

# Renata Nowak-Lewandowska

---

## Edukacyjne uwarunkowania rynku pracy w Polsce

---

Edukacja Humanistyczna nr 1 (26), 7-15

---

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](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

# STUDIA I ROZPRAWY

EDUKACJA HUMANISTYCZNA nr 1 (26), 2012  
Szczecin 2012

Renata Nowak-Lewandowska  
Wyższa Szkoła Humanistyczna TWP  
w Szczecinie

## EDUKACYJNE UWARUNKOWANIA RYNKU PRACY W POLSCE

### Wprowadzenie

W czasach budowy społeczeństwa opartego na wiedzy i intensywnych zmian technologicznych szczególnie rola przypada edukacji. Jednym z jej głównych celów jest wykształcenie wysoko wykwalifikowanych kandydatów do pracy. Obecny system szkolnictwa w Polsce nie gwarantuje absolwentom takiego wyposażenia w wiedzę i umiejętności, które byłoby wystarczające na cały okres ich aktywności zawodowej. Potwierdzeniem tego jest chociażby rosnący odsetek bezrobotnych absolwentów szkół wyższych. Stąd pojawia się konieczność wykształcenia u każdego człowieka potrzeby edukacji ustawicznej.

Celem artykułu jest analiza i próba oceny systemu kształcenia w Polsce – w tym kształcenia ustawicznego – jako jednego z głównych uwarunkowań rynku pracy. Autorka zwraca szczególną uwagę na kwestię jakości kształcenia, jak również na główne korzyści i bariery w procesie edukacji. Edukacyjne uwarunkowania rynku pracy odnosi do szeroko ujmowanych zasobów pracy, tj. absolwentów, pracujących oraz poszukujących pracy.

Autorka analizuje podjęty problem w oparciu o literaturę przedmiotu, wyniki badań naukowych różnych autorów, materiały i opracowania statystyczne.

### Istota edukacji

Edukacja jest procesem, który przynosi konkretną wartość zarówno jednostce, która w nim uczestniczy, przedsiębiorstwu, które ją zatrudnia, jak i całej gospodarce. Aby ta wartość stała się faktem, potrzebny jest taki system edukacji, który nie tylko będzie odpowiadał aktualnym wymogom rynku pracy, ale który będzie wyprzedzał zmiany na tym rynku. Dotyczy to zarówno edukacji obejmującej naukę od poziomu szkoły podstawowej po szkołę wyższą, jak i szeroko rozumianego kształcenia ustawicznego. Poniżej poddano analizie i ocenie, pod kątem spójności z rynkiem pracy, oba rodzaje edukacji.

## System edukacji w Polsce – analiza i próba oceny w kontekście potrzeb rynku pracy

### 1. SZKOLNICTWO PODSTAWOWE I GIMNAZJALNE

Wprowadzana od 1999 roku reforma edukacji przyniosła konsekwencje przeciwstawne pierwotnym założeniom. Chodzi tu zwłaszcza o przeniesienie punktu ciężkości z procesu kształcenia na jego wynik (nauczanie „pod testy”), co ogranicza motywację uczenia się i aktywność poznawczą uczniów. Daleko idące procesy standaryzacji, poza ewidentnymi korzyściami w postaci obiektywizacji wymagań i warunków porównań osiągnięć uczniów, nauczycieli i szkół, wpływają hamująco na rozwój umysłowy uczniów, umiejętność poszukiwania własnych rozwiązań i interpretacji oraz zdolność do samodzielnego myślenia<sup>1</sup>. Jak wynika z badań PISA, polscy 15-latkowie słabo radzą sobie z rozumowaniem i wyciąganiem wniosków, mają problem z łączeniem różnych informacji i kreatywnością<sup>2</sup>. Brak wykształcenia u młodego człowieka zdolności do samodzielnego myślenia pokutuje w dalszych etapach edukacji, wpływa na postawy i zachowania w pracy zawodowej i zmusza pracodawców do ich zmiany w drodze szkoleń, co skutkuje wzrostem kosztów i odłożeniem w czasie pożądanego produktywności pracownika. Aby temu przeciwdziałać, Instytut Badań Edukacyjnych przewidział udostępnienie od roku 2011/2012 odpowiednich narzędzi do pracy z uczniem, jak np. uczestnictwo w badaniach pozwalających nauczycielom we współpracy z rodzicami diagnozowanie mocnych i słabych stron uczniów w zadaniach wymagających samodzielnego myślenia. Warto w tym miejscu skorzystać z pomocy szkolnych doradców zawodowych. Z danych wynika, że zaledwie 3-4% szkół świadczy usługi poradnictwa zawodowego w sposób stały, zaplanowany<sup>3</sup>.

