

Marzena Syper-Jędrzejak

Pracownicy 50+ w społeczeństwie informacyjnym : warunki efektywności i wspomaganie doskonalenia zawodowego

Ekonomiczne Problemy Usług nr 87, 224-232

2012

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

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

MARZENA SYPER-JĘDRZEJAK

Uniwersytet Łódzki

**PRACOWNICY 50+ W SPOŁECZEŃSTWIE INFORMACYJNYM
– WARUNKI EFEKTYWNOŚCI I WSPOMAGANIE DOSKONALENIA ZAWODOWEGO**

Wprowadzenie

Sytuacja pracownika w wieku 50+, znajdującego się w dojrzałej fazie kariery, jest niezmiernie złożona. Z jednej strony dysponuje on ogromnym doświadczeniem i wytrenowaną w toku lat pracy umiejętnością rozwiązywania problemów w ramach danej profesji czy środowiska, z drugiej zaś musi zmierzyć się ze stereotypowym postrzeganiem osoby w jego wieku i silną konkurencją ze strony młodych, obeznanych z nowinkami technologicznymi kandydatów na rynku pracy.

Część wymogów wobec pracowników w ogóle jest dyktowana specyfiką przemian technologicznych, ekonomicznych i kulturowych, związanych z powstaniem i rozwojem społeczeństwa informacyjnego.

1. Społeczeństwo informacyjne jako czynnik wpływający na funkcjonowanie współczesnego pracownika

Termin „społeczeństwo informacyjne” odnosi się do rzeczywistości, w jakiej przyszło funkcjonować człowiekowi XXI wieku. Podstawową cechą tej rzeczywistości jest szybki rozwój technologii teleinformatycznych (powszechny dostęp do telefonii komórkowej, Internetu), które umożliwiają komunikację i dostęp do informacji na globalną skalę. Intuicyjnie społeczeństwo informacyjne można określić jako takie społeczeństwo, które powszechnie używa komputerów i technik z nimi związanych. Pierwsze wzmianki na temat społeczeństwa informacyjnego pojawiły się już w połowie lat sześćdziesiątych w Japonii, gdzie rozwój mikroelektroniki będącej podstawą techniki cyfrowej był najszybszy. Termin *johoka shakai*

– oznaczający społeczeństwo komunikujące się poprzez komputer (*The computer-mediated communication society*) lub po prostu społeczeństwo informacyjne – został użyty po raz pierwszy w 1963 roku przez T. Umesao w artykule na temat ewolucyjnej teorii społeczeństwa opartego na informacji¹.

W większości definicji kładzie się duży nacisk na znaczenie informacji, nazywając np. społeczeństwo informacyjne formacją społeczno-gospodarczą, w której dominująca rolę odgrywa produktywne wykorzystanie tego podstawowego zasobu, jakim jest informacja oraz intensywna pod względem wiedzy produkcja².

Główne cechy społeczeństwa informacyjnego zostały sformułowane w 1973 roku przez D. Bella i wskazywały m.in. na dominację naukowców i specjalistów w strukturze zawodowej, na wroście znaczenia wiedzy teoretycznej, która postrzegana była jako źródło innowacji. Opis koncepcji społeczeństwa postindustrialnego miał w tym ujęciu charakteryzować się rosnącym znaczeniem specjalistów i naukowców w strukturze zawodowej, centralnym znaczeniem wiedzy teoretycznej jako źródła innowacji i polityki, tworzeniem nowych „technologii intelektualnych” jako podstaw podejmowania decyzji politycznych i społecznych oraz dominacją sektora usług w gospodarce i rozwojem sektora czwartego (finanse, ubezpieczenia, itp.), a także piątego (zdrowie, oświata, nauka)³.

Obserwacja dokonujących się na naszych oczach przemian i kierunku, w jakim rozwija się cywilizacja, potwierdzają ustalenia D. Bella, pochodzące sprzed kilku dekad. Procesy te są możliwe w znacznej mierze dzięki rozwojowi technologii komputerowej i internetowej. Wskazać można kilka potencjalnych kierunków rozwoju społecznego i ekonomicznego⁴:

- powszechne wykorzystanie komputerów w życiu człowieka (system komputerowy powszechny jak energetyczny);
- powstanie gigantycznych sieci komputerowych, powodujących lawinowy wzrost dostępu człowieka do informacji;
- rozwój antycypacyjnych i partycypacyjnych metod podejmowania decyzji i konieczność umiejętności przewidywania następstw działań przez jednostki;
- wzrost zapotrzebowania na pracowników twórczych, innowacyjnych, mogących zaproponować nowe rozwiązania w zakresie narastających problemów związanych z pozyskiwaniem energii, ochroną środowiska, recyklingiem itp.;

¹ J.S. Nowak, *Spoleczeństwo informacyjne – geneza i definicje*, <http://www.silesia.org.pl> (29.12.2011).

