne – co do treści i liczby absolwentów – potrzebom rynku.

Rynkowe spojrzenie nie może być jednym, a nawet dominującym oglądem edukacji. Ma ono swe ograniczenia. Jednym z nich jest instrumentalizacja podejścia do systemu kształcenia. Koncentruje się ona na poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie, czego i jak uczyć, aby jednostki i całe społeczeństwo działały sprawnie i stały się zamożniejsze. Zatem podporządkowuje ona cele, treści i metody kształcenia zapewnieniu jednostkom i społeczeństwu krótkofalowej pomyślności, głównie ekonomicznej.

Zaostrzające się współzawodnictwo na rynku pracy nadaje priorytetowe znaczenie takim umiejętnościom, jak innowacyjność, sztuka ustawicznego uczenia i posługiwania się nimi, komunikowanie się, praca w zespole, znajomość języków obcych i nowoczesnych technik informacji.

1. Związki edukacji i rynku pracy

Rynkowy ogląd edukacji jest sprawnościową, ekonomiczną perspektywą jej oglądu. Edukacja powiązana jest wielorako z rynkiem pracy. Są to relacje, które wynikają z roli wykształcenia, kwalifikacji i kompetencji zawodowych, jako efektu edukacji dla pracownika, przedsiębiorstwa, gospodarki i społeczeństwa. Wykształcenie i kwalifikacje są dla pracownika formą własności. Wyznacza ona jego status na rynku pracy, zapewnia bezpieczeństwo zatrudnienia, treść pracy, pozycję zawodową i jej rozwój oraz poziom płacy. Dla przedsiębiorstwa i gospodarki kwalifikacje pracowników stanowią niezbędny czynnik efektywnego funkcjonowania. Edukację i gospodarkę można porównać do układu naczyń połączonych. Z jednej strony powstawanie lub rozwój dziedzin działalności ekonomicznej wywołuje zapotrzebowanie na nowe kwalifikacje lub zwiększa popyt na określone grupy zawodowe. Z drugiej strony, edukacja determinuje w znacznym stopniu gospodarkę. Innymi słowy, powiązanie edukacji i rynku pracy odbywa się na zasadzie sprzężenia zwrotnego. Oznacza to, że rynek pracy jest uzależniony od edukacji, a równocześnie nań wpływa. To samo dotyczy edukacji. Zarówno rynek pracy, jak również edukacja są względem siebie autonomiczne.

O jakich podstawowych funkcjach edukacji możemy mówić w aspekcie zatrudnienia? Dadzą się one sprowadzić do funkcji ogólnej i specjalistycznej. Pierwsza z nich wyraża się w zwiększaniu poziomu wiedzy, kształtowaniu wartości, postaw i osobowości uczniów. Oczekuje się od niej zapewnienia

umiejętności odpowiadających zawodom, które wybrali absolwenci i przygotowania specjalistycznego. Muszą oni być przygotowani nie tylko do funkcji czynności bieżących, ale także antycypować nowe zadania i wymuszać innowacje.

Rozwój gospodarki rynkowej w Polsce wiąże się z istotnym zwiększeniem roli wykształcenia w określaniu szans na rynku pracy. Wynika to z zapotrzebowania na coraz wyższe kwalifikacje przy równoczesnym jego spadku na prostą pracę. Lepsze wykształcenie coraz częściej oznacza wyższe płace i mniejsze ryzyko bezrobocia.

Gospodarka rynkowa premiuje wykształcenie, stwarza nie obecną wcześniej szansę dla jednostek zdolnych, pracowitych, twórczych, chcących zdobywać wiedzę i rozwijać swoje umiejętności. Trudno oczekiwać, żeby potrzeby sektorów, sfer, działów i gałęzi gospodarki na wykwalifikowane kadry mogły być w pełni pokrywane przez różne ogniwa systemu edukacji narodowej. Nawet gdyby edukacja w najszerszym zakresie wychodziła naprzeciw systemowi zatrudnienia, zarówno pod względem ilościowym, jak i jakościowym, to jednak nadal pozostaną wątpliwości w kwestii umiejętności określania i przewidywania tych potrzeb oraz dostosowywania się do nich szkolnictwa. Na szczęście, elastyczność absolwentów i możliwości zastępcze w systemie zatrudnienia niwelują ograniczenia w ich planowaniu i prognozowaniu.

Edukacja także odgrywa wiodącą rolę w rozwoju współczesnych społeczeństw. Stwarza fundament ładu ekonomicznego, społecznego i politycznego w państwach opartych na demokratycznym kapitalizmie.

Od lat sześćdziesiątych ubiegłego wieku rozważania dotyczące edukacji pozostają pod wpływem „nowej ekonomii”. Co to pojęcie oznacza? Wymyka się ono spod dokładnej definicji. Jest ściśle związane z oddziaływaniem czynnika ludzkiego wyrażonego poziomem jego wykształcenia i postępu technicznego na wzrost gospodarczy. W postępie technicznym kluczowa rola przypada wykształceniu i technologiom informacyjno-komunikacyjnym.

Co w „nowej ekonomii” jest nowego? Przymiotnik „nowa” nie oznacza, że w przeszłości w gospodarce brak było innowacji. Obejmowały one rewolucję elektryczną i wynalezienie silnika spalinowego. Natomiast w komunikacji były nimi: telegraf, telefon, radio, telewizja. Nie doprowadziły one jednak do trwałego zwiększenia długofalowego wzrostu gospodarczego. Udało się to w rezultacie upowszechnienia technologii komunikacyjno-informacyjnej, z wszechobecnym komputerem i Internetem na czele. Znaczenie technologii informacyjno-komunikacyjnej stale wzrasta. „Nowa ekonomia” jest wyzwaniem dla polityki edukacji i zatrudnienia. Chodzi o zwiększone inwestowanie w

ludzi.² Określa ona wydatki na edukację jako inwestycję w ludzi. Uznaje je za gwarancję rozwoju ekonomiczno-społecznego poszczególnych państw. Podkreśla, że edukacja wzbogacająca świat wyobrażeń, znaczeń i pojęć ucznia, studenta czy pracownika pozwala im zrozumieć siebie i innych. Powoduje ona poprawę życia, wzbogaca jego jakość i prowadzi do zwiększania korzyści ekonomicznych i społecznych. „Zwiększa poziom produktywności i kreatywności jednostek, daje impuls dla nowych inicjatyw, wyzwała przedsiębiorczość i postęp techniczny (...) przyczynia się do podniesienia świadomości zatrudnionych. Jest czynnikiem wzrostu gospodarczego państw czy regionów (...) Postępująca globalizacja gospodarcza i społeczna jest możliwa jedynie dzięki podnoszeniu poziomu edukacji i jej unifikacji.”³

