

Stefan M. Kwiatkowski
Instytut Badań Edukacyjnych
Warszawa

EDUKACJA ZAWODOWA — POTRZEBA ZMIAN

Jedną z podstawowych przyczyn reformowania szkolnego i pozaszkolnego systemu edukacji zawodowej są przeobrażenia występujące na rynku pracy. Proponuję zaliczyć do nich:

- zwiększenie częstotliwości zmian miejsca pracy wynikające z reorganizacji i likwidacji przedsiębiorstw, likwidacji stanowisk pracy, modyfikacji profilu produkcji i usług,
- wzrost pożądanego poziomu kwalifikacji przejawiający się zajmowaniem stanowisk robotniczych przez techników oraz stanowisk pracy właściwych technikom przez inżynierów,
- występowanie licznej grupy osób bez jakichkolwiek kwalifikacji zawodowych,
- zanikanie pewnej grupy zawodów, do niedawna jeszcze bardzo poszukiwanych,
- pojawianie się nowych zawodów i specjalności nie ujętych w odpowiednich klasyfikacjach,
- zbyt głęboką specjalizację w zawodach związanych z produkcją i w efekcie małą elastyczność — podatność na zmiany (S.M. Kwiatkowski, 2001).

Rezultatem niedostosowania tempa i zakresu zmian w szeroko rozumianym systemie edukacji zawodowej do oczekiwań rynku pracy, reprezentowanego przez pracodawców, jest istotna rozbieżność między kwalifikacjami uzyskiwanymi w szkołach zawodowych a kwalifikacjami niezbędnymi z punktu widzenia kształcących się przedsiębiorstw.

Strategie zachowań przedsiębiorstw objawiają się wprowadzaniem nowych technologii wytwarzania, nowych produktów, wdrażaniem nowych form organizacji pracy i trybu funkcjonowania, zmianą mentalności i aspiracji pracowników.

Aby działalność wszystkich pracowników przyczyniała się do podnoszenia produktywności i konkurencyjności przedsiębiorstwa, musi ich cechować elastyczność, kreatywność, właściwa motywacja, akceptacja innowacji, asertywność, umiejętność pracy w grupie. Oznacza to zasadniczą zmianę podejścia do polityki zatrudnienia i gospodarowania zasobami ludzkimi — odchodzenie od aspektów ilościowych na rzecz jakościowych oraz akcentowanie roli kwalifikacji zawodowych uzyskiwanych w systemie szkolnym i pozaszkolnym.

Dla systemu edukacji zawodowej konieczność skoordynowania kształcenia i doskonalenia kadr z polityką mającą na celu rozwój przedsiębiorstwa stanowi obecnie jedno z najważniejszych zadań. Aktualne zadania zawodowe, a szczególnie prognozowane ich zmiany wymagają, aby pracownicy obok wysokich umiejętności — mistrzostwa w pracy, mieli przygotowanie zawodowe w znacznie szerszym zakresie. Proces kształcenia zawodowego wymaga rozłożenia w czasie działań związanych z przygotowaniem specjalisty w określonym zawodzie. Resorty edukacji oraz pracy, jak również dokumenty Unii Europejskiej wskazują na potrzebę zbliżania szkolnictwa zawodowego do gospodarki i w konsekwencji do rynku pracy. Wynika z tego, że pracodawcy powinni mieć większy wpływ na model systemu edukacji zawodowej w Polsce, a przede wszystkim na cele, treści, metody i formy organizacyjne szkolnej i pozaszkolnej edukacji. Jak pokazują przeprowadzone badania (S.M. Kwiatkowski, red., 2001), z jednej strony pracodawcy oczekują coraz bardziej kompetentnych pracowników, których kwalifikacje odpowiadałyby standardom stanowisk pracy nowoczesnego przedsiębiorstwa, z drugiej zaś strony nie czynią starań, by mieć większy wpływ na treści i jakość kształcenia zawodowego. Stąd też brak jest skutecznych mechanizmów umożliwiających zbliżenie i współpracę sfery edukacji i gospodarki.

Dokument *Wspólny raport w sprawie zatrudnienia*, który Unia Europejska wydała w 1998 r., określa tzw. „dobre praktyki” w zakresie współdziałania przedsiębiorstw i sfery edukacji zawodowej. Przykłady „dobrych praktyk” w krajach członkowskich UE przewidują m.in. (G. Zielińska, 1998):

1. Promowanie powstawania nowych miejsc pracy w schemacie „natychmiastowych rynków pracy”. Są to małe projekty łączące przedsięwzięcia szkoleniowe i doświadczenie zawodowe oparte na silnych podstawach lokalnych.
2. Aktywizowanie polityki rynku pracy i zindywidualizowanych usług oferowanych bezrobotnym. Zmieniając politykę pasywnych metod wspierania zasiłkami w kierunku metod aktywnych, takich jak szkolenia, zwłaszcza prowadzone w przedsiębiorstwach, można oczekiwać obniżenia stopy bezrobocia i lepszych związków między pracodawcami a poszukującymi pracy.
3. Aktywizowanie młodych bezrobotnych. Coraz większa liczba krajów oferuje młodym bezrobotnym, we wczesnej fazie stanu bezrobocia, wsparcie w formie zajęć lub szkoleń oraz staży u pracodawcy. Analizy wykazują, że wdrażanie takiej polityki jest skuteczne w zmniejszaniu liczby bezrobotnych i skracając czas trwania bezrobocia.