Wśród innych działań w kierunku przygotowania młodzieży do przyszłych potrzeb rynku pracy na omawianych poziomach kształcenia można wymienić wprowadzanie do programów nauczania rzadkich języków obcych (chiński, arabski). Czyni się to nie tylko z myślą o ułatwieniu dalszej edukacji, ale także w celu zwiększenia szans na zatrudnienie i wyższe zarobki<sup>4</sup>. Są to wprawdzie wciąż indywidualne inicjatywy szkół (m.in. ZSO w Krzesinach), ale z czasem mogą one nabrać powszechnego charakteru.

### 2. SZKOLNICTWO ZAWODOWE

Od 2002 roku systematycznie spada liczba szkół zawodowych. Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej realizuje wieloletni projekt „System wsparcia szkół i placówek oświatowych wdrażających modułowe programy kształcenia zawodowego”. Modułowe programy nauczania mają na celu umożliwienie uczniom zdobycia odpowiednich do oczekiwań pracodawców kwalifikacji zawodowych<sup>5</sup>. Od 1 września 2012 roku w szkołach zawodowych w pierwszym roku nauki zostanie wprowadzona ta sama podstawa programowa co w liceach i technikach, co pozwoli kontynuować edukację w liceach dla dorosłych od razu od drugiej klasy<sup>6</sup>. Oprócz tego reforma wprowadza

<sup>1</sup> A. Bogaj, *Współczesne wyzwania edukacyjne*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2010, nr 3, s. 9.

<sup>2</sup> M. Fedorowicz, *Nie myślę – bo jestem w szkole*, „Gazeta Wyborcza” 21.06.2011, s. 18.

<sup>3</sup> W. Kreft, *Poradnictwo zawodowe katalizatorem jakości edukacji*, „Doradca Zawodowy” 2011, nr 2, s. 7.

<sup>4</sup> M. Kutka, *Język chiński na świadectwie*, „Gazeta Wyborcza” 20.06.2011, s. 7.

<sup>5</sup> P. Rot, *Nowa jakość w edukacji*, „Gazeta Wyborcza” 21.06.2011, s. 7.

<sup>6</sup> M. Piątkowska, *Zawodówki po liftingu lepiej nauczą*, „Gazeta Wyborcza” 08.08.2011, s. 2.

zdobywanie poszczególnych kwalifikacji w określonych grupach zawodów, w miejsce nauki konkretnego zawodu. Egzamin z kwalifikacji będą przeprowadzane na różnych etapach nauki, co pozwoli na podjęcie pracy. Na pierwsze efekty zmian trzeba będzie poczekać do 2015 roku.

### 3. SZKOLNICTWO WYŻSZE

Zgodnie z art. 13, ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym jednym z głównych zadań uczelni jest kształcenie studentów w celu ich przygotowania do pracy zawodowej w wyuczonym zawodzie, a przez to dążenie do wysokiej ich zatrudnialności<sup>7</sup>. Absolwenci szkół wyższych powinni być siłą napędową gospodarki, innowacji, wdrażania nowoczesnych technologii. Z danych wynika, że szkolnictwo wyższe w Polsce rozwija się wyjątkowo dynamicznie, głównie z uwagi na wysoki przyrost uczelni niepublicznych<sup>8</sup>. W roku akademickim 2010/2011 wskaźnik skolaryzacji netto wyniósł 40,8% i należał do najwyższych w Europie<sup>9</sup>. Liczba absolwentów zwiększyła się z 304 tys. w roku 2000/2001 do 478,9 tys. w roku 2010/2011<sup>10</sup>. W ślad za ilością nie zawsze podąża jakość oferowanych usług edukacyjnych. W okresie 1990-2010 trzykrotnie wzrósł wskaźnik liczby studentów przypadających na jednego nauczyciela. W roku 2010/2011 na jednego nauczyciela przypadało średnio 17,8 studenta (w tym w uczelniach publicznych – 14,7, a w niepublicznych – 32,4)<sup>11</sup>.