Przełomowym znaczeniem dla analiz związków występujących między wykształceniem a wzrostem gospodarczym miało pojawienie się teorii ludzkiego kapitału i inwestycji w człowieka. Zawdzięcza się je T.W. Schultzowi i G.S. Beckerowi.⁴ Wykazali oni w swych pracach opłacalność nakładów na edukację.⁵ Stwierdzili, że pomimo stałego wzrostu kosztów na edukację, inwestycje w człowieka są znacznie bardziej opłacalne od tych, które przeznaczają się na powiększenie kapitału rzeczowego. Do podobnych wniosków w swych badaniach doszli: M. Blaug, E. Cohn i T.G. Geske, J. Mincer, G. Psacharopoulos.⁶

Czy zainteresowanie związkami edukacji z gospodarką i rynkiem pracy nie jest entuzjazmem, którego w naukach ekonomicznych i pedagogicznych było niemało, a który przeminie, jak przeszły wszystkie inne? Raczej nie, ponieważ wynika ono z ogólnych tendencji współczesnych społeczeństw⁷ dających wyraz przekonaniu, że rozwój nauki, oświaty i wychowania jest nieodzownym

² K. Denek, Rola szkolnictwa zawodowego Wielkopolski w przygotowaniu kadr dla gospodarki narodowej w latach 1945–1960, Poznań 1968; J. Visko, *New Economy, Fact or Fiction*, Paris 2000.

³ J. Grodzicki, *Edukacja czynnikiem rozwoju gospodarczego*, Toruń 2000.

⁴ G.S. Becker, *Human Capital*, Chicago 1993; T.W. Schultz, *Investment in Human Capital. The Role of Education and Research*, New York 1976.

⁵ G.S. Becker, *Ekonomiczna teoria zachowań ludzkich*, Warszawa 1990; T.W. Schultz, *Investing in the Economics of Population Quality People*, Berkeley–Los Angeles–London 1982; R. Wilczyński, *Wykształcenie a rozwój gospodarczy krajów mniej zaawansowanych*, Warszawa 1989.

⁶ M. Blaug, *Economic of Education and the Education of Economists*, Aldershol 1990; E. Cohn: T.G. Geske, *The Economic of Education*, Oxford 1990; J. Mincer, *Human Capital and the Labor Market, A Review of Current Research*, „Educational Research” 1989, nr 5; G. Psacharopoulos, *Returns to Education: An International Comparison*, Amsterdam–New York 1973.

⁷ A. Bogaj, *Kształcenie ogólne. Między tradycją a ponowoczesnością*, Warszawa 2000; K. Denek, *O nowy kształt edukacji*, Toruń 1998; Pachociński, *Współczesne systemy dydaktyczne*, Warszawa 2000.

warunkiem postępu społecznego, ekonomicznego i kulturalnego kraju. Jest to zrozumiałe, skoro pamiętamy, że cechą znamioną, współczesnego rozwoju gospodarczego i postępu cywilizacyjnego jest ogromny, nie notowany w historii, rozwój sektora usług. Z niedawnego jeszcze kopciuszka, marginesu życia gospodarczego i społecznego stał się on głównym sprawcą i nośnikiem przyspieszonego rozwoju.⁸ Dlatego sfera usług awansowała w ostatnich dekadach do rangi najważniejszego sektora gospodarek krajów wysoko rozwiniętych i rozwijających się.

2. Opłacalność edukacji

Orientacja w zakresie opłacalności wykształcenia interesuje nie tylko ekonomistów, lecz także nauczycieli, pedagogów, uczniów i ich rodziców oraz społeczność lokalną. Różnicowanie efektywności kształcenia steruje zachowaniem jednostki. Staje ona przed dylematem kształcić się i na jakim poziomie? Aby rozstrzygnąć go trzeba: mieć różnicowanie rynku pracy, posiadać umiejętność przewidywania odnośnie do zapotrzebowania na kadry wykwalifikowane przez poszczególne sektory, sfery, działy i gałęzie gospodarki.

Jakie są powody inwestowania w kształcenie? Wzrost wykształcenia przez podniesienie kwalifikacji i wydajności pracy jednostek prowadzi do zwiększenia dochodu narodowego. Natomiast dla jednostki lepsze wykształcenie najczęściej wiąże się z poprawą sytuacji materialnej (zarobki, dochód na osobę w rodzinie, sytuacja mieszkaniowa, wyposażenie w dobra trwałego użytku). Dlatego jednostki, wybierając kształcenie, myślą z reguły o jego rezultacie instrumentalnie, kierując się jego „opłacalnością”. Oznacza to, że w postępowaniu tym dążą do minimalizacji nakładów i maksymalizacji korzyści (ekonomiczna koncepcja użyteczności krańcowej) z dokonanego wyboru.

