

Małgorzata Samujło, Bronisław Samujło

Kształcenie zawodowe – oczekiwania i potrzeby

Edukacja - Technika - Informatyka 5/1, 180-185

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.

Małgorzata SAMUJŁO

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, Polska

Bronisław SAMUJŁO

Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Zamościu, Polska

Kształcenie zawodowe – oczekiwania i potrzeby

Wstęp

Jednym ze skutków przeprowadzonej w końcu lat 90. reformy edukacji było znaczne zmniejszenie prestiżu i znaczenia szkolnictwa zawodowego. Utworzenie wielu szkół wyższych, głównie o profilu humanistycznym, zmniejszenie wymagań w procesie kwalifikacji do liceów oraz rekrutacji na studia, wyższa zdawalność egzaminu maturalnego wpłynęły na zmniejszenie popularności szkół zawodowych i technicznych wśród uczniów [Szkolnictwo... 2014: 2]. W sposób ciągły zmieniają się treści pracy, które warunkują stosowane technologie i możliwości pracowników [Smela 2007: 123]. Istniejące na globalnym rynku pracy niedopasowanie popytu i podaży pracowników w wielu dziedzinach gospodarki skutkuje migracjami odpowiednio wykształconej kadry, zarówno nisko wykwalifikowanej taniej siły roboczej, jak i wysoko wykwalifikowanej kadry technicznej. Znajduje to także odbicie na krajowym rynku pracy. Zmniejszenie rozbieżności pomiędzy rynkiem pracy a ofertą szkolnictwa zawodowego wymusza potrzebę diagnozowania wymagań istniejących lub tworzonych stanowisk pracy, co powinno być uwzględniane w ofercie kształcenia, doksztalcenia i doskonalenia zawodowego [Smela 2007: 133; Kwiatkowski 2006: 8].

Rynek pracy, przedsiębiorcy, szkoły

Rynek pracy w Polsce jest uwarunkowany dynamicznymi przemianami związanymi z postępowaniem technicznym, globalizacją oraz trwającymi nadal przemianami transformacyjnymi w gospodarce [Wołk 2013: 124]. W dużym zakresie jest zdeterminowany przez występowanie małych i średnich przedsiębiorstw, zazwyczaj z niewielkim kapitałem, słabo rozbudowanymi strukturami, ograniczonymi do podstawowych i niezbędnych ogniw. Firmy te poszukują pracowników najczęściej w sposób nieformalny, co skutkuje pozyskiwaniem kadr często wymagających doszkalania lub przekwalifikowania.

Kształcenie zawodowe jest bezpośrednio powiązane z uwarunkowaniami lokalnego oraz globalnego rynku pracy. Powiązanie to powinno działać na zasadzie sprzężenia zwrotnego, jednak przy stałym postępie wiedzy i technologii oraz dużej dynamiki zmian na rynku pracy sprzężenie to nadal jest w zasadzie jednostronne. Zapotrzebowanie rynku pracy na specjalistów w niektórych zawo-

dach tradycyjnych oraz często nowych, dotychczas niewystępujących, powinno i w pewnym zakresie wpływa na tworzenie nowych kierunków kształcenia zawodowego. W zasadzie brak jest natomiast rozszerzania, modyfikacji oraz tworzenia tych kierunków przez szkoły zawodowe i techniczne w oparciu o miarodajne analizy przyszłych zmian lokalnego i globalnego rynku pracy w perspektywie co najmniej kilku lat.