Polskie uczelnie nie nadążają za potrzebami rynku pracy. Dowodem na to są chociażby rozbieżności między strukturą pracujących a tendencją zmian kierunków studiów. Pomimo zgłaszanego przez pracodawców zapotrzebowania na absolwentów kierunków inżynierjno-technicznych, w roku 2010/2011 największym zainteresowaniem nadal cieszyły się takie kierunki, jak: ekonomia, administracja, pedagogika, nauki społeczne, humanistyczne i medyczne. W okresie 2000-2011 udział bezrobotnych z wyższym wykształceniem zwiększył się z 5,5% do 11,5%<sup>12</sup>. Najwięcej bezrobotnych stanowili absolwenci ekonomii (14% wszystkich kończących ten kierunek), psychologii (8,8%), finansów i bankowości (8,7%), administracji (8%), fizjoterapii (2,6%). Niepokojące jest to, że bezrobocie absolwentów szkół wyższych rośnie w zdecydowanie wyższym tempie w stosunku do bezrobocia ogółem. Trzeba przy tym wziąć pod uwagę fakt, że bezrobocie to może być znacznie wyższe, bowiem nie wszystkie osoby z wyższym wykształceniem rejestrują się w urzędach pracy, a ponadto część z nich podejmuje pracę poniżej swojego poziomu. Młodzież doświadczająca bezrobocia na zawodowym starcie ma większe szanse na jego doświadczanie w przyszłości. Nie znajdując zatrudnienia po ukończeniu edukacji, nie ma szans na pełne wykorzystanie wyniesionych ze szkoły umiejętności<sup>13</sup>.

Polskim absolwentom zarzuca się brak praktycznego przygotowania do pracy. Podczas studiów zdobywają wiedzę teoretyczną, której nie potrafią zastosować w prak-

<sup>7</sup> Dz.U. nr 164, poz. 1365 z późn. zm.

<sup>8</sup> *Raport XX-lecia. Uczelnie niepubliczne w Polsce 1991–2011*, „Perspektywy” 2011, nr 6–8.

<sup>9</sup> *Szkoły wyższe i ich finanse w 2010 r.*, GUS, Warszawa 2010, s. 26.

<sup>10</sup> *Mały rocznik statystyczny Polski*, GUS, Warszawa 2011, s. 236.

<sup>11</sup> *Bezrobocie rejestrowane w Polsce, I–IV kwartał 2012*, GUS, Warszawa 2012, s. 39.

<sup>12</sup> *Bezrobocie...*, op. cit., s. 38.

<sup>13</sup> R. Nowak-Lewandowska, *Rola systemu edukacji w kształtowaniu jakości wykształcenia zasobów pracy*, [w:] *Kapitał ludzki w gospodarce opartej na wiedzy*, red. D. Kopycińska, Wydawnictwo US, Szczecin 2006, s. 148–158.

tyce<sup>14</sup>. Co trzeci absolwent studiów licencjackich i co piąty studiów magisterskich podaje w badaniach, że jego wiedza i umiejętności nie są przydatne w pracy zawodowej<sup>15</sup>. Z badania przeprowadzonego przez firmę Deloitte i Katedrę Rozwoju Kapitału Ludzkiego SGH wśród studentów i absolwentów wynika, że blisko połowa z nich negatywnie ocenia przygotowanie do poszukiwania pracy<sup>16</sup>. Informacje na temat konkretnych uczelni i kierunków, których studenci mają możliwość zastosowania zdobytej na wykładach wiedzy w praktyce, są popularyzowane przez MNiSW na łamach dziennika „Gazeta Wyborcza”.

Poważną przeszkodą w kształceniu na uczelniach technicznych jest niezadowalające przygotowanie uczniów szkół średnich z przedmiotów ścisłych. Świadczą o tym wyniki egzaminów maturalnych. O ile w 2010 roku egzamin zdało 87% maturzystów, o tyle w kolejnym roku już tylko 79%. Uczniowie nie poradzili sobie z geometrią i rachunkiem prawdopodobieństwa<sup>17</sup>. Młodym ludziom brakuje ponadto wiedzy z obszaru ekonomii, przedsiębiorczości, otoczenia biznesu i prawa, co w konsekwencji rodzi trudności ze zrozumieniem procesów zachodzących na rynku pracy i w przedsiębiorstwie<sup>18</sup>.

W 2009 roku Fundacja FOR wydała raport „Czego nie uczą polskie szkoły. System edukacji a potrzeby rynku pracy w Polsce”<sup>19</sup>. Wskazuje się w nim na potrzebę powiązania systemu kształcenia z przedsiębiorstwami poprzez odpowiednie rozwiązania prawne i finansowe oraz na konieczność zwiększenia udziału zajęć praktycznych, tak jak ma to miejsce np. w Austrii, Danii, Szwajcarii i Niemczech, gdzie studenci na wykładach spędzają tylko połowę czasu, drugą natomiast na płatnych praktykach w firmach, w których po zakończeniu edukacji mają możliwość rozpoczęcia pracy<sup>20</sup>.