4. „Podwójny system szkoleniowy”. Przejście do zatrudnienia można ułatwić przez zaoferowanie zintegrowanych programów kształcenia dualnego (uczenie w szkołach i szkolenie w miejscu pracy).
5. „Szkoły warsztatowe” prowadzone u pracodawcy. Takie przedsięwzięcia ukierunkowane są na kończących szkołę, którzy mają mierne lub żadne kwalifikacje zawodowe. Programy tego typu mają tę zaletę, że oferują natychmiastowe zatrudnienie grupom społecznym o wielkim ryzyku bezrobocia.
6. „Rotacyjne miejsca pracy”. Jest to ciekawy przykład pozwalający na czasowe zatrudnianie bezrobotnych na miejsce pracowników oddelegowanych na szkolenia. Pozwala to na nabywanie przez bezrobotnych umiejętności i doświadczenia.
7. Promowanie szkoleń w małych i średnich przedsiębiorstwach. Oferowanie pomocy szkoleniowej menedżerom przedsiębiorstw. Programy tego typu powiększają wiedzę menedżerską, podnoszą jakość zarządzania firmami i otwierają możliwości zwiększania liczby nowych miejsc pracy w sektorze, który ma decydujące znaczenie dla rynku pracy.

Biała Księga. Nauczanie i uczenie się. Na drodze do uczącego się społeczeństwa (1997) wskazuje, że we współczesnym społeczeństwie ujawniły się trzy wielkie czynniki przemian: **rozwój społeczeństwa informacyjnego, rozwój cywilizacji naukowej i technicznej oraz globalizacja gospodarki**. Pochodną tych tendencji są zmiany w zatrudnieniu absolwentów szkół zawodowych. Prognozy zapowiadają rozwój sektora usług i przetwarzania informacji przy jednoczesnym obniżeniu zatrudnienia w sektorze rolniczym i przemysłowym. Opóźnienie gospodarcze Polski sprawia, że przemiany w zatrudnieniu w Polsce powinny charakteryzować się o wiele większą dynamiką zmian niż w krajach Unii Europejskiej. Stawia to przed polską edukacją bardzo wysokie wymagania dotyczące nadążania za potrzebami gospodarki na wykwalifikowaną siłę roboczą.

Wielce inspirujące dla polityki edukacyjnej są wskazania raportu *Zatrudnienie w świecie 1998 – 1999*, który został opracowany przez ILO (por. D. Stefańska, 1998). Przedstawiony w nim przegląd światowej sytuacji w dziedzinie zatrudnienia zakończony został sformułowaniem wniosków, które mogą być pomocne dla krajów pragnących przeprowadzić reformę swoich systemów edukacji:

- *Partnerstwo społeczne*. Systemy szkoleniowe powinny być oparte na partnerstwie pracodawców (którzy są końcowymi użytkownikami efektów szkolenia), pracowników (którzy są szkoleni) i rządów (które kształtują ogólne ramy szkolenia).
- *Współfinansowanie*. Z powodu ograniczeń wydatków publicznych rządy powinny stwarzać zachęty dla pracodawców i pracowników, aby współfinansowali, niezbędne szkolenia, np. poprzez (I) zwiększenie „korzyści” płynących ze szkolenia (poprawa jakości szkolenia, uznawalność świadectw na wewnętrznym i zagranicznym rynku itp.), (II) obniżenie kosztów szkolenia (ulgi podatkowe, zachęcanie do wzrostu efektywności i do wspólnego organizowania

usług szkoleniowych przez kilka przedsiębiorstw), (III) regularną informację na temat zapotrzebowania na określone kwalifikacje, (IV) korzystne kredyty i pożyczki dla jednostek.

- *Certyfikacja*. Należy zapewnić wzajemne uznawanie świadectw oraz umiejętności nabytych we wszystkich formach, w tym również w czasie szkolenia zawodowego, w trakcie pracy i doświadczenia uzyskanego w pracy. W tym celu należy zapewnić odpowiednią i porównywalną jakość szkolenia (normy jakości określane przez rząd, organizacje zawodowe i normy ISO).
- *Efektywność kosztów*. Obserwujemy tendencję, szczególnie w krajach rozwiniętych, do decentralizacji szkolenia, w celu lepszego zaspokojenia lokalnych potrzeb w tym zakresie. Jest to tendencja pozytywna, jednak rząd powinien czuwać nad takim szkoleniem (często prowadzonym przez prywatne instytucje), tworząc ogólne standardy, szczególnie w zakresie jego jakości i szeroko rozumianej strategii szkoleniowej. Zamiast decentralizować w sposób niekontrolowany, lepiej zdecydować, jakie funkcje w ramach systemów szkolenia powinny pozostać scentralizowane, a które z korzyścią powinny ulec decentralizacji. Wynikiem tego będzie mieszana strategia. Niezbędne są rynkowe mechanizmy zachęcające do szkolenia, lecz nie należy rezygnować z silnych instytucji publicznych, które będą kształtowały politykę szkoleniową.

