



MICHAŁ ADAMCZAK

Wyższa Szkoła Logistyki w Poznaniu

DOBROCHNA HILDEBRANDT-WYPYCH

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

PIOTR CYPLIK

Wyższa Szkoła Logistyki w Poznaniu

Platforma lot4eng.com jako narzędzie wspierające kształcenie ustawiczne

ABSTRACT. Lot4eng.com platform as a tool supporting lifelong learning. The scope of the article comprises the theory and practice of lifelong learning. The added value of the article is the presentation of not only historical and legal context of lifelong learning in Europe, but also its practical application – tools that assist the implementation of the concept. In the modern, knowledge-based economy, faced with problems of availability of resources and monetary instability, the key to success can be associated with the increasing flexibility. In these circumstances, lifelong learning is of particular importance. The biggest challenge is to implement the broad, theoretical concept into everyday practice of people on the labour market. The authors present the 'lot4eng.com' platform, a tool designed to improve the engineering and managerial competence of people at risk of competence gap on the labour market in the area of logistics. The operation of the platform is based on the availability of high-quality e-learning materials. The comprehensive nature of the tools available on the platform makes it possible to implement the demands of lifelong learning in the area of logistics.

Kształcenie ustawiczne

Kształcenie ustawiczne (*lifelong learning*) awansowało od połowy lat 90. XX w. do rangi kluczowej koncepcji realizowanej w ramach polityk Unii Europejskiej. Zaczęto je postrzegać jako istotne narzędzie podnoszenia konkurencyjności opartej na wiedzy gospodarki europejskiej. Wzrost aspiracji edukacyjnych i dostęp do różnych form kształcenia ustawicznego miał także

zwiększać spójność społeczną coraz bardziej zróżnicowanych społeczeństw państw członkowskich Unii (Holford i in., 2008, s. 9).

Na wzrost znaczenia kształcenia ustawicznego w Polsce na początku lat 90. XX w. niebagatelny wpływ wywarła transformacja systemowa, w szczególności wprowadzenie gospodarki rynkowej i towarzyszące jej przemiany w sferze stosunków społecznych oraz dominującego systemu norm, a także wartości (mentalno-świadomościowe przejście od *homo sovieticus* do *homo economicus*). Zmiana warunków politycznych, ekonomicznych i społecznych uruchomiła popyt na pracowników dysponujących nowego rodzaju wiedzą, kwalifikacjami i umiejętnościami, zbieżnymi z potrzebami transformującej się rzeczywistości społeczno-gospodarczej. Dynamikę transformacji kształtowały tendencje globalne (rozwój światowego systemu kapitalistycznego) oraz regionalne (integracja europejska i związana z nią presja reformatorska) (por. Ziółkowski, 2001; Wnuk-Lipiński, 2001). Pamiętać należy, iż imitacyjny charakter transformacji systemowej – oparcie go na wzorcach politycznej, gospodarczej i kulturowej modernizacji państw zachodnioeuropejskich – doprowadził do pojawienia się nowych hierarchii oraz wzorów ruchliwości społecznej. Wzrost gospodarczy skutkowało zwiększeniem się „rozpiętości warunków materialno-bytowych i nierówności dochodów” (Domański, 2005, s. 20). Rozwój gospodarki rynkowej w Polsce miał też poważną konsekwencję edukacyjną, a mianowicie wykrystalizowanie się nowego systemu uwarstwienia polegającego na „dopasowaniu poziomu dochodów do wykształcenia i pozycji zawodowej jednostek” (Domański, 2005, s. 20). Tym samym Polska dołączyła do grona krajów opartych na ideologii merytokratycznej, w myśl której materialny i zawodowy awans człowieka ma być odpowiedni do jego „zasług” (*merits*), czyli: talentu, zdolności, wiedzy, umiejętności, kwalifikacji zawodowych i innych, indywidualnie podejmowanych, inwestycji „w siebie”.

