

Wioleta Duda

Zmiany w systemie edukacji a potrzeby rynku pracy

Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie. Pedagogika 23,
303-307

2014

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.

<http://dx.doi.org/10.16926/p.2014.23.23>

Wioleta DUDA

Zmiany w systemie edukacji a potrzeby rynku pracy

Słowa kluczowe: kompetencje, kwalifikacje, rynek pracy, tranzycja.

Wprowadzenie

System edukacji, szczególnie zawodowej, poddawany jest licznym reformom, głównie w aspekcie dostosowania go do wymagań stawianych przez rynek pracy i podmioty w nim uczestniczące. Zapotrzebowanie na określony typ pracownika, typ osobowości zawodowej, determinuje zmiany w treściach programowych, w jakości kształcenia, w sposobie kształcenia i w samych nauczycielach oraz uczniach, studentach. To bowiem od systemu edukacji uzależniona jest przyszłość zawodowa absolwentów, a co za tym idzie, również rozwój i funkcjonowanie całego społeczeństwa, jego konkurencyjność i innowacyjność.

1. W stronę kariery zawodowej, czyli absolwent na rynku pracy

W dobie globalizacji, społeczeństwa nastawionego głównie na konsumpcjonizm, kariera zawodowa stała się bardzo istotnym wyznacznikiem jakości życia, szczególnie dla osób młodych. Dynamika współczesnego świata pracy sprawia, że często jesteśmy zmuszeni podejmować trudne decyzje zawodowe. Obecny postęp technologiczny powoduje szybkie zmiany trendów na rynku pracy. Pewna grupa zawodów stanie się zawodami przeszłości, a inna przyszłości. Obecne czasy charakteryzują się dynamicznymi zmianami w sferze życia zawodowego i aby móc się do nich dostosować, trzeba stale podnosić swoje kwalifikacje, zdobywać nowe doświadczenia, poszerzać zakres posiadanej wiedzy i umiejętności. Dotyczy to zwłaszcza ludzi młodych, szukających swojej drogi życiowej, dopiero wkraczających w dorosłość i na rynek pracy.

Wzrost odsetka młodzieży kończącej studia wyższe, uczestniczącej w różnych formach doskonalenia zawodowego, to tylko niektóre fakty potwierdzające pęd młodych osób do kariery zawodowej, rozwoju zawodowego, sukcesu. Coraz częściej to nie kariera zawodowa jest elementem życia jednostki, ale życie elementem kariery zawodowej. Kariera zawodowa wyznacza kierunek rozwoju, a często także miejsce zamieszkania i standard życia. System wartości obecnie ulega ewolucji i to właśnie kariera zawodowa zajmuje w nim wysoką pozycję.

Kariera zawodowa ma charakter indywidualny, wyjątkowy oraz jest uzależniona od wyborów, jakie dokonuje jednostka na przestrzeni swojego życia. Obejmuje nie tylko sprawy zawodowe, ale również trudności integracji ról zawodowych z rolami pełnionymi w rodzinie, społeczności, czy też modelami spędzania czasu wolnego. Często wyraża osobiste i naturalne pragnienia każdego człowieka dążącego do tego, aby osiągnąć określone cele oraz zająć miejsce w społeczeństwie. Pomimo iż kariera życiowa¹ nie jest tożsama z karierą zawodową, którą niektóre jednostki zamieniają na karierę rodzinną czy też karierę społeczną (działalność charytatywna), to jednak dla części ludzi kariera życiowa jest równoznaczna z karierą zawodową, ponieważ to właśnie praca warunkuje kontakty społeczne, poziom dochodów, możliwość konsumpcji, prestiż.

Europejski rynek pracy nie sprzyja znalezieniu satysfakcjonującego zatrudnienia przez młode osoby. Jest to głównie uwarunkowane nowymi tendencjami pojawiającymi się w aspekcie podaży i popytu pracy, a mianowicie:

- stopniowy zanik pracy fizycznej;
- zwiększone zapotrzebowanie na osoby wysoko wykwalifikowane;
- zwiększający się udział osób pracujących w domach, niekiedy na podstawie umów cywilno-prawnych;
- pojawianie się co pewien czas nowych zawodów i specjalności;
- uzależnienie posiadania zatrudnienia od procesu ciągłego doskonalenia się, uczestnictwa w edukacji ustawicznej;
- rozwój rynku ponadnarodowego;
- skrócenie czasu pracy;
- mobilność zawodowa (pomiędzy branżami, ale i miejscem zamieszkania);
- zjawisko półrozpadu zawodów;
- wzrost bezrobocia w skali globalnej;
- większa konkurencyjność pracy, a tym samym wzmożona rywalizacja na rynku pracy².