² H. Kubicek, 1999, za: J.S. Nowak, *op. cit.*

³ J.S. Nowak, *op. cit.*

⁴ B. Siemieniecki, *Komputery i hipermedia w procesie edukacji dorosłych*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2001, s. 40–44.

- zmiany w zakresie organizacji życia zawodowego – przeniesienie pracy do domu, wymóg edukacji ustawicznej, samodzielne sterowanie swoją karierą itp.

Zwłaszcza punkt odnoszący się do edukacji ustawicznej jest godny uwagi⁵. Jeszcze kilka dekad temu wyuczony w młodości zawód wystarczał z reguły na całe życie – wyjątkiem były zawody związane z kształceniem akademickim, elektroniką, automatyką i informatyką. Obecnie natomiast już kilka lat po zakończeniu edukacji na poziomie wyższym zdobyta na studiach wiedzy ulega dezaktualizacji. Coraz więcej osób doświadcza konieczności zmiany pracy czy pozostawania bez pracy przez pewien okres. Droga zawodowa i edukacyjna współczesnego człowieka podlega ciągłym zmianom⁶. Utrzymanie profesjonalizmu w kolejnych etapach kariery zawodowej stało się wyzwaniem naszych czasów. Jedną z konsekwencji tego zjawiska jest utrata stabilizacji zarówno w zakresie własnej jakości profesjonalnej, jak i pozycji w strukturze konkretnej organizacji. Starzenie się wiedzy zdobytej podczas kolejnych etapów edukacji oraz zmiany narzędzi i metod pracy w przedsiębiorstwach powodują konieczność regularnego doskonalenia zawodowego pracowników w każdym wieku.

Pracownik XXI wieku, aby zachować stosowny poziom profesjonalizmu, musi wykształcić w sobie otwartość na nieustanny proces aktualizowania swojej wiedzy oraz kompetencji i uczynić kształcenie ustawiczne stałym elementem swojej ścieżki kariery. Odpowiedzią na dylemat, jak zachować wysoki poziom profesjonalizmu w toku całej kariery zawodowej, może być idea kształcenia ustawicznego. W ostatnich latach stało się ono podstawową płaszczyzną europejskich modeli edukacji, zakładających odchodzenie od edukacji socjalnej, przekazującej wyłącznie wiedzę uniformizującą, na rzecz edukacji kładącej nacisk na rozwój jednostki, aktywność uczącego się, rozwój wiedzy i kompetencji. Kształcenie ustawiczne nazywać można ogółem zorganizowanych procesów oświatowo-wychowawczych różnych treści, form i metod działania, poziomu, stanowiących przedłużenie/zastąpienie kształcenia w różnych typach szkół⁷. Dzięki nim dorośli wzbogacają swoją wiedzę, rozwijają zdolności, podnoszą poziom kwalifikacji zawodowych, możliwe jest także kształtowanie pożądanych postaw.

Nie należy przy tym zapominać, iż wykształcona przez pracownika XXI wieku postawa uczenia się przez całe życie, oprócz oczywiście korzyści jednostkowych i organizacyjnych, niesie ze sobą obawę i strach przed tym, iż jednostka nie podoła wyzwaniu współczesności. Dotyczyć to może zwłaszcza dojrzałych pracowników, których gotowość do adaptacji i uczestniczenia w nowym otoczeniu jest niższa.

⁵ S. Juszczak, *Edukacja na odległość*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003, s. 38.

⁶ D. Pisula, *Poradnictwo kariery przez całe życie*, Wydawnictwo Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2009, s. 15.

⁷ S. Suchy, *Kształcenie ustawiczne dorosłych*, WN PWN, Warszawa 1980, s. 7.

To, co dla młodego pracownika jest rozwojem i stymulującym zadaniem (oppanowanie nowinek technologicznych, nabycie kolejnej umiejętności koniecznej pracownikowi działającemu na rynku globalnym), dla strasznego będzie prawdziwym wyzwaniem, przewrotem⁸.