Teoretycznych wyjaśnień wzrostu znaczenia kształcenia ustawicznego w społeczeństwie merytokratycznym można zatem poszukiwać w stymulowanym przemianami globalizacyjnymi procesie indywidualizacji rozumianym jako wzrost jednostkowej niezależności i postępująca dominacja indywidualnej wolności wyboru nad zewnętrznymi normami grupowymi (Zdziech, 2010, s. 76). Idealizowanie takich wartości, jak: konkurencja, własna inicjatywa, przedsiębiorczość, elastyczność, optymizm i gotowość do podjęcia ryzyka jest charakterystyczne dla euroamerykańskiego wzorca tak zwanego społeczeństwa „uniwersalistyczno-osiągnięciowego” (Parsons, 1972, s. 88). Motorem procesu indywidualizacji był – już od początku narodzin społeczeństwa postindustrialnego w latach 70. XX w. (Bell, 1975) – rynek zmieniający biograficzny i społeczny sens faz życia człowieka. W obliczu potęgowanej widmem bezrobocia niepewności zatrudnienia i konieczności adaptacji do ewoluujących warunków na rynku pracy długotrwała narracja

i podążanie raz wytyczoną ścieżką kariery zawodowej stały się nieprzydatne. W nowej etyce pracy, powstałej na potrzeby „elastycznego kapitalizmu”, promuje się: otwartość na zmiany, kreatywność, niezależność, skupienie na samorozwoju i odwagę w podejmowaniu nowych wyzwań (Sennett, 2006). *Homo economicus* ery postindustrialnej ma być pracownikiem elastycznym, sprawnie dostosowującym się do zmian na rynku pracy i biorącym na siebie odpowiedzialność za własny sukces oraz porażkę w życiu zawodowym. Co więcej, ma być gotowy – w myśl głównej postmaterialistycznej wartości, jaką jest samorealizacja – do ciągłego uczenia się i samodoskonalenia.

Wzrost znaczenia kształcenia ustawicznego można także tłumaczyć z perspektywy teorii kapitału ludzkiego. Wiedza i umiejętności w społeczeństwie traktowane są jako istotne z perspektywy indywidualnej i jako zbiorowe zasoby, a kształcenie ustawiczne staje się kluczowym mechanizmem napędzającym rozwój – jednostkowo i społecznie definiowanego – kapitału ludzkiego (Holford i in., 2008, s. 20). Ciągły rozwój umiejętności w pracy zawodowej jest niezbędny z makroperspektywy zapotrzebowania gospodarki i rynku pracy na elastyczną, adekwatnie wykwalifikowaną siłę roboczą. Kształcenie ustawiczne jest swoistym „generatorem kapitału ludzkiego, umożliwiającym państwom oraz jednostkom utrzymanie ich ekonomicznej konkurencyjności poprzez ciągłe podnoszenie kompetencji i umiejętności”, a także „dającym jednostkom lepsze szanse na zrozumienie i kontrolowanie technologii informacyjnych” (Holford i in., 2008, s. 21). Zdaniem krytyków, spojrzenie z perspektywy teorii kapitału ludzkiego ogranicza *lifelong learning* wyłącznie do działań związanych ze szkoleniem zawodowym. Tym samym ekonomiczny wymiar życia jednostki zaczyna dominować nad osobistymi aspektami, na przykład samorealizacją, podnoszeniem jakości życia czy rozwojem osobowości.

Z kolei z perspektywy teorii emancypacyjnej, odwołującej się do takich kategorii, jak równouprawnienie czy sprawiedliwość społeczna, kształcenie ustawiczne postrzegać można jako narzędzie wyrównywania szans społecznych i edukacyjnych. Odwołując się do myśli Paulo Freire, autora *Pedagogii uciśnionych* (*Pedagogy of the Oppressed*, 1970), dostęp do instytucji kształcenia ustawicznego, a także propagowanie postawy gotowości uczenia się przez całe życie daje szansę na „przebudzenie świadomości” oraz jednostkowe i społeczne wyzwolenie (Zielińska-Kostyło, 2003, s. 402–403). W myśl hasła: „kształcenie ustawiczne dla wszystkich” jak najszerzy dostęp do różnych form edukacji dorosłych jest kluczowy dla wszelkich prób demokratyzacji struktury społecznej i łagodzenia istniejących nadal w społeczeństwach europejskich nierówności.