Poziom wykształcenia daje zadowolenie z wykonywanej pracy, poparte gratyfikacją zarobków, wzrostem poziomu życia rodziny i jej zamożności (wyrażającą się posiadaniem dóbr trwałego użytku), pozycji społecznej (miejsca jednostki w społeczeństwie). Wykształcenie przekłada się na lepszą i bardziej płatną pracę. Wyższy poziom wykształcenia wzmacnia wiarę w regulacyjną funkcję rynku w gospodarce. Ponadto przynosi korzyści całemu społeczeństwu. Dzieje się tak dlatego, ponieważ osoby posiadające je z reguły pracują efektywniej. Dzięki temu mają większy niż przeciętny wkład w tworzenie PKB i pomyślność społeczeństwa. Osoby te częściej płacą wyższe podatki do budżetu państwa. Jednak wyższe kwalifikacje to nie tylko korzyść dla społeczeństwa, to

⁸ C. Bywalec, *Od kopciuszka do królowej*, „Życie Gospodarcze” 1994, nr 15 i 16.

również rentowna inwestycja jednostkowa pokrywana częściowo z funduszy społecznych.

Czy występuje związek między inwestowaniem w człowieka a transformacją systemową? Istnieje ścisłe powiązanie między zasobami ludzkiego kapitału a zmianami systemowymi. Te ostatnie są niemożliwe bez inwestowania w człowieka. Ludzie o odpowiednim poziomie wykształcenia wywołują popyt na rozwiązania rynkowe, które pozwalają im uzyskać przychód z kapitałów w nich zainwestowanych. Jednym z zasadniczych postulatów teorii ludzkiego kapitału jest wolny rynek pracy. Nadaje on sens inwestycjom w człowieka. Dzieje się tak dlatego, ponieważ otwiera on możliwości uzyskiwania przychodów z tych inwestycji.

Im większy zasób ludzkiego kapitału, tym bogatszy wybór idei i koncepcji na urządzenie siebie i świata oraz życia w ramach systemu wartości.⁹ Zarzewiem rozwoju ludzkiego kapitału jest wolność do oferty koncepcji i idei. Natomiast demokracja służy jako narzędzie ich wyboru. Jest też pomysłem na pokojową walkę idei. Z kolei wolny rynek stanowi narzędzie podejmowania prób realizacji idei na własny rachunek i ryzyko.

System ekonomiczny może ulegać pożądanym społecznie przemianom wtedy, gdy naród, osiągnąwszy odpowiedni poziom kwalifikacji, samorzutnie kształtuje popyt na nowe rozwiązania gospodarcze, a odrzuca te, które hamują rozwój kompetencji, inicjatywę, przedsiębiorczość i nie pozwalają na osiągnięcie korzyści z inwestycji poczynionych w siebie. Inwestowanie w człowieka ukierunkowuje na efektywne spożytkowanie kapitału rzeczowego i finansowego oraz absorpcji ich w dobra i usługi. Nie tylko powiększa bogactwo kraju dzięki pomnożeniu zdolności jego obywateli do pracy, lecz samo jest nim. Pomnażanie ludzkiego kapitału poszerza spectrum wyborów dostępnych dla ludzi przez poszerzanie mapy ich preferencji. Nie ma zatem sprzeczności między humanistycznym i ekonomicznym traktowaniem potrzeby rozwoju wiedzy i kultury społeczeństwa.

Współczesna myśl ekonomiki kształcenia zrywa z ograniczeniem pojęcia pracy produkcyjnej tylko do wytwarzania rzeczy. Nie ma powodów, by nie traktować za pracę produkcyjną tej, która wytwarza zdolność do niej. Dokonuje się to w sferze usług społecznych, obejmujących edukację, naukę, zdrowie, pomoc społeczną, kulturę, sport, krajoznawstwo, rekreację.¹⁰

Ludzki kapitał wiąże się z rynkiem pracy i sytuacją materialną absolwentów różnych typów szkół i szczebli organizacyjnych. W rezultacie tego rozwija się koncepcję inwestycji w ten rodzaj kapitału. Łatwo zauważyć, że ludzki kapitał

⁹ K. Denek, *Aksjologiczne aspekty edukacji szkolnej*, Toruń 2000.

¹⁰ K. Denek, *O nowy kształt edukacji*, Toruń 1998.

jest tu rozumiany jako „zasób wiedzy i umiejętności o określonej wartości będący źródłem zarobków czy satysfakcji”.¹¹ Próbą precyzyjniejszego określenia sfer zaliczanych do ludzkiego kapitału jest jego podział na subiektywny i obiektywny. Za pierwszy uważa się to, co wiąże się z cechami osobowościowymi człowieka (talent, predyspozycje do wykonywania określonego zawodu, stan zdrowotny). Obiektywny, obejmuje takie elementy, jak wykształcenie i doświadczenie.¹²

F. Coervers wskazuje na wiele efektów oddziaływania ludzkiego kapitału na wydajność pracy. Chodzi o efekt: pracowniczy (produktywności własnej), alokacyjny, dyfuzji i naukowo-badawczy.¹³ Z badań S.R. Domańskiego nad kształtowaniem czynnika ludzkiego w całokształcie życia społeczno-ekonomicznego wynika m.in., że zadomowił się on na dobre w myśleniu o rozwoju gospodarczym. Zwiększone z roku na rok inwestowanie w niego jest niezbędne dla osiągnięcia stabilnego i zrównoważonego wzrostu społeczno-ekonomicznego.¹⁴ Prawidłowość ta nie może przesłonić faktu, że wskaźniki ekonomiczne nie mogą być jedynymi miernikami oceny systemu edukacji. Trzeba także w nich uwzględnić humanistyczno-kulturowe, techniczne i prakseologiczne aspekty edukacji.¹⁵

Uznanie edukacji jedynie jako miejsce wzbogacania ludzkiego kapitału prowadzi do zgubienia granicy między kształceniem jako dobrem wielowartościowym i usługą edukacyjną. Rola kształcenia pracownika wzięła górę nad formowaniem jego osobowości¹⁶ i humanizacją życia gospodarczego.¹⁷ Nie przeszkadza to, żeby nie traktować edukacji jako podstawowego czynnika rozwoju ekonomicznego.

3. Merytokracja, równość szans w edukacji

Wśród wielu funkcji, które ma do spełnienia edukacja, nie sposób pominąć merytokratycznej selekcji i zapewnienia równości szans w dostępie do kształcenia. W pierwszym przypadku chodzi o wykształcenie – w drodze selekcji – jednostek najbardziej predysponowanych ze względu na uzdolnienia i

¹¹ J. Grodzicki, *Edukacja czynnikiem rozwoju gospodarczego*, Toruń 2000.