Rozwój bazy kształcenia praktycznego oraz wybór kierunków leży obecnie w dużej mierze w gestii samorządów. Jednocześnie podkreśla się, że rozwój gospodarki opartej na wiedzy stanowi główny warunek poprawy konkurencyjności polskich przedsiębiorstw. Wymaga to między innymi poprawy kwalifikacji zawodowych absolwentów szkół zawodowych i technicznych oraz dostosowania ich do realiów rynku pracy [Szkolnictwo... 2014; Diagnozy... 2004]. Jednocześnie uzyskanie wysokiej wydajności produkcji wymaga posiadania zarówno odpowiednio przygotowanych absolwentów szkół wyższych, jak i wysoko kwalifikowanych rzemieślników, techników i robotników. Znajduje to odzwierciedlenie w badaniach rynku pracy. Najwięcej spośród blisko 11 milionów pracujących w 2013 r. było w jednostkach prowadzących działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego, handlu, naprawy pojazdów samochodowych, edukacji. W ogólnej liczbie pracujących największą grupę stanowili specjaliści – 21,8%, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – 15,5%, pracownicy usług i sprzedawcy – 13%, a także pracownicy biurowi, przede wszystkim pracownicy obsługi klienta – 13,0%. Na koniec 2013 r. było 2 miliony 116 tysięcy bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w całej Polsce, przy stopie bezrobocia utrzymującej się na poziomie nieco ponad 13%. Jednocześnie na rynku pracy brakuje pracowników posiadających praktyczne umiejętności, takich jak technicy, inżynierowie, pracownicy fizyczni, pracownicy działów IT, kierowcy. Na koniec 2013 r. ponad 13% pracodawców zapowiedziało zwiększenie zatrudnienia [Praca... 2014]. Częściowo także pokrywa się to z lokalnym lubelskim rynkiem pracy [Gach 2013], gdzie głównie są poszukiwani pracownicy o umiejętnościach praktycznych – na przykład kierowca samochodu ciężarowego, cieśla, mechanik, robotnik budowlany, informatyk.

Kształcenie w konkretnych zawodach w danej szkole prowadzącej kształcenie zawodowe lub na kursach kwalifikacyjnych powinno być związane z potrzebami rynku pracy, zwłaszcza lokalnego. Przygotowaniu, rozszerzaniu lub ograniczaniu kształcenia w zawodzie powinny więc towarzyszyć konsultacje u przedstawicieli rynku pracy, w tym pracodawców i ich organizacji. Dobrym i coraz częściej stosowanym rozwiązaniem są porozumienia definiujące rodzaj i zakres wpływu pracodawców na rozwój szkoły, zmiany w kształceniu zawodowym oraz na sam proces kształcenia. Rozwiązania takie są już często stosowane w procesie kształcenia na studiach o profilu praktycznym. Udział pracodawców w kształceniu zawodowym może i powinien dotyczyć tworzenia oraz modyfikacji programów nauczania, doradztwa przy modernizowaniu pracowni i doboru rodzajów i parametrów wyposażenia, jak również doposażenia szkół

w sprzęt, dzięki któremu uczniowie i nauczyciele mają kontakt z urządzeniami stosowanymi w przedsiębiorstwach. Może to być realizowane na zasadzie czasowego użyczenia lub w formie darowizny. Podstawową i najczęściej stosowaną formą udziału pracodawców w procesie kształcenia zawodowego uczniów i słuchaczy szkół prowadzących kształcenie zawodowe jest realizacja na terenie zakładów pracy praktycznej nauki zawodu w formie praktyk zawodowych. Wymiar praktyk zawodowych, określony w podstawie programowej, w zależności od zawodu wynosi od 2 do 8 tygodni w cyklu kształcenia, przy czym jest postulowane zwiększenie ich wymiaru, zwłaszcza w procesie kształcenia na studiach o profilu praktycznym. Ważnym zagadnieniem dotyczącym praktyk jest opracowanie takiego ich programu, aby odpowiadał przyszłym potrzebom pracodawcy i był skorelowany z aktualną zdobytą w szkole wiedzą [Kwiatkowski 2006: 22]. Działaniem przynoszącym wiele korzyści pracodawcom, uczniom i nauczycielom jest organizowanie konkursów zawodowych, turniejów lub olimpiad. Ich wyniki mogą być pomocne zarówno w rozwiązywaniu bieżących problemów przedsiębiorstw, zdobywaniu praktycznej wiedzy przez uczniów i słuchaczy, jak i pozyskiwaniu przez przedsiębiorstwa cennych pracowników. Staże i szkolenia dla nauczycieli mogą sprzyjać lepszemu zrozumieniu rzeczywistych warunków pracy oraz zapoznaniu się przez nich z nowoczesnymi technologiami stosowanymi w zakładzie pracy. Współpraca ze szkołami umożliwi pracodawcom zapoznanie się z uwarunkowaniami szkolnej edukacji, stanem wiedzy i umiejętności nauczycieli z zakresu nauczanego zawodu, obowiązującymi w szkole podstawami programowymi i programami nauczania [Olszewska 2013].