Z powyższego punktu widzenia, kształcenie ustawiczne staje się istotnym instrumentem kształtowania postaw obywatelskich, stymulowania

jednostek do organizowania się i podejmowania wspólnej aktywności. Szerszą kategorią teoretyczną jest tu kreowanie kapitału społecznego. Otwarcie się jednostek i grup społecznych na kształcenie ustawiczne sprawia, że poczucie bycia obywatelem zaczyna wykraczać poza wyłączne skupienie na prawach dostępu do sfery zabezpieczeń społecznych oraz wybranych praw politycznych. Koncepcja obywatelstwa rozszerza się oraz obejmować zaczyna świadomą i refleksyjną „gotowość jednostki do uczestnictwa w kształceniu ustawicznym, a przez to – do kształtowania kapitału społecznego i tożsamości kolektywnej w coraz bardziej fragmentarycznym i zindywidualizowanym świecie” (Holford i in., 2008, s. 21). Kształcenie ustawiczne z tej perspektywy jest postrzegane jako wartość sama w sobie, a także jako środek wsparcia dla rozwoju osobistego oraz spójności społecznej.

Kolejną propozycją analizy fenomenu kształcenia ustawicznego jest teoria krytyczna oraz – powiązana z nią – refleksja nad społecznymi funkcjami edukacji (w myśli m.in. P. Bourdieu i J.-C. Passerona, autorów książki *Reprodukcja. Elementy teorii systemu nauczania*, 1990). Ujęcie to ukazuje kształcenie ustawiczne – zwłaszcza w swej zinstytucjonalizowanej formie – jako element procesu kontroli społecznej. W ramach procesu reprodukcji kulturowej, czyli „tworzenia przez edukację społecznego przeświadczenia o »legalności« oraz »nielegalności« określonych praktyk kulturowych” (Szkudlarek, 2003, s. 367), kształcenie ustawiczne staje się częścią dominującej kultury elit społecznych. Można mu także, podobnie jak edukacji jako całości, przypisać funkcję alokacji jednostek w systemie społecznym, jeśli wziąć pod uwagę fakt występowania określonych (jawnych i ukrytych) mechanizmów selekcyjnych w społecznym dostępie to kształcenia ustawicznego. Podkreśla się w tym kontekście fakt, że osoby wyżej wykształcone są bardziej skłonne do angażowania się w różne formy doskonalenia i doksztalcania zawodowego, co powoduje dalszy wzrost zróżnicowania dochodów i potwierdza tezę, że „rozwój gospodarki opartej na wiedzy może prowadzić do wzrostu nierówności społecznych” (Holford i in., 2008, s. 42). Na negatywne konsekwencje „bezustannej konieczności uczenia się” zwraca także uwagę prof. Ewa Solarczyk-Ambrozik (2002, s. 15), utożsamiając je między innymi ze skorelowaną ze statusem społeczno-ekonomicznym jednostki nierównością szans edukacyjnych oraz nierównym dostępem do źródeł wiedzy. Sprowadza to, zdaniem krytyków, „uczenie się przez całe życie” do roli – realizowanej pod groźbą wykluczenia społecznego – aktywności społecznie korzystnej i ekonomicznie opłacalnej.

Kształcenie ustawiczne stało się wyraźnie zdefiniowanym przedmiotem politycznych zabiegów w zjednoczonej Europie dopiero w latach 90. XX w., jednakże historia koncepcji uczenia się przez całe życie w poszczególnych państwach członkowskich sięga czasów oświecenia, kiedy to – zgodnie

z ideą upowszechnienia publicznej i bezpłatnej oświaty – pojawiły się pierwsze projekty kształcenia dorosłych (Holford i in., 2008, s. 12). Mimo iż koncepcja kształcenia ustawicznego ma dłuższy, sięgający XVIII w., rodowód i humanistyczne korzenie, jej obecnie obowiązująca w Unii Europejskiej, podporządkowana ekonomii i rozwojowi zasobów ludzkich, wersję zainicjowano w połowie lat 90. XX w. Wzrost znaczenia powiązany jest pośrednio z intensyfikacją procesu integracji europejskiej w tamtym okresie, zarówno w wymiarze horyzontalnym (przystąpienia nowych państw członkowskich do Wspólnoty), jak i – a może przede wszystkim – wertykalnym (powołaniem do życia Unii Europejskiej i przejściem Wspólnoty na nowy, wyższy etap integracji gospodarczej oraz społecznej). Kształcenie ustawiczne stało się wówczas częścią zarówno polityki gospodarczej i społecznej Unii Europejskiej, jak i – kształtującej się w sposób coraz bardziej aktywny – wspólnotowej polityki edukacyjnej.