¹² Ch. Boone, A. Witteloostuijn: *Industry Competition and Firm Human Capital*, „Small Business Economics” 1996, nr 8.

¹³ F. Coervers, *The Impact of Human Capital on Labour Productivity in Manufacturing Sektors of European Union*, „Applied Economics” 1997, nr 29.

¹⁴ S.R. Domański, *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, Warszawa 1993.

¹⁵ *Edukacja narodowym priorytetem*, Warszawa–Kraków 1989; W. Kobyliński, *Podstawy organizacji i kierowania w oświacie*, Radom–Warszawa 1994.

¹⁶ R. Łukaszewicz, *Procesy alienacji wykształcenia. Doświadczenia polskie*, Warszawa 1989.

¹⁷ S. Fela, J. Kupny, *Humanizacja życia gospodarczego*, Lublin 2000.

poziom wiedzy do odpowiedniego objęcia ważnych społecznie stanowisk, kształcenie występuje tu w roli „dobra ekonomicznego”. Chodzi o to, żeby przy najmniejszych nakładach społecznych otrzymać jak najlepsze efekty w postaci wysoko kwalifikowanych, najlepiej przygotowanych do zawodu pracowników. Edukacja ma też udostępnić najwyższe poziomy kształcenia i najbardziej cenione kierunki dla uczniów ze wszystkich środowisk, niezależnie od ich pochodzenia społecznego i miejsca zamieszkania.

Funkcja merytokratycznej selekcji. Miarą skuteczności edukacji i pełnionej przez nią selekcji jest efektywność kształcenia. Mierzy się ją odpowiedzią na pytanie: czy szkoła właściwie przygotowuje do pracy? Innymi słowy, czy dobre wyniki i postępy ucznia w nauce znajdują odzwierciedlenie w podobnych jego rezultatach w pracy zawodowej? Pozytywna odpowiedź na to pytanie oznacza, że edukacja i stosowane w niej kryteria ocen odpowiadają wymogom pracy zawodowej.

Edukacja w Polsce często jest krytykowana za niedostosowanie do wymogów stawianych przez rynek pracy. Zwraca się też uwagę na istnienie rozbieżności między ocenami w szkole i rezultatami w pracy zawodowej. Brak ścisłej zgodności między postępami w nauce szkolnej i aktywności zawodowej jest konsekwencją odmienności sytuacji w szkole i miejscu pracy. W szkole podstawą oceny jest przede wszystkim wiedza. Poziom jej określa się według w miarę ujednoczonych kryteriów.¹⁸ Natomiast w pracy zwraca się uwagę na operatywność wiedzy. Oceniają ją podwładni, zwierzchnicy i interesanci, posługując się w tej czynności różnymi kryteriami. Stąd sytuacja szkolna nie może być dokładną projekcją przyszłej pracy zawodowej.

Gospodarka rynkowa coraz bardziej domaga się ścisłego sprzężenia zwrotnego z edukacją. Stwarza warunki ku temu, żeby świadectwa i dyplomy szkół o wysokim poziomie nauczania zyskiwały renomę na rynku pracy. To z kolei przyciąga do nich najlepszych kandydatów, prowadzi do silnej konkurencji w naborze uczniów i studentów oraz wzmożonego współzawodnictwa w czasie nauki. Zatem zaostrzona selekcja podnosi wartość świadectw i dyplomów zarówno na rynku pracy, jak również wśród uczniów i studentów. Na jednych i drugich stymulująco oddziałują informacje o tym, że o absolwentów tych szkół zabiegają przedsiębiorstwa i instytucje oferujące im najkorzystniejsze warunki pracy i płacy. Wartość rynkowa dyplomu staje się wskaźnikiem uzdolnień absolwenta, jego przygotowania i kompetencji oraz podstawowym kryterium oceny kształcenia.

¹⁸ K. Denek, Metodologiczne aspekty diagnozy i ewaluacji edukacyjnej, „Nowe w Szkole” 2000 – 2001, nr 5.

Funkcja równości szans na edukację. Edukacji i dokonywanej w niej selekcji przyświeca także funkcja realizacji równości i sprawiedliwości społecznej, wypełniania postulatu równych szans na kształcenie dla wszystkich niezależnie od ich pochodzenia społecznego czy miejsca zamieszkania. Wykształcenie jest tu traktowane jako „dobro konsumpcyjne”, które należałoby dzielić sprawiedliwie, w równych proporcjach między wszystkich.

Czy jest możliwe pogodzenie funkcji edukacji traktujących kształcenie jako dobro „inwestycyjne i konsumpcyjne”? Teoretycznie tak. Aby pogodzić obie funkcje trzeba spełnić kilka warunków. Oto one: rozkład uzdolnień i wyposażenie biologiczne (genetyczne) we wszystkich warstwach społecznych muszą być podobne. To samo dotyczy warunków środowiska kształcenia i wychowania, żeby zapewnić wszystkim uczniom jednakowo korzystną sytuację dla przebiegu nauki oraz rozwoju uzdolnień i zainteresowań. Niestety, spełnienie tych warunków w praktyce okazuje się niemożliwe. Oznacza to, że pogodzenie obu wymienionych funkcji edukacji jest nierealne. Przykładowo wyrównywanie dostępu do poszczególnych szczebli edukacji rzutuje niekorzystnie na poziom selekcji i kształcenia. Z kolei ostrzejsza selekcja pociąga za sobą większą nierówność.¹⁹

4. Wymagania gospodarki rynkowej pod adresem edukacji

Podstawowym zarzutem, który najczęściej kieruje się pod adresem ponadpodstawowej edukacji w Polsce, jest jej niedostosowanie do potrzeb lokalnych rynków pracy. Zaczynają jednak pojawiać się przykłady powiązania jej z rynkiem pracy. Oto w powiecie krotoszyńskim powołano Zespół ds. Wdrożenia Reformy Kształcenia Ponadgimnazjalnego. Przeprowadził on ankietę wśród miejscowych pracodawców dotyczącą ich oczekiwań wobec zreformowanej szkoły.