W polskim systemie kształcenia zawodowego jednym ze znaczących problemów jest niedobór kadr, zwłaszcza w praktycznej nauce zawodu. Na poziom szkolnictwa zawodowego duży wpływ ma fakt, iż uczniom przekazuje się głównie wiedzę teoretyczną, a praktyczna schodzi na drugi plan. Specjaliści z dużym doświadczeniem praktycznym, często nabytym w zakładach przemysłowych, w sposób naturalny odchodzą, nie pozostawiając po sobie następców. Ubywa specjalistów z dziedzin technicznych, inżynierskich i informatycznych, przybywa za to humanistów. Jest to konsekwencją tego, że przez wiele lat najbardziej obleganymi kierunkami studiów były kierunki humanistyczne, między innymi prawo, pedagogika, psychologia, ekonomia, dziennikarstwo i kulturoznawstwo, na których o jedno miejsce ubiegało się od kilku do kilkunastu kandydatów. Także w przeszłości wiele dużych zakładów przemysłowych upadło, natomiast dobrze prosperujące na rynku nie pozbywają się wysoko wykwalifikowanych, doświadczonych kadr.

Szkoły zawodowe powinny stanowić zaplecze rynku pracy, dając z jednej strony uczniom wysokie prawdopodobieństwo zatrudnienia, zaś przedsiębiorstwom wykwalifikowanych pracowników. Takie ułożenie relacji oferty edukacyjnej i potrzeb rynku pracy wiąże się wprost z zamawianiem pewnych kierunków kształcenia oraz delegowaniem doświadczonych pracowników przedsiębiorstw do udziału w procesie kształcenia, w ramach warsztatów, staży i prak-

tyk. Powinny być także stosowane nowoczesne metody nauczania [Petty 2010: 194; Kwiatkowski 2006: 15].

Problemem często poruszonym przez przedstawicieli szkół jest niewystarczający rozwój doradztwa zawodowego skierowanego do uczniów. Stosunkowo niewiele szkół zatrudnia profesjonalnych doradców zawodowych. Wydaje się właściwe prowadzenie poradnictwa zawodowego już na szczeblu gimnazjum, gdzie w ostatnim okresie kształcenia uczniowie wybierają dalszą ścieżkę edukacyjną lub zawodową, co w dużym stopniu determinuje przyszłą działalność zawodową. Przy wyborze zawodu niezbędne jest posiadanie rzetelnej i aktualnej informacji na temat oferty systemu edukacji oraz możliwości późniejszego podjęcia pracy w wybranym zawodzie [*Szkolnictwo...* 2014: 29]. Pomocne w doradztwie zawodowym są standardy kwalifikacji zawodowych, które mogą być aktualnymi, możliwymi do wykorzystania, pobudzającymi zainteresowanie zawodowe uczniów źródłami informacji [Smela 2007: 141; Bednarczyk 2008: 46; Kwiatkowski 2006: 70]. Przy podejmowaniu decyzji o wyborze zawodu powinny być brane pod uwagę indywidualne predyspozycje, specyficzne zdolności, zainteresowania oraz przeciwwskazania. W kształceniu związanym z przekwalifikowaniem pewne znaczenie przy wyborze zawodu mają także takie czynniki demograficzne, jak wiek i płeć [Wołk 2013: 97]. Przydatne są nowe technologie w edukacji umożliwiające uzyskiwanie części wymaganych kwalifikacji w e-learningu [Lorens 2011: 9].