Najważniejszymi dokumentami upowszechniającymi pojęcie „kształcenie ustawiczne” (*lifelong learning*) i sytuującymi je jako kluczowe z perspektywy realizowanych polityk europejskich były: opublikowana w 1994 r. Biała Księga „Wzrost, konkurencyjność, zatrudnienie: wyzwania i ścieżki rozwoju w XXI wieku” oraz wydana w 1995 r. Biała Księga „Nauczanie i uczenie się: w kierunku społeczeństwa uczącego się”. W pierwszym dokumencie Komisja podjęła refleksję nad wyzwaniami związanymi z globalizacją ekonomiczną i jej implikacjami edukacyjnymi (zmianą statusu wiedzy, urynkowaniem i pragmatyzacją procesu kształcenia), a także wpływem rozwoju technologii informacyjnych i komunikacyjnych na edukację. Zasadniczym tematem ekonomicznej Białej Księgi z 1994 r. były jednak wyzwania związane ze wzrostem bezrobocia w wyniku przemian ekonomicznych i przejścia do postindustrialnej fazy rozwoju społecznego.

Na szczególną uwagę zasługują zmiany związane ze sferą pracy, między innymi nowe kategorie zawodowe (wzrastająca liczba tzw. zawodów usługowych) oraz nowe formy organizacji pracy, a także, towarzyszące im, uelastycznienie zatrudnienia. Prowadzą one od zmian w sferze kształcenia zawodowego, które przestaje być, jak jeszcze do niedawna, ograniczone do jasno wyodrębnionego, początkowego etapu życia człowieka, a zaczyna przenikać całą jego codzienną egzystencję, zarówno w pracy, jak i poza nią. Zwraca się w tym kontekście uwagę na fakt, iż w nowych warunkach globalizującej się gospodarki procesy uczenia się przestają być ograniczone wyłącznie do instytucji edukacji formalnej, czyli szkół i innych instytucji w zorganizowanych ramach systemu edukacji (Solarczyk-Ambrozik, 2002, s. 14). Wśród konsekwencji rozszerzenia procesów uczenia się na inne instytucje gospodarki opartej na wiedzy wymienia się m.in.: zacieranie granicy między wykonywaniem zawodu a uczeniem się, dominację wiedzy użytecznej

i praktycznej, wzrastającą rolę miejsca pracy jako instytucji edukacyjnej, a także zmianę sposobu kształcenia w wyniku rozwoju multimediiów i rynku oprogramowania komputerowego oraz wzrost współpracy uczelni wyższych z przedsiębiorstwami sektora ICT w zakresie kształcenia na odległość (Solarczyk-Ambrozik, 2002, s. 14).

Z kolei pierwsza edukacyjna Biała Księga z 1995 r. wyraźnie potwierdziła – zgodnie z ustaleniami traktatu z Maastricht z 1992 r. – kluczową rolę kształcenia ustawicznego jako użytecznej i podporządkowanej celom gospodarczym „przewodniej strategii polityk Unii Europejskiej” (Holford i in., 2008, s. 48). Co więcej, rok 1996 ustanowiony został „Europejskim Rokiem Kształcenia Ustawicznego”. Od tego momentu kształcenie ustawiczne wyraźnie ukonstytuowało się jako istotny instrument zwalczania nierówności społecznych i „włączenia społecznego” (*social inclusion*), umożliwiając jednostkom pozyskanie wiedzy i umiejętności niezbędnych do efektywnego uczestnictwa w rynku pracy.

W 2000 r. koncepcja kształcenia ustawicznego stała się filarem strategii lizbońskiej i środkiem do jej najważniejszego celu, jakim było stworzenie na obszarze Unii Europejskiej najszybciej rozwijającej się gospodarki opartej na wiedzy (*knowledge-based economy*). Kształcenie ustawiczne miało też wzmacniać spójność społeczną oraz sprzyjać wyrównywaniu dostępu do praw obywatelskich w coraz bardziej zróżnicowanych etnicznie i narodowościowo społeczeństwach zachodnioeuropejskich.