Z badań prowadzonych wśród polskich pracodawców wynika, że absolwentom brakuje wielu kompetencji miękkich uznawanych za kluczowe na rynku pracy, takich jak: umiejętność skutecznej komunikacji, praca w zespole, samodzielne zdobywanie nowej wiedzy, zdolność formułowania i rozwiązywania problemów, umiejętność poszukiwania i wykorzystywania informacji<sup>21</sup>, samodzielność, radzenie sobie ze stresem<sup>22</sup>. Zamiast tego dominuje odtwórcze przyswajanie wiedzy i praca indywidualna.

Zupełnie odmienne konsekwencje dla rynku pracy niesie za sobą ukończenie studiów MBA. Coraz częściej studia te stanowią warunek zrobienia kariery w biznesie, ale jej nie gwarantują. Niezaprzeczalny jest jednak fakt, że szybciej niż inni awansują, łatwiej znajdują lepszą pracę i więcej zarabiają (średnio 3-krotnie więcej niż pracownicy z wyższym wykształceniem bez studiów MBA)<sup>23</sup>.

Mając powyższe na uwadze, konieczne jest podjęcie działań w kierunku dopasowania oferty studiów i metod ich realizacji do oczekiwań pracodawców i potrzeb całej gospodarki. Urszula Jeruszka proponuje trzy metody poprawy efektywności kształce-

<sup>14</sup> E. Kryńska, *Diagnoza potrzeb i oczekiwań pracodawców*, IPiSS, Warszawa 2010.

<sup>15</sup> A. Zybala, *Przestać kształcić młodzież do bezrobocia*, „Gazeta Wyborcza” 18.04.2011.

<sup>16</sup> D. Brzostek, *Studenci na pracę patrzą inaczej*, „Gazeta Wyborcza” 24.05.2010.

<sup>17</sup> A. Pezda, *Co czwarty uczeń oblał maturę*, „Gazeta Wyborcza” 01.07.2011, s. 7.

<sup>18</sup> P. Hinc, *Dlaczego młodzi Polacy mają problemy z prowadzeniem firmy?*, „Gazeta Wyborcza” 21.06.2011, dodatek Mój biznes.

<sup>19</sup> U. Sztanderska, W. Wojciechowski, *Raport Fundacji FOR: Czego nie uczą polskie szkoły. System edukacji a potrzeby rynku pracy w Polsce*, Warszawa 2008.

<sup>20</sup> *Budowanie mostów* (MP), „Personel i Zarządzanie” 2011, nr 5, s. 95–96.

<sup>21</sup> *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, red. K. Matusiak, J. Kuciński, A. Gryzik, Warszawa 2009.

<sup>22</sup> U. Jeruszka, *Efektywność kształcenia w szkołach wyższych*, „Polityka Społeczna” 2011, nr 1, s. 4.

<sup>23</sup> K. Polak, *Mistrzowska klasa*, „Personel i Zarządzanie” 2011, nr 1, s. 70.

nia w szkołach wyższych: 1) badania diagnozujące oczekiwania pracodawców w zakresie kwalifikacji i kompetencji absolwentów, 2) współpracę uczelni wyższych z przedsiębiorstwami, 3) badania losów zawodowych absolwentów. Ocena przygotowania absolwentów do pracy w danym zawodzie dokonana przez pracodawców musi być podstawą do weryfikacji planów i programów kształcenia. Tylko wówczas zwiększy się zatrudnialność absolwentów. Współpraca uczelni z przedsiębiorstwami oznacza pośrednie inwestowanie we własne zasoby ludzkie; przekłada się zatem na konkretne korzyści dla rynku pracy. Wśród proponowanych form współpracy wymienia się m.in.: udział pracodawców w opracowaniu programów studiów, prowadzenie zajęć dydaktycznych ze studentami, wspólną ocenę efektów kształcenia, udział w egzaminach dyplomowych, organizację praktyk i stażów zawodowych<sup>24</sup>. Badanie losów zawodowych absolwentów jest cenną informacją zwrotną dla uczelni. Od 1 października 2011 roku uczelnie mają obowiązek monitorowania losów absolwentów, co pomoże dostosować programy i kierunki kształcenia do wymogów rynku.

Istotne zmiany w systemie kształcenia nastąpią wraz z wprowadzeniem w życie kolejnego etapu procesu bolońskiego, a mianowicie Krajowych Ram Kwalifikacji, zakładających tworzenie programów studiów opartych na efektach kształcenia<sup>25</sup>. KRK mają przyczynić się do poprawy efektywności kształcenia oraz być narzędziem lepszego dopasowania oferty dydaktycznej do potrzeb rynku pracy.