Na system kształcenia zawodowego coraz bardziej znaczący, choć jeszcze niejednoznaczny, wpływ ma wprowadzenie standardów kwalifikacji zawodowych. Standardy te będą stanowić wyznaczniki zmian w systemie kształcenia, w których można wyróżnić zewnętrzne, dotyczące otoczenia systemu kształcenia i ukazujące wpływ rozwoju techniki i przemian gospodarczych na projektowanie procesów edukacyjnych, oraz wewnętrzne, ukazujące wpływ przeprowadzonej diagnozy procesu kształcenia na projektowanie zmian w programach kształcenia, które umożliwią dalsze wdrażanie Systemu Krajowych Standardów Kwalifikacji Zawodowych [*Praca...* 2014: 111]. Pomocne wydaje się wdrażanie kształcenia zawodowego opartego o system modułowy. Jest on jednak przeznaczony do kształcenia stacjonarnego, które wymaga zapewnienia odpowiedniej infrastruktury dydaktycznej, co w kształceniu zawodowym jest kosztowne [Smela 2007: 133].

Podsumowanie

Jako ważne dla rozwoju i doskonalenia kształcenia zawodowego można wskazać konieczność rzeczywistej i ściślejszej współpracy między samorządem, urzędami pracy i innymi organizacjami monitorującymi i prognozującymi rynek pracy, poradnictwem zawodowym, szkołami zawodowymi, uczelniami technicznymi oraz pracodawcami. Wydaje się konieczne prowadzenie różnego rodzaju działań nakierowanych na zachęcanie uczniów, zwłaszcza gimnazjów, do podejmowania nauki w szkołach technicznych i jej kontynuowania na uczelniach

technicznych, na przykład poprzez spotkania i warsztaty pokazowe w szkołach zawodowych i uczelniach technicznych oraz spotkania z absolwentami szkół zawodowych i uczelni technicznych, którzy odnieśli sukces zawodowy.

Nieodzwonne wydaje się zwiększenie zaangażowania przedsiębiorców, firm, klastrów, stowarzyszeń, inkubatorów przedsiębiorczości i innych organizacji pracodawców w proces kształcenia zawodowego. Powinny być przy tym uwzględniane potrzeby przedsiębiorców pod kątem kwalifikacji absolwentów oraz odpowiedniego do ich potrzeb inwestowania w rozwój techniczno-dydaktycznej szkół. Jednocześnie powinny być uwzględniane przez pracodawców potrzeby szkół w realizacji praktycznej nauki zawodu w rzeczywistym środowisku pracy, udziału pracodawców w procesie kształcenia i egzaminowania, umożliwiania realizacji staży i praktyk zawodowych, tworzenie systemów motywacyjnych, doposażenie warsztatów i pracowni w szkołach zawodowych i uczelniach technicznych w nowoczesny sprzęt, niezbędny do praktycznej nauki zawodu w szkole, tworząc warunki pracy analogiczne jak w rzeczywistym środowisku pracy, zwłaszcza lokalnym [Olszewska 2013].

Pewien wpływ na ulepszenie systemu szkolnictwa zawodowego miałyby zapewne sfinansowanie zaangażowania przedstawicieli biznesu w jego realizację, w tym pokrycie kosztów drogiego kształcenia zawodowego i specjalistycznego w alternatywnych miejscach i formach – u pracodawców, w szkołach, na uczelniach, w innych instytucjach edukacyjnych, które dysponują specjalistyczną kadrami, parkiem maszynowym, specjalistyczną aparaturą pomiarową i badawczą. Oczekiwany przez pracodawców i coraz lepiej odbieranym przez uczniów i studentów wydaje się dualny system kształcenia, polegający na łączeniu edukacji z płatnymi praktykami zawodowymi lub pracą, który daje korzystne rezultaty na rynku pracy. Istotne wydaje się także upowszechnienie już od gimnazjum poradnictwa zawodowego, które umożliwi bardziej racjonalny i zgodny z predyspozycjami uczniów wybór przyszłego zawodu oraz ścieżki uzyskania odpowiednich z nim związanych kwalifikacji.