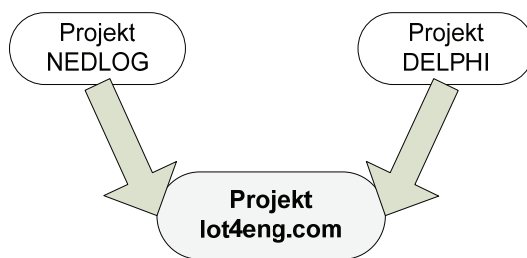
Szczególne znaczenie w procesie upowszechniania kształcenia ustawicznego przypisano technologiom informacyjno-komunikacyjnym. ICT ma być zarówno narzędziem kształcenia w ramach tak zwanej edukacji zdalnej (inaczej: edukacji na odległość, *distance learning*), jak i niezbędną do funkcjonowania w społeczeństwie i na rynku pracy umiejętnością definiowaną w szerszej perspektywie alfabetyzacji komputerowej społeczeństw europejskich.

Projekt lot4eng.com

Idea projektu

Odpowiadając na potrzebę realizacji kształcenia ustawicznego, Unia Europejska (UE) przeznaczona środki na realizację projektów mających na celu wdrożenie rozwiązań wspomagających ideę kształcenia przez całe życie (Life Long Learning). Projekt „Logistics Open Training for Engineering Competence – lot4eng.com” realizowany jest w ramach programu Leonardo da Vinci. Jego idea wyniknęła z faktu istnienia deficytu kadry inżynierów

w wielu krajach Europy. Wybór takiej grupy docelowej wynika z analizy rynku pracy. Celem lot4eng.com jest podnoszenie kompetencji inżynierskich i menedżerskich osób zagrożonych luką kompetencyjną na rynku pracy w obszarze logistyki dzięki udostępnieniu wysokiej jakości materiałów e-learningowych. Projekt realizowany w ramach programu LdV „Transfer innowacji (Transfer of Innovation – ToI)” wymaga adaptacji istniejących rozwiązań, ich modyfikacji oraz przeniesienia geograficznego, tematycznego lub branżowego. Projekt lot4eng.com powstał na podstawie istniejących produktów dwóch projektów współfinansowanych przez UE również w ramach programu LdV „Rozwój Innowacji (Development of Innovation – DoI)”. Genezę projektu lot4eng.com przedstawiono na rycinie 1.

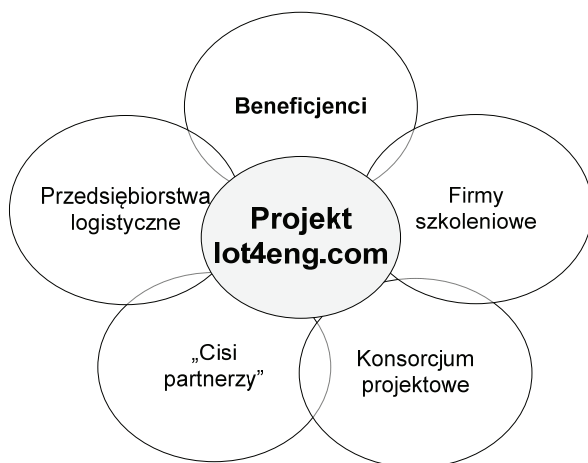


Ryc. 1. Geneza lot4eng.com

Zgodnie z zaprezentowanym na rycinie 1 schematem transformacji produktów na projekt lot4eng.com składają się rezultaty projektu NEDLOG oraz DELPHI. Z projektu NEDLOG zaczerpnięto moduły e-learningowe o tematyce menedżerskiej, które w ramach obecnie realizowanego projektu zostaną zaktualizowane oraz rozszerzone o brakujące treści z punktu widzenia wymaganych na rynku pracy kompetencji. Moduły pochodzące z projektu NEDLOG funkcjonują na polskim oraz niemieckim rynku szkoleniowym. Zostaną one jednak przetransferowane do Włoch. Z projektu DELPHI zaczerpnięta zostanie funkcjonująca na rynku polskim i włoskim platforma edukacyjna umożliwiająca tworzenie treści szkoleniowych z wykorzystaniem technologii VLE (Virtual Learning Objects). Produkt ten zostanie rozszerzony o nowe funkcjonalności i przetransferowany do Niemiec.