W dokonywaniu zmian w programach kształcenia studentów przydatny może okazać się zainicjowany w 2010 roku projekt Uczelnia Przyjazna Pracodawcom<sup>26</sup>. Jego celem jest ocena stopnia dopasowania oferty kształcenia polskich uczelni do potrzeb rynku pracy oraz ocena kompetencji absolwentów. Tytuł mają uzyskiwać te szkoły wyższe, których absolwenci są odpowiednio przygotowani do pracy i mają istotny udział w budowaniu pozycji konkurencyjnej przedsiębiorstw.

Wśród zmian, jakie następują w kierunku zbliżenia systemu edukacji do rynku pracy, należy wymienić stopniowe wdrażanie mechanizmów zachęcających pracodawców do włączania się w kształcenie zawodowe; modernizację doskonalenia zawodowego nauczycieli przedmiotów zawodowych, przez system szkoleń w zakresie nowoczesnych technik i technologii i praktyki w przedsiębiorstwach; budowanie pomostów między biznesem a edukacją, jak np. program „CO-OP Education” realizowany przez Wyższą Szkołę Ekonomiczno-Informatyczną<sup>27</sup>.

Dużą rolę odgrywają działania różnych instytucji, które mają na celu promowanie korzyści ze współpracy na linii szkoła – przedsiębiorstwo. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości przygotowała projekt „Biznes dla Edukacji” na lata 2011-2014, skierowany do przedsiębiorców, kadry zarządzającej i dydaktycznej szkół, przedstawicieli otoczenia biznesu, instytucji rynku pracy i samorządów. Projekt ten koresponduje z projektem „Szkoła zawodowa szkołą dobrego wyboru” realizowanym przez MEN oraz projektami systemowymi MNiSW. Wpisuje się także w Strategię KE „Europa 2020”, w której podkreśla się taki rodzaj współpracy dla zmniejszania bezrobocia młodzieży i lepszego jej przy-

<sup>24</sup> *Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy*, red. U. Jeruszka, IPiSS, Warszawa 2000.

<sup>25</sup> *Autonomia programowa uczelni. Ramy kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego*, MNiSW, Warszawa 2010, s. 9.

<sup>26</sup> *Najbardziej potrzebni na rynku*, „Rzeczpospolita” 30.05.2011, s. 7.

<sup>27</sup> *Budowanie mostów...*, op. cit., s. 95.

gotowania do życia zawodowego. Niezwykle istotnym elementem projektu jest wdrożenie 10 programów edukacyjnych. Każdy program obejmuje formy współpracy przedsiębiorstwa z wybraną szkołą i zestaw narzędzi, wśród których należy wymienić m.in.: praktyki i staże u pracodawców; zajęcia prowadzone przez praktyków; możliwość korzystania z materiałów szkoleniowych i urządzeń, do których uczniowie i studenci nie mają dostępu w trakcie nauki; prace dyplomowe pisane na potrzeby konkretnych firm.

### **Kształcenie ustawiczne – analiza i próba oceny pod kątem potrzeb rynku pracy**

Wiedza i umiejętności nabyte w trakcie kształcenia na różnych poziomach edukacji szkolnej nie wystarczają raz na całe życie. Aby dostosować się do oczekiwań pracodawców, potrzebne jest ich stałe doskonalenie, poszerzanie i uzupełnianie. Taką rolę pełni edukacja ustawiczna. Zgodnie z definicją Komisji Europejskiej kształcenie ustawiczne oznacza „wszelkie formy nauki podejmowanej przez całe życie, mające na celu doskonalenie, pogłębianie wiedzy, umiejętności i kompetencji z perspektywy osobistej, obywatelskiej, społecznej i/lub zawodowej”<sup>28</sup>. Może ono mieć charakter formalny, nieformalny lub pozaformalny. Uczenie formalne odbywa się w instytucjach szkoleniowych lub edukacyjnych, kończy się certyfikatem i uznaniem kwalifikacji. Uczenie nieformalne wynika z codziennych aktywności związanych z pracą, a kontrola uczenia pozostaje w rękach uczącego się. Uczenie pozaformalne nie prowadzi do certyfikacji<sup>29</sup>.