Zapytano ich o potrzeby kształcenia w szkołach pogimnazjalnych do 2010 roku. W odpowiedziach wymieniono 34 specjalności. Dają one następującą (prognozowaną) strukturę rynku pracy: 56% zatrudnionych w usługach, 28% – w przemyśle i 16% w rolnictwie i przetwórstwie rolno-spożywczym. W sferze usług do najbardziej perspektywicznych należą zawody związane z obsługą komputera i świadczenia usług z nim związanych, handel, obsługa rachunkowa małych i średnich firm, doradztwo podatkowe, wykorzystywanie znajomości języków obcych, marketing, usługi prawnicze, teleinformatyka, gastronomia, budownictwo. Równocześnie podkreślano, że nie należy rezygnować z kształcenia w takich tradycyjnych zawodach usługowych, jak: szewc, kucharz,

¹⁹ I. Białecki, J. Sikorska, *Wykształcenie i rynek*, Warszawa 1998.

zegarmistrz, ślusarz. Przewiduje się, że w grupie zawodów przemysłowych będzie potrzeba przede wszystkim operatorów nowoczesnych maszyn i urządzeń oraz specjalistów od nowych technologii w przemyśle elektromaszynowym, spożywczym i drzewnym. Odpowiada to strukturze przemysłu powiatu krotoszyńskiego.

Zawody rolnicze oraz specjalności przetwórstwa rolno-spożywczego będą nadal potrzebne, z racji rolniczo-przemysłowego charakteru gospodarki powiatu.

Interesująco przedstawia się struktura oczekiwanych cech pracownika. Pierwsze miejsce zajęły: wysoka kultura osobista i właściwa postawa pracownika, dobre wychowanie, uczciwość, sumienność, lojalność, pracowitość, odpowiedzialność, zdyscyplinowanie, punktualność, szacunek wobec przełożonego, rzetelność, prawdomówność, umiejętność poszanowania powierzonego majątku i zachowanie tajemnicy, predyspozycje do pracy w zespole. Rola mediany wśród pożądanych cech pracownika przypadła: potrzebie wykazania się przez niego przedsiębiorczością, zdecydowaniem i samodzielnością przy podejmowaniu decyzji, inicjatywą, umiejętnością adaptacji do nowych warunków oraz twórczemu podejściu do obowiązków, dynamizmowi, kreatywności, operatywności i łatwości uczenia się.

Wiele uwagi respondenci przywiązują do fachowości i kompetencji pracownika (dobra orientacja w zawodzie, wielostronna i operatywna wiedza, znajomość języków oraz obsługi urządzeń biurowych). Do tego dodawano cechy charakterologiczne, takie jak: dobry stan zdrowia, odporność na stresy, gotowość do poszerzania kwalifikacji i prowadzenia samokształcenia. Znajomość zawodu, kultura osobista, przedsiębiorczość i kreatywność. Ta kolejność jest – zdaniem wspomnianej Komisji – ważną wskazówką przy ustalaniu celów kształcenia przyszłej szkoły ponadgimnazjalnej z uwzględnieniem potrzeb lokalnych oraz doboru metod integrujących proces wychowania i kształcenia.

Według relacjonowanego tu sondażu najlepszym miejscem dla realizacji zajęć praktycznych nie są warsztaty szkolne i centra szkolenia praktycznego, lecz zakłady pracy (95% ankietowanych). Aby ten model praktyk mógł być realizowany, trzeba rozważyć kwestię odpłatności praktyk przez szkoły na rzecz zakładów pracy; zajęć praktycznych uczniów nie należy łączyć z wynagrodzeniem, dążyć, aby opiekun praktyk był wynagradzany przez oświatę; zagwarantować zakładom pracy wpływ na program zajęć praktycznych; przygotować uczniów do rozpoczęcia praktyk w zakładzie pracy w zakresie bhp, podstaw obsługi komputera oraz finansów i księgowości firmy.²⁰

²⁰ M. Śledzińska, *Kogo zatrudniają przedsiębiorcy*, „Gazeta Szkolna” 2001, nr 6.

Czy propozycje te wyczerpują listę pożądanych zmian w edukacji? Trzeba ją wydłużyć o: humanizację edukacji, zachowanie jednolitego jej systemu, przy bogactwie wewnętrznego zróżnicowania, przywrócenie pracy dydaktyczno-wychowawczej aksjologicznych i teleologicznych aspektów i nadanie im właściwego sensu, przeciwdziałanie stratom (opóźnieniom) szkolnym; zmianę rozmieszczenia sieci szkół średnich (pod kątem wyrównania szans edukacyjnych uczniów ze wsi i miast); inne (podmiotowe i partnerskie) relacje między uczestnikami procesu kształcenia; ewaluację procesu kształcenia; transformację poznawania, kontroli, analizy i oceny postępów, które czynią uczniowie w nauce, treści²¹; zmiany w zarządzaniu szkołami i ich strukturze; podstawy programowe, programy i podręczniki; nowa matura; szkolnictwo zawodowe; dziedzictwo kulturowe w regionie – powiązanie szkoły z samorządem terytorialnym i społecznością lokalną.²² Szczególного znaczenia w przewyżczeniu niedomagań edukacji w Polsce nabiera położenie akcentu w kształceniu na działanie, bo jest nim życie.