Jak pokazuje cel, projekt został stworzony dla pracowników przedsiębiorstw logistycznych i ma zadanie wspomagać ich rozwój zawodowy oraz zapobiegać wykluczeniu będącemu efektem niedopasowania posiadanych kompetencji do potrzeb rynku pracy. Aby działanie w ramach tak skomplikowanego zadania było efektywne, konieczne jest czerpanie z wiedzy, doświadczeń wielu środowisk skupionych wokół branży logistycznej. Interesa-

riusze projektu lot4eng.com podzieleni zostali na pięć grup. Najważniejszą z punktu widzenia realizacji projektu jest grupa beneficjentów, którą stanowią wymienieni pracownicy przedsiębiorstw z branży logistycznej zagrożeni luką kompetencyjną. Dzięki realizacji projektu będą oni mieli możliwość wzięcia udziału w szkoleniu dostosowanym zarówno do posiadanych przez nich aktualnie kompetencji, jak i do tych, które, zdaniem menedżerów z branży, powinni mieć w przyszłości. Szkolenia realizowane z wykorzystaniem modułów e-learningowych dają możliwość nauczania tylko tych treści, które są niezbędne do zdobycia wymaganych kompetencji przez każdego z uczestników. Dodatkową zaletą jest możliwość odbywania szkolenia z dowolnego miejsca (np. domu, pracy) i w dowolnym czasie dostosowanym do aktualnych możliwości. Pozostałe grupy interesariuszy przedstawiono na rycinie 2.



Ryc. 2. Interesariusze lot4eng.com

Jak wynika z ryciny 2, interesariuszami projektu lot4eng.com są:

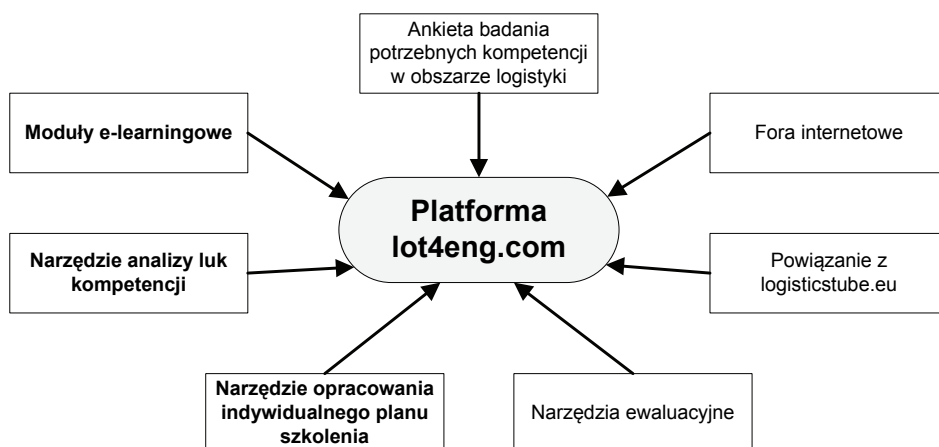
- przedsiębiorstwa logistyczne - menedżerowie przedsiębiorstw z branży brali udział w badaniu niezbędnych kompetencji pracowników obszaru logistyki; dodatkowo przedsiębiorstwa otrzymują wsparcie w postaci darmowych szkoleń dopasowanych do potrzeb ich pracowników;
- firmy szkoleniowe/uczelnie prowadzące studia podyplomowe - dzięki przeprowadzonym badaniom wśród menedżerów przedsiębiorstw logistycznych firmy szkoleniowe otrzymują informacje na temat wymaganych od pracowników kompetencji zawodowych, co z kolei może

- przełożyć się na atrakcyjność oferty szkoleniowej; otrzymają również moduły e-learningowe, za pomocą których można realizować szkolenia;
- „cisi partnerzy” – grupa przedsiębiorstw z branży logistycznej biorąca udział w tworzeniu materiałów szkoleniowych, opiniująca ich przydatność w szkoleniu pracowników, gwarantująca dostosowanie produktów do oczekiwań rynku pracy;
 - konsorcjum projektowe – w skład konsorcjum wchodzi: koordynator projektu Wyższa Szkoła Logistyki (Polska) – uczelnia logistyczna, Technische Hochschule Wildau (Niemcy) – uczelnia techniczna, Centro Servcentro Servizi P.M.I. (Włochy) – firma szkoleniowa, Centrum Edukacji Logistycznej (Polska) – firma szkoleniowa.