2. Specyfika rozwoju człowieka dorosłego w kontekście życia zawodowego

Wzrastający udział osób starzejących się i starych w populacji wielu krajów, jak również ogólnoeuropejskie tendencje w kierunku wydłużania aktywności zawodowej stwarzają konieczność zainteresowania się potrzebami, możliwościami i ograniczeniami osób w dojrzałym wieku⁹.

Badania prowadzone w województwie łódzkim w ramach projektu „Promocja zatrudnienia osób 45+” wskazały, iż postawy pracodawców wobec pracowników w tym wieku opierają się w pewnej mierze na stereotypowym postrzeganiu dojrzałego pracownika jako osoby gorzej przystosowującej się, częściej nieobecnej w pracy z powodów zdrowotnych i wymagających specjalnych działań adaptacyjnych i integracyjnych w różnorodnych wiekowo zespołach¹⁰. Stereotypy ukazują dojrzałego pracownika jako osobę przywiązaną do raz wyuczonych sposobów działania, zachowawczą, zamkniętą na nowości zarówno te technologiczne, jak i te związane z ewolucją postaw, wartości, stylów życia – a przez to mało twórczą. Ponadto jeszcze mającą problemy z pamięcią, koncentracją itp. W kontekście takich stereotypów naturalne zmiany zachodzące w tym czasie w sferze fizycznej, poznawczej czy emocjonalnej człowieka są traktowane jako regres, spadek formy psychofizycznej, zniedołężnienie.

Tymczasem należy jeszcze raz podkreślić, iż rozwój człowieka trwa całe życie, nie kończąc się w okresie adolescencji, i chociaż w późniejszych etapach zmiany poznawcze czy fizyczne nie są tak spektakularne, niemniej jednak zachodzą z intensywnością uwarunkowaną czynnikami środowiskowymi i jednostkowymi.

Człowiek aż do późnej dorosłości jest zdolny do asymilowania nowych doświadczeń i pogłębiania swojej wiedzy. Można przypuszczać, że ma lepszy wgląd w siebie, lepiej rozumie problemy życia ludzkiego, pogłębia się trafność jego sądów

⁸ K. Januszkiewicz, *Praca jako istotny obszar kształtowania jakości życia*, w: *Oblicza jakości życia. Człowiek w sytuacji pracy*, red. W. Błaszczuk, K. Januszkiewicz, J. Śmigieński, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2006, s. 75–78.

⁹ M. Fitogenow, *Starzenie się społeczeństw i starzenie się kompetencji*, w: *Kompetencje pracowników a współczesne potrzeby rynku pracy*, red. M. Znajmiecka-Sikora, B. Kędzierska, E. Roszko, Wydawnictwo Ego, Łódź 2011, s. 227.

¹⁰ J. Wiktorowicz, I. Kołodziejczak-Olczak, I. Wieczorek, *Fachowcy 45+. Raport z badania postaw pracodawców wobec pracowników w wieku 45+ w województwie łódzkim*, Wydawnictwo Społecznej Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania, Łódź 2010, s. 43–45.

oraz rad na temat trudnych sytuacji życiowych; potocznie mówiąc – staje się mądrzejszy¹¹.

Powyższe procesy mają za zadanie kompensować postępujące z wiekiem ubytki w zakresie tzw. inteligencji mechanicznej – czyli szybkości i dynamiki przetwarzania napływających informacji, w czym celują osoby młodsze. W odróżnieniu do inteligencji mechanicznej osoby w wieku dojrzałym mają szansę na wzrost inteligencji pragmatycznej, która obejmuje szerszy zakres umiejętności i zdolności, np. zwinność, zdrowy rozsądek oraz zdolności specjalne. Umiejętności te zwykle kształtują się w procesie edukacji oraz socjalizacji jednostki i poprawiają się wraz z wiekiem w zakresie, w jakim dana kultura udostępnia ludziom dojrzałym i stwarza okazje do ćwiczenia (praktykowania) nowych umiejętności¹².

Z wiekiem wzrasta akceptacja relatywistycznych założeń i sprzeczności w rozwiązywanych problemach. Z badań¹³ wynika, iż ludzie starzejący się (to jest w wieku od 60 do 75 lat) przejawiali relatywizm i dialektyzm w swym myśleniu częściej niż młodzi dorośli (17–25 lat), a także częściej niż ludzie w wieku średnim (40–55 lat). Myślenie relatywistyczne charakteryzujące osoby po 55. roku życia pozwala im akceptować sprzeczności w swoim otoczeniu, ujmować je w dialektyczne całości i nadawać im sens¹⁴. Zdolności dojrzałych pracowników do integrowania w swoich sądach różnych kontekstów treściowych i reprezentowania rzeczy równocześnie w ramach różnych układów odniesień wydaje się szczególnie cenną kompetencją w obecnych warunkach społeczno-gospodarczych.