W świecie przyspieszonego postępu technologicznego i globalnej konkurencji o pracę wymaga się rozszerzania profilów kwalifikacji zawodowych, tak aby zapewnić elastyczność i mobilność absolwentów; odróżniania umiejętności stałych niezbędnych w każdym rodzaju gospodarki (rachunkowość, czynności biurowe, handlowe) od tych, które odpowiadają konkretnemu efektowi rozwoju ekonomiki i orientują się na odpowiednie rodzaje przemysłu (np. tekstylnego, skórzanego czy drzewnego). Ze względu na dużą mobilność pracowników, spowodowaną ustawicznie zmieniającą się treścią pracy, odchodzi się od konwencjonalnego przygotowania do konkretnych funkcji, czynności i zadań na rzecz określonych sytuacji na rynku pracy i pokrewnych zawodów, co ułatwia adaptację do zmieniających się potrzeb zatrudnienia. Przygotowanie zawodowe bazuje na kształceniu ogólnym w wyjściowym etapie i specjalistycznym w następnym. Dużą wagę przywiązuje się w nim do kształtowania: wartości, umiejętności społecznych, zwłaszcza stosunków międzyludzkich, komunikacji interpersonalnej, zwięzłego wypowiedzania się w formie ustnej i pisemnej; dostrzegania, formułowania i rozwiązywania problemów; postaw innowacyjnych; przedsiębiorczości; rzetelności; dążenia do sukcesu; potrzeby permanentnego uczenia się.

²¹ K. Denek, *Wewnątrzszkolna ewaluacja osiągnięć ucznia*, „Nowe w Szkole” 1999–2000, nr 6.

²² J.A. Malinowski, *Samorząd terytorialny a szkoła i społeczność lokalna*, „Wychowanie Na Co Dzień” 2000, nr 9.

5. Jakie rysują się perspektywy dla ludzkiego kapitału?

Wynikają one z prawidłowości rozwoju i strategii gospodarczej. Gospodarka światowa ewoluuje od wytwarzania dóbr o niskim stopniu przetworzenia ku wysokim. Rośnie znaczenie sektora usług, zwłaszcza edukacyjnych, usytuowanych na takim poziomie, który otwiera możliwości skutecznej konkurencji o miejsca w międzynarodowym i międzyosobowym podziale pracy. Inwestowanie w ludzki kapitał stanowi podstawowy warunek wzrostu gospodarczego i postępu technicznego oraz wejścia w krąg cywilizacji informacji. Teza ta należy do najbardziej istotnych odkryć współczesnej myśli ekonomicznej. Dlatego też prawidłowością rozwojową krajów świata jest wzrost znaczenia inwestycji w człowieka w osiąganiu kolejnych etapów postępu ekonomicznego i utrzymania trwałych tendencji wzrostu. Dla zapewnienia mu ustawiczości niezbędne są coraz większe nakłady na tworzenie ludzkiego kapitału. Rosną one średnio na świecie w tempie ca 2,7% wyższym niż wynosi przyrost dochodu narodowego na głowę ludności. Z inwestowaniem w człowieka związane są koszty. Rozpatrywaną przez nas kategorię ekonomiki i kształcenia mierzy się podobnie jak wartość kapitału w ogóle metodami kosztowymi i dochodowymi.

W kontekście ludzkiego kapitału staje potrzeba odpowiedzi na pytanie, w jakiej relacji gospodarczej pozostawać będzie kwestia kształcenia i potrzeb rynku pracy? Na progu XXI wieku ciągle nie widać rozwiązania bezrobocia. Tymczasem wpływa ono wyniszczająco na zasób ludzkiego kapitału, zwłaszcza jeżeli utrzymuje się od wielu lat na wysokim poziomie i gdy duży jest w nim udział młodzieży. Przedłużające się bezrobocie, bez zapewnienia re kwalifikacji i otwierania nowych miejsc pracy staje się istotnym zagrożeniem dla gospodarki. Jest to zrozumiałe, skoro pamięta się, że utrata zdolności do pracy, z tytułu zestarzenia się umiejętności do niej grozi zamienieniem człowieka na stałą w klienta pomocy społecznej, nawet gdyby tego sam nie chciał.

Sytuacja Polski w dziedzinie rozwoju kapitału ludzkiego jest katastrofalna. Niestety, konsekwencje niewłaściwej polityki edukacyjnej i naukowej państwa dadzą o sobie znać z całą ostrością w ekonomii, edukacji i kulturze już za kilka lat.²³ Władze na przestrzeni dekady kończącej XX stulecie edukację i naukę raczej tolerowały niż je wspierały. Było to o tyle zaskakujące, że rządzili nami profesorowie, którzy potrzeby edukacji i nauki spychali i odsuwali na boczny tor bądź lekceważyli je.

²³ J. Langer, J. Werle, *Jak zapobiec grożącej Polsce zapaści cywilizacyjnej*, „Rzeczpospolita Polska” 1996, nr 300.

Obserwuje się ekstensyfikację kształcenia. Wyraża się ona: w łagodnej formie selekcji do szkół i uczelni, obniżaniem standardów nauczania, podzielności zredukowanej liczebnie kadry nauczającej pomiędzy szkoły publiczne i niepubliczne, dzienne, zaoczne i wieczorowe, a nawet korespondencyjne. W tych warunkach uczniowie i studenci kupują nie tyle wiedzę, co dyplomy.

Bezrobocie i niska mobilność pracowników ujemnie wpływają na jakość ludzkiego kapitału, tym bardziej że nakłady na kształcenie i przekwalifikowanie bezrobotnych są żenująco niskie.²⁴ Oznacza to, że w Polsce znaczenie ludzkiego kapitału jest niedoceniane. Nie tworzy się warunków do jego pomnażania.

6. Czas globalnej fazy rozwoju gospodarczego

Robert W. Fogel, profesor ekonomii na Uniwersytecie w Chicago (w 1993 roku został laureatem Nagrody Nobla) w swych pracach zwraca uwagę na to, że społeczeństwa krajów wysoko rozwiniętych będą dysponować większą ilością czasu wolnego. W 1880 roku w USA głowa rodziny musiała pracować 2000 godzin rocznie, aby wyżywić domowników. Teraz potrzeba na to 400 godzin, a do 2030 roku wystarczy 300 godzin. Przewiduje się, że w roku 2040 wiek emerytalny wyniesie 55 lat, a średnia długość życia 83 lata. Bez przesady można powiedzieć, że stoimy w przededniu okresu „przedłużonej młodości”. Skłania to pedagogów, socjologów i polityków społecznych do zwrócenia baczniejszej uwagi na humanizację życia, a zwłaszcza polepszenia jego jakości. Do podstawowych czynników określających jakość życia należą rozmiary i sposób wykorzystania wolnego czasu. Dysponowanie czasem wolnym w połączeniu z niemożliwością wypełniania go w sposób atrakcyjny lub brakiem ukształtowanych nawyków w tym kierunku doprowadza do nudy, frustracji, pomnaża zniechęcenie, ucieczki w świat wartości pozornych. Jak powiedział Oskar Wilde: „najtrudniejszą rzeczą jest nic nie robić”.