Dzięki wykorzystaniu narzędzi ICT i stworzeniu środowiska on-line learning i social networking, zdolnego do bieżącej identyfikacji potrzeb kompetencji oraz dostarczania materiałów szkoleniowych dostosowanych do wymagań zmieniającego się rynku, możliwe stanie się nie tylko zintegrowanie grup wymienionych jako interesariuszy projektu, ale przede wszystkim osiągnięcie założonego celu.

Platforma edukacyjna

Środowisko on-line learning i social networking zostanie stworzone na podstawie ogólnodostępnej platformy internetowej łączącej w sobie zestaw narzędzi, dzięki którym zrealizowany zostanie cel projektu. Zestaw narzędzi składających się na platformę lot4eng.com przedstawiono na rycinie 3.



Ryc. 3. Narzędzia platformy lot4eng.com

Podstawowe narzędzia składające się na platformę lot4eng.com zaprezentowane na rycinie 3 to:

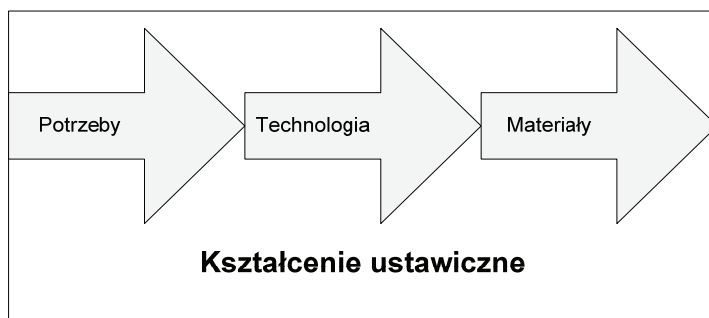
- ankieta badania potrzebnych kompetencji w obszarze logistyki - narzędzie, dzięki któremu menedżerowie przedsiębiorstw logistycznych identyfikują niezbędne ich zdaniem kompetencje, jakimi powinni dysponować pracownicy;
- fora internetowe - tematyczne forma służące do wymiany doświadczeń pomiędzy pracownikami, menedżerami oraz szkoleniowcami z obszaru logistyki;
- powiązanie z logisticstube.eu - odwołania do portalu społecznościowego zawierającego narzędzia do tworzenia materiałów szkoleniowych, bazę treści edukacyjnych z obszaru logistyki;
- narzędzia ewaluacyjne - narzędzia służące kontroli i zapewnieniu jakości wszystkim produktom projektu;
- narzędzie analizy luk kompetencji - najważniejsze narzędzie platformy sprawdzające posiadane przez użytkownika kompetencje zawodowe i porównujące je ze wzorcem wybranej przez użytkownika ścieżki kariery;
- narzędzie opracowania indywidualnego planu szkolenia - użytkownik po wykonaniu testu luk kompetencji otrzyma, w wyniku działania narzędzia, informacje o indywidualnym planie szkolenia w postaci listy lekcji e-learningowych, z jakimi powinien się zapoznać, aby uzupełnić swoje kompetencje w kontekście wzorca obranej przez siebie ścieżki kariery;
- moduły e-learningowe - na platformie zaimplementowanych zostanie 14 modułów e-learningowych podzielonych na trzy grupy: moduły inżynierskie, moduły menedżerskie oraz moduł metodyczny.

Opracowany zestaw narzędzi składa się na środowisko internetowe wspomagające proces kształcenia ustawicznego pracowników z branży logistycznej. Platforma skupia menedżerów przedsiębiorstw, którzy odpowiedzialni są za identyfikację niezbędnych kompetencji, trenerów opracowujących materiały szkoleniowe oraz pracowników przedsiębiorstw chcących doskonalić swoje kompetencje.