Wspomniano wcześniej, iż stereotypy przypisują pracownikom w wieku dojrzałym mniejszą zdolność do twórczego działania. Innowacyjność i kreatywność wydają się cechami powszechnie przypisywanymi pracownikom młodym. Tymczasem badania wskazują, iż jest inaczej, to właśnie z wiekiem wzrasta zdolność myślenia dywergencyjnego (czyli sposobów radzenia sobie z problemem, który nie ma jednego poprawnego rozwiązania, lecz wiele możliwych i wymaga wytworzenia nowych, oryginalnych rozwiązań)¹⁵. Takie czynniki przetwarzania dywergencyjnego, które wysoko korelują z twórczością człowieka, jak płynność, giętkość i oryginalność, są oceniane najwyżej u osób w wieku średnim. Można zatem powiedzieć, że średnia dorosłość jest szczytowym okresem kształtowania się potencjału twórczego¹⁶.

¹¹ B. Harwas-Napierała, J. Tempała, *Psychologia rozwoju człowieka. Rozwój funkcji psychicznych*, WN PWN, Warszawa 2002, s. 20.

¹² *Ibidem*.

¹³ D. Kramer, 1986, za: B. Harwas-Napierała, J. Tempała, *op. cit.*, s. 27.

¹⁴ *Ibidem*.

¹⁵ J. Guilford, 1978, za: B. Harwas-Napierała, J. Tempała, *op. cit.*, s. 28.

¹⁶ H. Reese, L. Lee, S. Cohen, J. Puckett, 2001, za: B. Harwas-Napierała, J. Tempała, *op. cit.*, s. 28–29.

3. Efektywne doskonalenie zawodowe dojrzałych pracowników wynikające z wymogów rynku pracy

Wymagania rynku pracy pociągają za sobą konieczność ciągłego doskonalenia się i przekwalifikowywania, co dotyczy także pracowników w wieku 50+. Powiedziano wcześniej, iż ta grupa może także efektywnie uczyć się z wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi, przy zachowaniu pewnych zasad organizujących uczenie się człowieka dorosłego.

Człowiek dorosły decyduje się na podjęcie nauki w zorganizowanej formie wtedy, gdy widzi związek pomiędzy zakładanymi efektami kształcenia a wynikami w życiu zawodowym, osobistym, towarzyskim itp. Przekazywane mu w toku edukacji informacje i rozwijane umiejętności musi zatem ocenić jako przydatne, dające się wykorzystać, przynoszące korzyści¹⁷. J. Pólturzycki sformułował szereg zasad organizujących proces uczenia się człowieka dorosłego, w skład których wchodzi między innymi:¹⁸

- zasada pogłębłości - konieczność zdobywania wiedzy o rzeczywistości przez bezpośrednie poznawanie rzeczy i zjawisk, wydarzeń i procesów lub przez zetknięcie ich z zastępczymi pomocami naukowymi (obrazy, modele, wykresy, tabele, filmy);
- zasada przystępności – organizowanie przekazywanego materiału w myśl zasady „od łatwiejszego do trudniejszego”, od „znanego do nieznanego”;
- zasada systematyczności;
- zasada świadomego i aktywnego uczestnictwa – uczący się, przy wsparciu nauczyciela, musi podejmować próby określenia problemu, wyszukiwania potrzebnego materiału i analizowania go w celu odróżnienia tego, co istotne i ważne, od tego, co drugorzędne, itp.;
- zasada łączenia teorii z praktyką - dorośli uczą się przez przyłączenie nowych wiadomości do już posiadanej bazy, a proces ten zachodzi sprawniej, kiedy uczący się widzą podobieństwo i związek między już posiadanymi i zdobywanymi informacjami oraz wtedy, kiedy mogą to praktycznie wykorzystać;
- zasada wykorzystywania doświadczeń dorosłych – doświadczenia dorosłych są bogate i różnorodne, zatem nawiązywanie do nich ułatwia realizację zasady łączenia teorii z praktyką; przy czym doświadczenia pozytywne wyniesione z poprzednich etapów kształcenia lub związane z aktywnością zawodową, a zwłaszcza samokształceniową, pomagają lepiej zrozumieć zagadnienia programowe, szybciej je opanować i trwalej zapamiętać;

¹⁷ K. Mikołajczyk, *Jak uczą się dorośli, czyli co powinien wiedzieć trener o specyfice kształcenia uczestników szkolenia*, „E-mentor” 2011, nr 2 (39), <http://www.e-mentor.edu.pl/> (10.01.2012).