Od momentu gdy ilość czasu wolnego zwiększa się i stał się on dobrem masowym i w takiej samej skali zaczynają być dostępne zróżnicowane formy jego spędzania, kształtowanie umiejętności korzystania z niego urasta do problemu społecznej konieczności. Współczesna szkoła, mając na względzie jak najlepsze przygotowanie dzieci, młodzieży i dorosłych do życia, zakłada, a przynajmniej powinna stawiać na równi przygotowanie do pracy, jak również takiej organizacji i spędzania wolnego czasu, które służą wielostronnemu rozwojowi. Stąd edukacja permanentna kieruje swe zainteresowania w

²⁴ J. Dietl, *Kapitał ludzki dla zarządzania biznesem i gospodarką*, [w:] *Kapitał ludzki. Stan i perspektywy*, Warszawa 1998.

znacznym stopniu w sferę wolnego czasu. Realizacja tego zadania wymaga znajomości istoty wolnego czasu, jego uwarunkowań i ewolucji w społeczeństwie informacyjnym.

Rytm aktywności zawodowej w społeczeństwie industrialnym i postindustrialnym wyznaczały ściśle odgraniczone od siebie czasy. Chodzi o czas pracy i czas wolny od niej. Przebiegały one w odrębnych przestrzeniach zakładu pracy i domu. Ten porządek czasowy ulega zmianie wraz z wchodzeniem gospodarki w fazę globalizacji. Zależnie od charakteru zajęć, zawodu, wykształcenia, płci i wieku różnie kształtują się bilanse czasowe. Jedni narzekają na chroniczny brak czasu, inni zastanawiają się, co zrobić z jego nadmiarem.

W globalnej fazie rozwoju gospodarczego następuje redystrybucja czasu. Odnosi się to także do czasu pracy. Proces globalizacji gospodarki pociąga za sobą zmiany na rynku pracy. Nowy podział miejsc pracy dokonuje się najpierw w skali międzynarodowej. Globalizacja generuje tu nowe miejsca pracy. Warto pamiętać, że o alokacji kapitału za granicę przesądzają siła nabywczą ludności (otwarcie nowych rynków zbytu), niskie koszty pracy, istniejący już potencjał produkcyjny i infrastruktura. Państwa zapóźnione w rozwoju nie spełniają tych warunków. Dlatego nie są w stanie zainteresować zagranicznych inwestorów.

Łączne zasoby czasu pracy nie wystarczają dla wszystkich chętnych. Prawdopodobnie bezrobocie na trwale wpisało się w nasz pejzaż społeczno-gospodarczy. Bilans siły roboczej wskazuje, że deficyt miejsc pracy wynika w znacznej mierze z zawodowej ekspansji kobiet.

Wraz z globalizacją następują branżowe przetasowania na rynku pracy, związane z wykształceniem i wykonywanym zawodem. Do najbardziej przegranych należą pracownicy niewykwalifikowani. Podobną sytuację mają przedsiębiorcy i pracownicy tradycyjnych działów i gałęzi gospodarki narodowej.²⁵ Na globalizacji gospodarki korzystają ci, którzy dokonali akumulacji kapitału w wiedzę i umiejętności.²⁶ Dotyczy to głównie ludzi aktywnych, przedsiębiorczych i zaradnych. Należą oni do osób najdłużej i najintensywniej pracujących. Prowadzą wędrowny styl życia wywołany koniecznością zmian w wykonywaniu funkcji, czynności i zadań oraz zamieszkania. Żyją w szybkim tempie. Odczuwają brak czasu, który traktują jako cenną wartość. Chodzi o wysoko kwalifikowanych przedstawicieli zawodów związanych z przedsiębiorstwami, bankowością, giełdą, informatyką. Obok nich cierpią z powodu nadmiaru czasu: bezrobotni, emeryci, renciści.

²⁵ E. Luttwak, *Turkokapitalizm. Zwycięzcy i przegrani światowej gospodarki*, Wrocław 2000.

²⁶ J.P. Fitoussi, P. Rosanvallon, *Czas nowych nierówności*, Kraków 2000.

Następstwem niebywałego pędu życiowego i przemian staje się wykorzenienie jednostek, rozpad tkanki społecznej i rosnący zasięg emocjonalnej samotności. W globalnej redystrybucji czasu ponownie pojawia się na rynku pracy profesja służących, świadczących usługi pielęgnacyjne, wychowawcze, pokojówek, sprzątających, kucharek, kierowców, ogrodników na rzecz osób nieprawdopodobnie zapracowanych.

Przyszłość cywilizacji pracy trudno przesądzić. Tym bardziej ogłaszanie jej kresu jest przedwczesne, jak swego czasu prorocтва o końcu historii.²⁷ Refleksja na temat jej przyszłości jest cenną.

Przyszłość cywilizacji pracy. Coraz więcej uczestników rynku pracy podejmuje nietypowe formy zatrudnienia. Wypracowuje się modele elastyczne kształtowania czasu pracy (modele: koszt czasu, pracy warstwowej, ruchomego czasu pracy, elastycznej granicy wieku emerytalnego, praca w niepełnym wymiarze godzin, praca w nadgodzinach, na czasowy okres).

Upowszechniają się formy pracy zarobkowej wykonywanej poza zakładami pracy. Przedstawiciele wolnych zawodów (pracujący na własny rachunek) stają się przedsiębiorcami własnej siły roboczej, sami organizują swą pracę i kierują nią. Nie podlegają kontroli zewnętrznej, lecz zdani są na samokontrolę.