Z powyższych zmian wyłania się obraz rynku trudnego, a przede wszystkim mało stabilnego i będącego pod wpływem wielu czynników, często zupełnie niezależnych od jednostki. Samo wykształcenie przestaje być tak istotnym

¹ Pojęcie kariery życiowej jest znaczeniowo pojemniejsze niż pojęcie kariery zawodowej. Oprócz instytucjonalnego rozwoju jednostki, realizowanego poprzez odgrywanie ról zawodowych, obejmuje ono także zdolności, postawy, wartości, umiejętności, wiedzę, komponenty osobowości dynamizujące się w pełnym cyklu życia, także w aktywności pozazawodowej.

² D. Kukła, *Praca w obszarze wartości młodzieży studiującej wobec przemian rynku pracy*, Częstochowa 2013, s. 114–115.

sprzymierzeńcem człowieka, gdyż wiedza zbyt szybko się starzeje, aby stanowiła konkurencję w stosunku do odpowiednich kompetencji, szczególnie tzw. kompetencji miękkich, do których zaliczamy m.in.:

- łatwość w nawiązywaniu kontaktów międzyludzkich,
- umiejętność pracy w zespole,
- umiejętność efektywnego komunikowania się,
- umiejętność zarządzania własnym czasem,
- kreatywność,
- systematyczność,
- dyspozycyjność,
- „umiejętność rozwiązywania problemów,
- łatwość przystosowania do nowych sytuacji,
- opanowanie w sytuacjach stresowych,
- operatywność,
- realizację założonych celów,
- umiejętność wykorzystania teorii w praktyce,
- zorientowanie na wyniki, jakość”³.

To głównie potencjał oraz otwartość na to, co nowe, sprzyjają powodzeniu w świecie pracy. Wiedzę o wiele łatwiej uzupełnić, niż ma to miejsce w przypadku kompetencji miękkich. Przewiduje się (choć jest to bardzo widoczne na poziomie procesu selekcji kandydatów do pracy), że nacisk na określony typ osobowości zawodowej będzie postępował w kierunku człowieka bardzo kreatywnego i elastycznego w wielu wymiarach.

2. Reakcje systemu edukacji na potrzeby rynku pracy

W systemie edukacji, szczególnie obszarze kształcenia zawodowego oraz edukacji na poziomie wyższym, wprowadzane są systematyczne zmiany, które mają za zadanie zniwelować rozbieżności pomiędzy światem pracy a światem edukacji.

Ważnym krokiem w ostatnich latach było wprowadzenie Krajowych Ram Kwalifikacji.

Krajowe Ramy Kwalifikacji (National Qualifications Framework) to opis wzajemnych relacji między kwalifikacjami, integrujący różne krajowe podsystemy kwalifikacji, służący większej przejrzystości, dostępności i jakości kwalifikacji, stworzony dla potrzeb rynku pracy i społeczeństwa obywatelskiego. W szczególności zawiera on opis hierarchii poziomów kwalifikacji. Każda kwalifikacja jest umieszczona na jednym z tych poziomów. Każdemu z tych poziomów przyporządkowany jest odpowiadający mu poziom w Europejskich Ramach Kwalifikacji⁴.

³ Cyt. A. Suchobor, *Studenckie praktyki zawodowe – konieczność formalna czy szansa na efektywniejsze funkcjonowanie na rynku pracy*, „Szkoła, Zawód, Praca” 2010, nr 1, s. 116.

⁴ Strona internetowa <http://www.agh.edu.pl/ksztalcenie/jakosc-ksztalcenia/krajowe-ramy-kwalifikacji/> [stan z 6.11.2014].