¹⁸ J. Pólturzycki, *Dydaktyka dorosłych*, Wydawnictwo WSiP, Warszawa 1991.

- zasada ustawiczności kształcenia – edukacja dorosłych służy aktualizacji wiedzy, podnoszeniu kwalifikacji, nadążaniu za rozwojem nauki i techniki, a przede wszystkim zapewnia możliwość stałego rozwoju i wzbogacania osobowości, a zatem oświata realizowana wg tej zasady powinna być: demokratyczna (dostępna dla wszystkich), otwarta (na innowacje), pluralistyczna (różne podmioty organizujące oświatę, formy, programy).

Zasady te, bazujące na wykorzystywaniu doświadczeń i wiedzy uczących się, pomagają konstruować programy szkoleniowe i korzystać z narzędzi dających dobre efekty w edukacji dojrzałych pracowników. Znaczące miejsce zajmują tutaj te programy doskonalenia zawodowego, które rozwijają kompetencje związane z wykorzystywaniem w pracy nowoczesnych narzędzi (umiejętność korzystania ze specjalistycznego oprogramowania, poruszanie się w Internecie itp.).

W sposób szczególny wymienione przez J. Półturzyckiego zasady kształcenia osób dorosłych są realizowane poprzez programy kształcenia na odległość i ich nowoczesnej odmiany: e-learningu. Kształcenie na odległość jako metoda oparta na samodzielnym wyznaczaniu edukacyjnych celów przez ucznia i realizowaniu ich pod przewodnictwem (często pośrednim) nauczyciela może być realizowana w oparciu o korespondencyjne przesyłanie wiedzy (także w wersji elektronicznej), wzbogacane często konsultacjami z nauczycielem, samokształceniem, uczestnictwem w projektach grupowych itp.¹⁹ Stosowane formy są bardzo różnorodne – obejmują samodzielne studia polegające na asymilacji wiedzy z udostępnionych baz danych (np. za pośrednictwem oferowanych kursów na płytach DVD), uczenie się w czasie rzeczywistym (np. chaty, wideokonferencje z nauczycielami, ekspertami, innymi uczącymi się), współpracę w małych grupach z wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi komunikowania się i przesyłania danych, wspierane często dostępem do wirtualnej platformy edukacyjnej²⁰. Oczywiście, aby szkolący optymalnie wykorzystywali oferowane im narzędzia edukacyjne, muszą posiadać pewne podstawowe umiejętności poruszania się np. w środowisku Internetu czy obsługi urządzeń. Można przyjąć, iż świadomość znaczenia tych umiejętności dla uczestnika społeczeństwa informacyjnego jest wysoka także w grupie pracowników 50+.

Przy okazji e-learning jako nauczanie z wykorzystywaniem technologii teleinformatycznych²¹ wymaga od uczących się dużej samodzielności i aktywnego podejścia do własnej edukacji, co jest cechą sprzyjającą efektywnemu uczeniu się dorosłych pracowników. E-learning umożliwia nielinearne uczenie się, wracanie do interesujących lub słabiej opanowanych partii materiału, pomijanie rzeczy już znanych, samodzielne wyszukiwanie i uzupełnianie danych.²² Projektowane zgodnie

¹⁹ S. Juszczyk, *op. cit.*, s. 124–139.

²⁰ Ibidem, s. 139–140.

²¹ M. Hyla, *Przewodnik po e-learningu*, Wolters Kluwer Business, Kraków 2007, s. 19.

²² M. Silberman, *Metody aktywizujące w szkoleniach*, PWP, Kraków 2004, s. 33.

z tymi założeniami szkolenia realizują zasady świadomego i aktywnego uczestnictwa w procesie, łączenia wiedzy z praktyką czy wykorzystywania doświadczeń.