Upowszechnia się tzw. telepraca. Telepracownicy zyskują suwerenność czasową i możliwość wykonywania czynności zawodowych blisko rodziny. Z kolei zleceniodawcy obniżają koszty administracyjno-biurowe i osobowe.

Jakie przewiduje się modele przyszłej segmentacji czasu? Zgodnie z modelem tzw. społeczeństwa trójczasowego czas życia dorosłego człowieka zostanie wypełniony przez pracę: zarobkową, własną i obywatelską. Pierwsza obejmuje społecznie użyteczną działalność wykonywaną w sektorze prywatnym, publicznym i pozarządowym (non – profit). Praca własna i obywatelska jest użyteczna indywidualnie i wspólnotowo. Są względem siebie komplementarne. Poza tymi rodzajami prac przewiduje się jeszcze aktywność prowadzoną nawzajem dla siebie i na rzecz kształcenia się.²⁸

Zmiana sposobu patrzenia na poszczególne segmenty czasu w biografii człowieka wskazuje, że zbliżamy się do „społeczeństwa czasu”. Jego biegunami nie będą już czas pracy i czas wolny. Będą się one przenikały i na siebie zachodziły.²⁹

²⁷ F. Fukuyama, *Koniec historii*, Poznań 1996.

²⁸ H. Saiger, *Od pracy zarobkowej do społeczeństwa obywatelskiego*, „Deutschland” 1999, nr 6.

²⁹ A. Dylus, *Czas pracy i czas wolny w ramach gospodarki globalnej*, „Przegląd Powszechny” 2001; A. Dylus, *Globalny rynek i jego granice*, Warszawa 2001.

Edukacja może być traktowana jako jedna z najbardziej intensywnych form kształtowania czasu zwłaszcza, że potrafi wyrwać ucznia z dotychczasowego środowiska.³⁰

Polska staje się przykładem kraju, w którym stopniowo następuje przechodzenie od etosu pracy do zabawy i rekreacji. Innymi słowy, praca przestaje być jednym miernikiem wartości człowieka. Ustępuje ona stopniowo wartościom czasu wolnego.³¹ Coraz wymowniejszym staje się problem samorealizacji. Odchodzi się od kategorii czasu wolnego traktowanego jako odtworzenie sił utraconych w pracy, przechodząc do funkcji ludyczno-przyjemnościowych, by ostatecznie skoncentrować się na funkcji rozwojowej, wyzwalającej i kreatywnej. Równocześnie czas wolny traci dla jednostki swój normatywno-moralistyczny charakter, stając się częścią walki jednostki ze zjawiskami powodującymi jej alienację, depersonalizację i ubezwłasnowolnienie.³²

Казімеж Денек

ОСВІТА В КОНТЕКСТІ ТЕОРІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Резюме

Орієнтування на рентабельність освіти цікавить не тільки економістів, але також вчителів, педагогів, учнів, їх батьків та місцеве суспільство. Розуміння ефективності освіти обумовлює поведінку одиниці. Перед нею стає дилема, чи треба навчатися, та на якому рівні? Для того, щоб її вирішити треба: знати, що відбувається на ринку праці, вміти передбачувати попит на кваліфіковані кадри в окремих секторах, сферах, підрозділах та галузях національної економіки.

Чому треба інвестувати в освіту? Відповідь на це запитання дає теорія людського капіталу та її реалізація у суспільно-економічному та культурно-освітньому житті країни.

³⁰ K. Denek, *Krajoznawstwo i turystyka w wychowaniu dzieci i młodzieży szkolnej*, Warszawa 1989; K. Denek, *Na turystycznych szlakach Polski*, Toruń 1996.

³¹ W. Alejniak, *Turystyka w obliczu wyzwań XXI wieku*, Kraków 1999; K. Denek, *W kręgu reformy systemu edukacji*, [w:] *Profesyjna oświata: pedagogika i psychologia*, red. T. Lewowicki, J. Wilsz. I. Ziaziun, N. Nyczkało, Kijów–Częstochowa 2000.

³² K. Denek, *Krajoznawstwo w edukacji szkolnej*, [w:] *Dar służiti nauczni*, red. M. Zymomrya, Użgorod 2000; A. Gwiazda, *Turystyka – szanse i zagrożenia końca XX wieku*, „Na szlaku” 2000, nr 6.

Kazimierz Denek

EDUKACJA Z PERSPEKTYWY TEORII LUDZKIEGO KAPITAŁU

Streszczenie

Orientacja w zakresie opłacalności kształcenia interesuje nie tylko ekonomistów, lecz także nauczycieli, pedagogów, uczniów i ich rodziców oraz społeczność lokalną. Różnicowanie efektywności kształcenia steruje zachowaniem jednostki. Staje ona przed dylematem kształcić się i na jakim poziomie? Aby rozstrzygnąć go trzeba: mieć różnicowanie rynku pracy, posiadać umiejętność przewidywania odnośnie do zapotrzebowania na kadry wykwalifikowane przez poszczególne sektory, sfery, działy i gałęzie gospodarki narodowej.

Jakie są powody inwestowania w wykształcenie? Odpowiedzi na to pytanie dostarcza teoria kapitału ludzkiego i jej realizacja w życiu społeczno-ekonomicznym i kulturowo-edukacyjnym kraju.

Kazimierz Denek

EDUCATION FROM THE PERSPECTIVE OF THE HUMAN CAPITAL THEORY

Summary

Benefits of education are subject of interest not only for economists but also teachers, educators, students and their parents, and local communities. Knowing one's way around in education and its benefits shapes one's behavior. An individual faces a dilemma: to educate, and at which level? A solution of the dilemma requires that one knows the labor market, and is able to predict what occupations will be preferable in given spheres and branches of national economy.

What are the reasons to invest in one's education? The Human Capital Theory, together with its application in the socio-economic and cultural-educational life of the country, gives an answer to the question.