Konkluzje

Rozwój gospodarczy w obecnych czasach nie może opierać się jedynie na zaangażowaniu zasobów naturalnych. Rozwój i konkurencyjność gospodarki wymagają innowacyjności produktów/usług i elastyczności działających w niej podmiotów. Dlatego tak istotne jest, aby pracownicy tworzyli wartość dodaną przedsiębiorstw. Dodatkowo transformacja od *homo sovieticus* do *homo economicus* wymaga od pracowników ciągłego doskonalenia swoich kompetencji. Aby możliwa była pełna transformacja, ko-

nieczna jest dostępność instytucji oraz narzędzi wspierających kształcenie ustawiczne. Podsumowując rozważania na temat uczenia przez całe życie, należy zauważyć, że aby stało się ono faktem, muszą wystąpić trzy elementy: potrzeba kształcenia się, technologie dostarczenia szkoleń oraz materiały szkoleniowe. Proces kształcenia ustawicznego w kontekście lot4eng.com zaprezentowano na rycinie 4.



Ryc. 4. Kształcenie ustawiczne – kontekst lot4eng.com

Potrzeby kształcenia ustawicznego mogą być rozumiane dwojako – jako konieczność doskonalenia kompetencji oraz kierunek doskonalenia, inspirowane przez rynek pracy. Dostępność do treści szkoleniowych stanowi istotny aspekt kształcenia ustawicznego. Nowoczesne technologie ICT dają pełną dowolność w zakresie korzystania ze szkoleń zarówno w ujęciu czasowym, jak i przestrzennym. Materiały szkoleniowe opracowywane z wykorzystaniem technologii ICT umożliwiają wysokiego stopnia kustomizację procesu szkoleniowego, co zwiększa jego efektywność. Wszystkie z zaprezentowanych elementów procesu realizowane są przez platformę lot4eng.com. Stanowi ona nie tylko technologię dostarczania materiałów szkoleniowych, ale przede wszystkim jest ona środowiskiem *social networking*, wspomagającym kształcenie ustawiczne w obszarze logistyki. Stworzenie portalu społecznościowego pozwoli na wykorzystanie wiedzy menedżerów oraz trenerów w celu podnoszenia kompetencji zawodowych pracowników zagrożonych luką kompetencyjną.

*

Projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autora i Komisja Europejska ani Narodowa Agencja nie ponoszą odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną oraz sposób wykorzystania zawartych w niej informacji.

Literatura

- BELL D. (1975): *Nadejście społeczeństwa postindustrialnego. Próba prognozowania społecznego*, Badania Współczesnych Problemów Kapitalizmu, Warszawa.
- DOMAŃSKI H. (2005): *Jedna struktura społeczna*, [w:] H. Domański, A. Rychard, P. Śpiewak, *Polska jedna czy wiele?*, Wyd. Trio, Warszawa.
- HOLFORD J., RIDDELL S., WEEDON E., LITJENS J., HANNAN G. (2008): *Patterns of Lifelong Learning*, Lit Verlag GmbH&Co., Berlin.
- PARSONS T. (1972): *Szkice z teorii socjologicznej*, PWN, Warszawa.
- SENNETT R. (2006): *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy z nowym kapitalizmem*, Muza, Warszawa.
- SOLARCZYK-AMBROZIK E. (2002): *Przemiany współczesnego świata – globalne wyzwania edukacyjne*, [w:] A. Zbierchowska (red.), *Kształcenie ustawiczne w warunkach globalizacji i rozwoju społeczeństwa informacyjnego*, Inst. Wiedzy SGH, Warszawa.
- SZKUDLAREK T. (2003): *Pedagogika krytyczna*, [w:] Z. Kwieciński, B. Śliwerski, *Pedagogika. Podręcznik akademicki*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa.
- WNUK-LIPIŃSKI E. (2001): *Zmiana systemowa*, [w:] E. Wnuk-Lipiński, M. Ziółkowski (red.), *Pierwsza dekada niepodległości. Próba socjologicznej syntezy*, Inst. Studiów Politycznych PAN, Warszawa.
- ZDZIECH P. (2010): *Ronalda Ingleharta teoria rozwoju ludzkiego*, NOMOS, Kraków.
- ZIELIŃSKA-KOSTYŁO H. (2003): *Pedagogika emancypacyjna*, [w:] Z. Kwieciński, B. Śliwerski, *Pedagogika. Podręcznik akademicki*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa.
- ZIÓLKOWSKI M. (2001): *Tendencje zmian w podstawowych sferach życia społecznego*, [w:] E. Wnuk-Lipiński, M. Ziółkowski (red.), *Pierwsza dekada niepodległości. Próba socjologicznej syntezy*, PAN, Warszawa.