Idea kształcenia ustawicznego znajduje swoje odzwierciedlenie w dokumentach KE (Europa 2020) oraz w programach wspólnotowych UE, jak np. program „Lifelong learning” na lata 2007-2013, mający na celu podnoszenie jakości kształcenia niezależnie od wieku<sup>30</sup>. Opiera się on na kontynuacji programów: Erasmus (szkolnictwo wyższe), Comenius (edukacja przedszkolna i szkolna), Grundtvig (edukacja dorosłych) oraz nowych: Leonardo da Vinci (kształcenie i szkolenie zawodowe), wizyty studyjne (wyjazdy kadr eksperckich i kierowniczych w zakresie edukacji)<sup>31</sup>.

Największy odsetek uczestników edukacji permanentnej notuje się w takich krajach, jak: Dania (31,6%), Szwajcaria (24%), Islandia (25,1%), Finlandia (22,1%) i Szwecja (22,2%). W Polsce w 2010 roku w kształceniu ustawicznym uczestniczyło 5,3% osób w wieku 25-64 lata. To prawie o połowę mniej niż średnia dla UE-27 (9,1%)<sup>32</sup>. Przeważały dwie formy doksztalcenia: kursy podejmowane z własnej inicjatywy (46%) i doksztalcenie zorganizowane przez zakład pracy (43%)<sup>33</sup>.

Stosunkowo niskie inwestowanie w kształcenie dorosłych jest powodowane kilkoma przyczynami. Są to: 1) brak związku między inwestowaniem w edukację a płacami i awansem, 2) trudności w ocenie kompetencji i ich przyrostu, gdy kształcenie nie kończy

<sup>28</sup> *Making a European Area of lifelong learning reality*, Communication from the Commission, listopad 2001, European Commission (podane za: P. Błędowski, M. Nowakowska, *Poradnik – podstawy kształcenia ustawicznego*, Wyd. Ego, Łódź 2010, s. 18.

<sup>29</sup> E. Gruber, I. Mandl, T. Oberholzner, *Uczenie się w miejscu pracy: definicje, typologie, formy*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” 2010, nr 2, s. 71.

<sup>30</sup> Fundusz Rozwoju Systemu Edukacji, <http://www.fres.org.pl>

<sup>31</sup> *Ibidem*.

<sup>32</sup> *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2011*, GUS, Warszawa 2012, s. 87.

<sup>33</sup> E. Strojna, *Szkolenia – to się opłaca*, „Służba Pracownicza” 2010, nr 11, s. 4.

się certyfikatem, 3) obawy przed odejściem pracownika po szkoleniu, 4) wątpliwości dotyczące jakości ofert szkoleniowych, 5) niechętnie nastawienie pracowników do szkoleń, 6) trudności finansowe, 7) niewiedza pracodawców w zakresie korzyści ze szkoleń.

Poniżej zaprezentowano wybrane formy kształcenia ustawicznego.

## 1. SZKOLENIA DLA PRACOWNIKÓW

Szkolenia są formą edukacji skoncentrowaną na kształceniu umiejętności potrzebnych w miejscu pracy, z których korzyści odnosi zarówno szkolony, jak i kierujący go na szkolenie pracodawca. Dla pracownika korzyścią są wyższe kwalifikacje, większe szanse na awans, wyższe wynagrodzenie, większy wybór miejsc zatrudnienia; dla przedsiębiorstwa natomiast – wyższa produktywność pracownika. Z badań rynku usług szkoleniowych w 2008 i 2009 roku wynika, że aż w 91% przedsiębiorstw wiedza zdobyta na szkoleniach przekłada się na zwiększenie konkurencyjności firmy przez lepszą jakość i terminowość wykonywanej pracy oraz zmniejszenie pracochłonności wykonywanych zadań<sup>34</sup>. Najczęściej wybierane są szkolenia z zakresu zarządzania (88,2%), umiejętności miękkich (54%), rachunkowości, księgowości i finansów (48%), szkolenia informatyczne (48%). Ze szkoleń zewnętrznych korzystają głównie średnie i duże podmioty gospodarcze. Szkolenia w małych firmach wiążą się z doraźnymi potrzebami. Większość organizacji nie ma opracowanej strategii edukacyjnej, a także planów i programów edukacyjnych<sup>35</sup>. Z badań przeprowadzonych przez Data Group wynika, że największą wagę przywiązuje się w Polsce do szkoleń przeznaczonych dla wyższej kadry menedżerskiej, czemu poświęca ona średnio 6,8 dnia w roku. Kadra menedżerska średniego szczebla spędza na szkoleniach 6,3 dnia. Najmniej czasu poświęcają szkoleniom pracownicy biurowi (4,7 dnia)<sup>36</sup>. Wśród motywów kierowania pracownikami na szkolenia wymieniane są: potrzeba uzupełnienia wiedzy i podniesienia kwalifikacji (83%), zdobycie nowych kwalifikacji (31%), dostosowanie kompetencji zawodowych do stanowiska pracy (10%). Postawy przedsiębiorstw wobec szkoleń są w dużej mierze determinowane względami finansowymi. Firmy inwestujące w szkolenia mogą liczyć na wsparcie z EFS oraz Funduszu Pracy<sup>37</sup>. Podstawowym warunkiem ubiegania się o pomoc finansową jest posiadanie zakładowego funduszu szkoleniowego oraz to, że uzyskane kompetencje zawodowe muszą zwiększać szanse zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