Literatura

- Bednarczyk H., Jaszczyk T., Woźniak I. (red.) (2008), *Polskie standardy kwalifikacji zawodowych*, Warszawa.
- Diagnozy i rekomendacje Kongresu przedsiębiorczości w sprawie szkolnictwa zawodowego*, <http://www.kongresprzedsiębiorczosci.com.pl/Kształcenie%20zawodowe.pdf> (07.05.2014).
- Gach G., Kasianiuk G., Krzesiński P. i in. (2013), *Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim*. Raport z badań 2013, Lublin.
- Kwiatkowski S.M. (2006), *Kształcenie zawodowe – wyzwania, priorytety, standardy*, Warszawa.
- Lorens R. (2011), *Nowe technologie w edukacji*, Warszawa – Bielsko-Biała.
- Moss J., Sienna M. (2007), *Rola i zadania standardów kwalifikacji zawodowych w programowaniu zawodowego kształcenia ustawicznego* [w:] *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Rozwój i współpraca*, red. H. Bednarczyk, I. Woźniak, S.M. Kwiatkowski, Warszawa.

- Olszewska M. (2013), *Przedsiębiorcy a szkolnictwo zawodowe*. Materiały konferencji „Edukacja–Rynek Pracy–Kariera”, Toruń.
- Petty G. (2010), *Nowoczesne nauczanie. Praktyczne wskazówki i techniki dla nauczycieli, wykładowców i szkoleniowców*, Sopot.
- Praca w Polsce VII–IX 2013 r.*, <http://www.egospodarka.pl/art/galeria/103791,Praca-w-Polsce-VII-IX-2013-r,7,39,1.html> (07.05.2014).
- Smela K. (2007), *Projektowanie modułowych programów kształcenia i szkolenia zawodowego – rola standardów kwalifikacji* [w:] *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych. Rozwój i współpraca*, red. H. Bednarczyk, I. Woźniak, S.M. Kwiatkowski, Warszawa.
- Szkolnictwo zawodowe w Polsce a w innych krajach europejskich* (2014), Płock. Materiały konferencyjne, http://www.igrp.com.pl/downloads/szkolnictwo_zawodowe.pdf (07.05.2014).
- Wołk Z. (2013), *Zawodownawstwo. Wiedza o współczesnej pracy*, Warszawa.

Streszczenie

Zmniejszenie rozbieżności pomiędzy wymaganiami rynku pracy a ofertą szkolnictwa zawodowego wymaga ich diagnozowania i odpowiednich zmian w ofercie kształcenia, doksztalcania i doskonalenia zawodowego. Istotne jest zwiększenie zakresu i pogłębienie współpracy między samorządem, urzędami pracy, poradnictwem zawodowym, szkołami zawodowymi, uczelniami technicznymi oraz pracodawcami. Powinny być przy tym uwzględniane potrzeby przedsiębiorców pod kątem kwalifikacji absolwentów oraz oczekiwania i potrzeby szkół.

Słowa kluczowe: kształcenie zawodowe, rynek pracy, przedsiębiorcy.

Vocational education – expectations and needs

Abstract

Reducing the differences between the requirements of the labor market, and offer vocational training needs of their diagnosis and appropriate changes in the offer of education, training and professional development. It is important to increase the scope and deepen the cooperation between the government, labor offices, vocational guidance, vocational schools, technical universities and employers. Should be taken into account the needs of employers in terms of qualifications of graduates and the expectations and needs of schools.

Key words: vocational education, labor market, employers.