Także elementy doskonalenia zawodowego korzystające z bardziej tradycyjnych form, typu: uczestnictwo w kursach korzystających z aktywnych metod szkoleniowych, odpowiadają specyfice uczenia się człowieka dorosłego. Proces szkoleniowy okazuje się efektywny, kiedy jego uczestnicy sami integrują to, co słyszą i widzą, w spójną i logiczną całość, mają czas aby „przetrawić” prezentowane na zajęciach treści, odnieść je do swojego doświadczenia, a następnie przekazywać innym. Umożliwiają to takie metody szkoleniowe, jak: analiza przypadku z dyskusją, praca w zespołach projektowych, odgrywanie ról itp.²³

Przy okazji rozważań o specyfice uczenia się osób w wieku 50+ warto wspomnieć, iż ta grupa w sposób szczególnie może odczuwać lęk przed zmianą, postrzeganą jako zaburzenie pewnej stabilizacji, niebezpieczeństwo, pogorszenie dotychczasowego *status quo*. Efektywne kształcenie powinno uwzględniać te obawy uczestników i starać się niwelować lęk przed nieznanym, poprzez ukazywanie dostępności założonych efektów i ich znaczenia dla dalszej drogi zawodowej²⁴.

Podsumowanie

Wspomniany wcześniej raport z projektu *Promocja zatrudnienia osób 45+* dotyczący sytuacji województwa łódzkiego wskazuje, iż najskuteczniejszym narzędziem zachęcającym pracodawców do zatrudnienia dojrzałego pracownika są jego kwalifikacje²⁵. Wymogi życia w społeczeństwie informacyjnym wymuszają na jego uczestnikach przyswajanie coraz większej ilości informacji z różnych dziedzin i obszarów, rozwijanie różnych umiejętności. Proces doskonalenia zawodowego trwa obecnie przez cały okres aktywności zawodowej. Aby różne formy szkolenia, trenowania nowych umiejętności, nabywanie kompetencji były efektywne w przypadku osób w wieku 50+, proces kształcenia musi uwzględniać specyfikę rozwoju tej grupy wiekowej.

Literatura

1. Fitogenow M., *Starzenie się społeczeństw i starzenie się kompetencji*, w: *Kompetencje pracowników a współczesne potrzeby rynku pracy*, red. M. Znajmiecka-Sikora, B. Kędzierska, E. Roszko, Wydawnictwo Ego, Łódź 2011.

²³ *Ibidem*, s. 24–25.

²⁴ K. Mikołajczyk, *op. cit.*

²⁵ J. Wiktorowicz, I. Kołodziejczak-Olczak, I. Wieczorek, *op. cit.*, s. 99.

2. Harwas-Napierała B., Tempała J., *Psychologia rozwoju człowieka. Rozwój funkcji psychicznych*, WN PWN, Warszawa 2002.
3. Hyla M., *Przewodnik po e-learningu*, Wolters Kluwer Business, Kraków 2007.
4. Januszkiewicz K., *Praca jako istotny obszar kształtowania jakości życia*, w: *Oblicza jakości życia. Człowiek w sytuacji pracy*, red. W. Błaszczuk, K. Januszkiewicz, J. Śmigieński, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2006.
5. Juszczak S., *Edukacja na odległość*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2003.
6. Mikołajczyk K., *Jak uczą się dorośli, czyli co powinien wiedzieć trener o specyfice kształcenia uczestników szkolenia*, „E-mentor” 2011, nr 2 (39), <http://www.e-mentor.edu.pl/> (10.01.2012).
7. Nowak J.S., *Spoleczeństwo informacyjne – geneza i definicje*, <http://www.silesia.org.pl/> (29.12.2011).
8. Pisula D., *Poradnictwo kariery przez całe życie*, Wydawnictwo Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2009.
9. Półturzycki J., *Dydaktyka dorosłych*, Wydawnictwo WSiP, Warszawa 1991.
10. Siemieniecki B., *Komputery i hipermedia w procesie edukacji dorosłych*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2001.
11. Silberman M., *Metody aktywizujące w szkoleniach*, PWP, Kraków 2004.
12. Suchy S., *Kształcenie ustawiczne dorosłych*, WN PWN, Warszawa 1980.
13. Wiktorowicz J., Kołodziejczak-Olczak I., Wieczorek I., *Fachowcy 45+. Raport z badania postaw pracodawców wobec pracowników w wieku 45+ w województwie łódzkim*, Wydawnictwo Społecznej Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania, Łódź 2010.

WORKERS AGED 50+ IN INFORMATION SOCIETY – CONDITIONS OF EFFECTIVENESS AND SUPPORTING PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Summary

The article presents the problem of the functioning of workers aged 50+ in the information society. Employees in this age also are subject to lifelong learning, updating knowledge, developing new skills. Effective learning and professional functioning are possible in the mature age. The article focuses on the conditions of effectiveness of the adults learning process, conducted by modern methods and e-learning.

Translated by Marzena Syper-Jędrzejak