Europejscy przemysłowcy uważają, że rozbieżność między kwalifikacjami nabywanymi w procesie edukacji a tymi niezbędnymi do sprostania wymaganiom współczesnej konkurencji jest coraz większa. Podstawowe zarzuty formułowane pod adresem systemów edukacyjnych sprowadzają się do następujących (*Inwestowanie...*, 1996):

- Mała podatność tych systemów na zmiany zachodzące w otoczeniu społeczno-ekonomicznym, co wynika często z biurokratycznej struktury instytucji kształcących, ale także z tradycji traktowania edukacji jako dziedziny względnie autonomicznej, niezależnej od działalności praktycznej;
- Nacisk położony na kształcenie specjalistyczne, wynikające z tradycyjnego przywiązania środowiska akademickiego do statusu budowanego przez zdobywanie kolejnych szczebli wtajemniczenia, pogłębiania wiedzy w określonej dziedzinie;
- Nacisk położony na przekazywanie określonych treści i egzekwowanie ich opanowania, zamiast rozwijania umiejętności uczenia jak pozyskiwać nową wiedzę;
- Pomijanie w programach kształcenia zagadnień związanych z rozwijaniem umiejętności interpersonalnych, kooperacji, rozwiązywania konfliktów;
- Niski stopień internalizacji w procesie kształcenia takich cech, jak: odpowiedzialność, kreatywność, dążenie do osiągnięć, które powinny stać się podstawowymi elementami nowej kultury organizacyjnej (w miejsce statusów związanych z posiadaniem formalnych kwalifikacji i pozycją w formalnej strukturze organizacji).

Nie trzeba prowadzić dogłębnych badań, żeby stwierdzić, że te zarzuty odnoszą się w całej rozciągłości do systemu edukacji zawodowej w Polsce. Stąd też warto dokładnie je rozważyć przy wprowadzaniu w życie zmian strukturalnych i programowych, zarówno w systemie edukacji szkolnej, jak i pozaszkolnej.

Bibliografia

- Biała Księga. Nauczanie i uczenie się. Na drodze do uczącego się społeczeństwa*, WSP TWP, Warszawa 1997.
- Inwestowanie w pracownika. Koncepcja i praktyka zachodnich przedsiębiorstw i uniwersytetów*, POLITEXT, Warszawa 1996.
- Kwiatkowski S.M. (red.), *Edukacja zawodowa wobec rynku pracy i integracji europejskiej*, IPiSS, Warszawa 2001.
- Kwiatkowski S.M., *Kształcenie zawodowe. Dylematy teorii i praktyki*, IBE, Warszawa 2001.
- Stefańska D., *Zatrudnienie w świecie 1998 – 1999*, „Rynek Pracy” 1998, nr 11.
- Zielińska G., *Rozwój zasobów ludzkich jako warunek integracji rynków pracy w kontekście wejścia Polski do Unii Europejskiej*, „Rynek Pracy” 1998, nr 10.

Stefan M. Kwiatkowski

EDUKACJA ZAWODOWA — POTRZEBA ZMIAN

Streszczenie

Szybkie zmiany natury gospodarczej i społecznej powodują konieczność zmian w całym systemie edukacji, szczególnie w obszarze edukacji zawodowej.

W artykule przedstawiono problem niedostosowania kwalifikacji zdobywanych w szkołach zawodowych do wymagań rynku pracy. Zwrócono uwagę na potrzebę:

- partnerstwa społecznego,
- współfinansowania kształcenia zawodowego,
- certyfikacji umiejętności,
- decentralizacji kształcenia.

Стефан М. Квятковский

ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА – ПОТРЕБА ЗМІН

Резюме

Швидкі зміни суспільного і економічного характеру викликають необхідність проведення змін у всій системі освіти і особливо у професійній.

У статті розглядається проблема невідповідності кваліфікацій, які отримуються у професійних навчальних закладах, до вимог ринку праці. Звертається увага на потребу суспільного партнерства, спільного фінансування професійної освіти, сертифікації вмінь, децентралізації освіти.

Stefan M. Kwiatkowski

VOCATIONAL EDUCATION — NEED OF CHANGES

Summary

Rapid changes in economical and social nature cause need of modification in whole educational system, especially in area of vocational education.

In this article is presented the problem of unsuitability of qualifications, that are taught in vocational schools, to requirements of labour market. Attention was paid on:

- social partnership,
- cofund vocational education,
- confirmation of abilities,
- decentralization of education.