Podnoszenie kwalifikacji pracowników odbywa się nie tylko w ramach edukacji formalnej, ale także nieformalnej, czego przykładem jest edutainment (przekazywanie wiedzy w formie zabawy)<sup>38</sup>. Przez uczestnictwo w zabawie pracownicy uczą się całościowego rozumienia złożonych procesów zachodzących wewnątrz firmy i na rynku, kształcą i doskonalą kluczowe umiejętności.

<sup>34</sup> D. Bluj, *Inwestycja w rozwój*, „Bos Bis” 2009, nr 9, s. 11. Badanie przeprowadzone przez instytut badawczy Millward Brown SMG/KRC na zlecenie Altkom Akademia w latach 2008–2009 na próbie 799 przedsiębiorstw.

<sup>35</sup> R. Tomaszewska-Lipiec, *Działalność edukacyjna zakładów pracy w aspekcie kryteriów organizacji uczącej się*, „Edukacja. Studia. Badania. Innowacje” 2011, nr 2, s. 55–56.

<sup>36</sup> P. Łysak, *Jak wygląda polski rynek usług szkoleniowych?*, [www.szkolenia.com](http://www.szkolenia.com)

<sup>37</sup> A. Rozbicki, E. Strojna, *Szkolenia – co dopłaca Fundusz Pracy*. „Służba Pracownicza” 2010, nr 12, s. 13–16.

<sup>38</sup> M. Dymacz-Kaczmarczyk, M. Rusinowicz, *W pogoni za wiedzą*, „Bos Bis” 2009, nr 9, s. 4–7.



## 2. SZKOLENIA DLA BEZROBOTNYCH

Analizując dane na temat udziału bezrobotnych w szkoleniach, należy stwierdzić, że odnotowuje się tendencję wzrostową<sup>39</sup>. O ile w 2005 roku udział bezrobotnych wyrejestrowanych z powodu rozpoczęcia szkolenia wynosił 10,3%, o tyle w 2010 roku wyniósł on 16%<sup>40</sup>. Dzięki uczestnictwu w szkoleniach bezrobotni zwiększają swoje szanse na uzyskanie zatrudnienia o około 5-20 punktów procentowych<sup>41</sup>. W przypadku szkoleń dla bezrobotnych głównym problemem jest ich stosunkowo niska aktywność edukacyjna. Jest ona głównie powodowana<sup>42</sup>: 1) brakiem propozycji szkoleń ze strony urzędów pracy, 2) brakiem informacji o rodzajach organizowanych szkoleń, 3) niską oceną programów szkoleń, 4) sposobem prowadzenia szkoleń, niedostosowanym do poziomu percepcji uczestników; 5) niedostatecznym uwzględnianiem oczekiwań edukacyjnych poszukujących pracy (za mała liczba godzin zajęć praktycznych), 6) niezgodnością oferty edukacyjnej z charakterystyką zawodową konkretnych stanowisk pracy oferowanych przez pracodawców.

Dodatkowe utrudnienie pojawia się w przypadku szkoleń realizowanych w ramach projektów z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Zgodnie z nowymi przepisami bezrobotny korzystający z takiego szkolenia (objętego ubezpieczeniem społecznym) traci status bezrobotnego i prawo do zasiłku. W takiej sytuacji kursant, chcąc wziąć udział w szkoleniu, musi zrzec się na piśmie unijnego stypendium, by nie utracić dotychczasowych uprawnień<sup>43</sup>.