Główne korzyści, jakie przynosi wprowadzenie KRK, są następujące:

- „odejście od monopolu systemu edukacji formalnej w zakresie uzyskiwania kompetencji zawodowych,
- przejście od systemu edukacji zorientowanego na «nauczanie i treści kształcenia» do systemu zorientowanego na «efekty nauczania»,
- podniesienie mobilności ludzi w zakresie poszerzania własnych zasobów związanych z pracą zawodową,
- zwiększenie swobody instytucji edukacyjnych w zakresie programów kształcenia,
- wzajemne dostosowanie edukacji w krajach UE”⁵;
- uelastycznienie sposobu zdobywania kwalifikacji, zarówno poprzez udział w edukacji formalnej, jak i pozaformalnej,
- nawiązanie współpracy pomiędzy pracodawcami, interesariuszami zewnętrznymi a uczelniami i szkołami,
- propagowanie idei LLL (*life long learning* – edukacja przez całe życie),
- zwiększenie jakości uzyskanych kwalifikacji,
- dostosowanie kierunków kształcenia do aktualnego zapotrzebowania rynku pracy na określonych specjalistach.

Również kształcenie na poziomie szkół zawodowych odpowiada potrzebom rynkowym. Szczególnie należy zwrócić uwagę na wprowadzenie następujących zmian:

- nowa podstawa programowa,
- nowa forma egzaminów zawodowych,
- nowa struktura szkolnictwa zawodowego.

Jak podkreśla J. Sztumski:

wcześniej – gdy postęp techniczny był znacznie wolniejszy – człowiek mógł przeżyć okres swojej aktywności zawodowej bez odczuwania potrzeby przystosowania się do nowych technologii i mógł mieć poczucie uzyskania pełnych kwalifikacji zawodowych, osiągając choćby status dojrzałości na poziomie czeladnika. Było to niewątpliwie źródłem satysfakcji danego człowieka. Natomiast przez współczesnym tempie postępu technicznego, który powoduje zmiany w technologii wykonywania poszczególnych zawodów i dłuższą aktywnością zawodową ludzi, pojawia się często u nich odczucie swoistej niedoskonałości zawodowej, czyli odczucie, że oto nie zdołali osiągnąć w pełni statusu bytu doskonałego pod względem społeczno-gospodarczym z uwagi na swoją niedoskonałość zawodową wynikającą z nienadążania za postępowaniem technologicznym w wykonywanym przez siebie zawodzie⁶.

Zakończenie

Zakończenie niech stanowią słowa J. Sztumskiego z 2007 roku:

Nastąpią również zmiany w dotychczasowych relacjach między nauczaniem i pracą. Praca ludzka będzie musiała być kształtowana przez naukę, a tym samym wzajemne związki

⁵ Z. Wołk, *Zawodownictwo. Wiedza o współczesnej pracy*, Warszawa 2013, s. 159.

⁶ J. Sztumski, *Wyzwania przed jakimi stoi edukacja zawodowa na początku XXI wieku*, [w:] *Edukacja zawodowa w aspekcie przemian społeczno-gospodarczych. Wyzwania – szanse – zagrożenia*, red. R. Gerlach, Bydgoszcz 2007, s. 36.

między pracą a nauczaniem będą też coraz bardziej ściśle. Konieczne będą zapewne zmiany w technologii kształcenia zawodowego oraz pojawi się zapewne konieczność ściślejszego łączenia teorii z praktyką, a szkoły – z życiem społeczno-gospodarczym. Zaistnieje zapewne także potrzeba zmiany dotychczasowego sposobu nauczania i przypisywania większego znaczenia do umiejętności samokształcenia uczniów. Oczywiście szkoła będzie musiała przekazywać podstawowe wiadomości, ale też będzie musiała rozwijać umiejętność samokształcenia się uczniów, wskazując im, jak należy to samokształcenie realizować w praktyce, i ukazywać źródła, w których będą mogli znaleźć samodzielnie bardziej szczegółowe wiadomości. Zaś nauczyciele w tej nowej technologii kształcenia będą funkcjonowali bardziej w roli opiekunów, sterników lub moderatorów niż w tradycyjnej roli nauczyciela⁷.

Summary

Changes in the Education System and Labor Market Needs

Factors influencing having a job, or the lack of it, are now more complicated than they were several years ago. Is not enough to have a degree, even a reputable state university (although there are definitely exceptions) to find a job. The person is now assessed through the prism of what he or she currently disposes of, but also how the potential can be developed in the future and whether he can. Hence the system of education at every level can no longer “just” teach, should shape the man, who, thanks to extensive resources, will be able to use them in the future and develop. The introduction of the National Qualifications Framework, and thus the reform of education shall contribute to the relation of the labour market with the education system, and thus, to the increase of the value of graduates in the labour market, shaping not only a new employee, but a the new individual, who can handle continuous replacements and will be prepared for them.

Keywords: competence, qualifications, labor market, transition.

⁷ Tamże, s. 37.