### Wnioski

Reasumując rozważania zawarte w artykule, należy stwierdzić, że przed polskim systemem edukacji stoi szereg wyzwań, aby mógł on sprostać wymogom współczesnego rynku pracy. Dotyczy to zarówno edukacji szkolnej, jak i ustawicznej. W zakresie szkolnictwa niższego szczególnie konieczne jest położenie nacisku na kształtowanie u uczniów zdolności do samodzielnego myślenia. Nadzieją napawa fakt, że uczyniono już pierwszy krok w tym kierunku, przez stworzenie nowych narzędzi do pracy z uczniem. Konieczne jest jednak zapewnienie współpracy na linii szkoła – doradca zawodowy – rodzice. Inną kwestią wymagającą rozwiązania jest lepsze przygotowanie młodzieży z przedmiotów ścisłych, w celu ułatwienia jej wejścia na pożądaną przez rynek pracy kierunki techniczne. Najwięcej zmian jest jednak potrzebnych na szczeblu szkolnictwa wyższego, szczególnie pod kątem poprawy praktycznego przygotowania do pracy. Wymaga to ścisłej współpracy uczelni z przedsiębiorstwami, do czego potrzeba wypracowania instrumentów zachę-

<sup>39</sup> Szczególnie niskie wskaźniki ruchliwości edukacyjnej i szkoleniowej były obserwowalne pod koniec lat dziewięćdziesiątych, zwłaszcza w społecznościach lokalnych o znaczącym stopniu nasilenia marginalizacji społecznej. Zob. W. Urbanik, *Bezrobocie i zatrudnienie w małym mieście*, Wydawnictwo US, Szczecin 2002, s. 74–79.

<sup>40</sup> *Bezrobocie rejestrowane w Polsce, I kwartał 2011*, GUS, Warszawa 2011, s. 35.

<sup>41</sup> R. Kisiel, S. Nowińska, *Efektywność aktywnej polityki rynku pracy na tle doświadczeń międzynarodowych*, „Polityka Społeczna” 2010, nr 5–6, s. 9.

<sup>42</sup> H. Sobocka-Szczapa, *Aktywność edukacyjna osób poszukujących pracy – potrzeba czy konieczność?*, „Polityka Społeczna” 2009, nr 5–6, s. 8.

<sup>43</sup> Ustawa z 16 grudnia 2010 o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. nr 257, poz. 1725.

cających pracodawców do jej podjęcia. Przy czym współpraca nie powinna się ograniczać tylko do organizacji praktyk, ale także do uczestnictwa w zajęciach praktycznych, w pracach i egzaminach dyplomowych, oraz na etapie definiowania profilu zawodowego i oceny kompetencji absolwentów. Nadzieje w tym kontekście wzbudza wdrażana od 1 października 2012 roku reforma szkolnictwa wyższego (Krajowe Ramy Kwalifikacji). Co do kształcenia ustawicznego, potrzebna jest szeroko zakrojona działalność promocyjna w zakresie korzyści z inwestowania w zasoby pracy oraz działalność informacyjna dotycząca finansowego wsparcia w tym obszarze, zarówno dla przedsiębiorstw, jak i instytucji szkoleniowych. Przedsiębiorstwa muszą mieć świadomość, że drogą do rynkowego sukcesu i uzyskania przewagi konkurencyjnej jest posiadanie takich pracowników, których cechuje wysoka mobilność edukacyjna i gotowość do pozyskiwania nowej wiedzy.

Renata Nowak-Lewandowska

### **Edukacyjne uwarunkowania rynku pracy w Polsce**

W czasach budowy społeczeństwa opartego na wiedzy pojawia się pilna potrzeba elastycznego dostosowania się rynku pracy do tych zmian. Szczególna rola w tym względzie przypada edukacji, gdyż obecny system szkolnictwa w Polsce nie gwarantuje absolwentom takiego wyposażenia w wiedzę i umiejętności, które byłoby wystarczające na cały okres ich aktywności zawodowej. Stąd konieczne staje się wykształcenie u każdego człowieka potrzeby edukacji ustawicznej.

Celem artykułu jest analiza i próba oceny systemu kształcenia w Polsce – w tym kształcenia ustawicznego – jako jednego z głównych uwarunkowań rynku pracy. Autorka zwraca szczególną uwagę na kwestię jakości kształcenia, jak również na główne korzyści i bariery w procesie edukacji.

### **The educational conditions of the labour market in Poland**

In the age of the formation of the knowledge-based society, the need of flexible adjustment to the labour market appears. The education plays the special role in this regard because the present system of the education in Poland doesn't secure knowledge and skills for graduates for all the time of the occupational activity. For that reason it is necessary to educate each person to the need of lifelong learning.

The aim of this article is the analysis and the attempt to assess the education system in Poland – including the lifelong learning – as one the most important conditions of the labour market. The Author concentrates on the quality of education question, also on the advantages and barriers in the educational process.

*Translated by Renata Nowak-Lewandowska*