

Kompetencje i kwalifikacje absolwentów szkół zawodowych a potrzeby pracodawców

Urszula JERUSZKA

Wprowadzenie

W ostatnich latach coraz częściej dyskutuje się na temat wagi szkolnictwa zawodowego i podejmuje się próby ponownego zainteresowania kandydatów tym typem edukacji, wskazując na deficyt absolwentów szkół technicznych zawodowych oraz na nadpodaż absolwentów uczelni. Wypada odnotować, że szkoły zawodowe mierzą się z jednej strony z problemem zapewnienia uczniom możliwości praktycznej nauki zawodu w rzeczywistych warunkach pracy (u pracodawcy), z drugiej – oferowania kierunków kształcenia/zawodów, które będą odpowiednią na zapotrzebowanie pracodawców.

Pracodawcy zgłaszają popyt na pracę, czyli wyznaczają popyt na kompetencje pracownicze, zaś absolwenci szkół zawodowych oferują podaż pracy, czyli „dostarczają” kompetencji.

Rozróżnia się pojęcie „kompetencji zawodowych” od pojęcia „kwalifikacji zawodowych”. Kwalifikacje są potwierdzonymi kompetencjami – przykładem jest dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe wydany przez okręgową komisję egzaminacyjną. Kwalifikacje mogą być rozumiane jako wiązka cech mierzalnych, takich jak poziom wykształcenia, kierunek, zawód i specjalność, formalne certyfikaty, które służą do określenia trudniej mierzalnych umiejętności czy zdolności. Zgodnie z tym ujęciem kompetencje zawodowe rozumiane

są jako zdolność wykorzystywania przez człowieka jego wiedzy, umiejętności zawodowych, postaw wobec pracy, wyznawanych wartości, motywacji i cech osobowych do osiągania celów, wyników i standardów oczekiwanych w związku z zajmowaniem przez niego określonego stanowiska pracy. Poziom kwalifikacji jest tylko niedoskonałym miernikiem faktycznie posiadanych kompetencji¹.

Istnieje widoczna rozbieżność między wymaganiami pracodawców odnośnie do potrzebnych kompetencji i kwalifikacji a faktycznym stanem ich posiadania przez pracowników. Pomimo dostępu za pośrednictwem portali internetowych czy instytucji do informacji o rynku pracy i potrzebach przedsiębiorstw z konkretnych branż i równie łatwego dostępu do wiedzy dotyczącej kryteriów uzyskania określonego stanowiska pracy w konkretnym przedsiębiorstwie wyraźnie widać, że nie istnieje pełne dopasowanie kompetencyjne osób, które starają się o te stanowiska.

Głównymi podmiotami kształcenia i rozwoju kompetencji dla potrzeb danej branży są szkoły zawodowe. Niezbędne są odpowiedzi na pytania, w jakim zakresie szkoła kształci i rozwija kompetencje na potrzeby pracodawców danej branży oraz jakie usprawnienia/instrumenty są rekomendowane, aby proces ten był efektywniejszy. Zasadne

¹ Jeruszka U. *Kompetencje. Aspekty teoretyczne i praktyczne*, Difin, Warszawa 2016.

Cecha	Branża				
	energetyki	budowlana	IT & T	bankowości	odzieżowa
długookresowy trend rozwoju produkcji/usług	+	++	+++	+++	-
długookresowe zmiany zatrudnienia	-	++	+++	++	-
współzależność zatrudnienia i koniunktury	+	+++	+	+	+
rotacja pracowników	bardzo mała	wysoka	średnia	średnia	średnia
wiek pracowników	zaawansowany (liczne odejścia na emeryturę)	średni	młodzi	młodzi	średni
technologie i ich zmiany	dziś technologie tradycyjne, oczekiwania: duże zmiany	zasadniczo różne w zależności od obiektów: od tradycyjnych do nowych	nowe i szybko zmieniające się	nowe i szybko zmieniające się	tradycyjne
wielkość firm	duże	zróżnicowane: małe i duże	silnie zróżnicowane z dominacją małych	wewnętrzne zróżnicowanie: mikro, małe i duże	małe i średnie
znaczenie wymiany kadr dla rynku pracy	bardzo duże	duże	znikome	znikome	duże
dominujące wykształcenie	średnie techniczne, mniej zasadnicze	zasadnicze zawodowe	wyższe, mniej średnie	wyższe kierunkowe, rzadziej średnie ekonomiczne	zasadnicze zawodowe
rola wykształcenia formalnego	duża	mała	duża	duża	mała
znaczenie praktyki w zawodzie	duże	duże	duże	duże	bardzo duże
znaczenie kształcenia ustawicznego	średnie	małe	duże	duże	małe

Tabela 1. Rozwój branż z perspektywy potrzeb zatrudnieniowych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Sztandar-Sztanderska [red.] 2010; Trojanowska, Rostowski, 2014; Danilewicz, 2014; GUS, 2015a; GUS 2015b

jest też postawienie pytania o to, czy – i w jakiej mierze – kształcenie kompetencji uczniów może być ukierunkowane nie tyle na stan obecny, ile na oczekiwania kompetencyjne pracodawców w długookresowej perspektywie.

Potrzeby kompetencyjne pracodawców

Do determinantów popytu na pracę zalicza się: wymiar przestrzenny rynku pracy (ogólnokrajowy, regionalny, lokalny), wymiar kwalifikacyjno-zawodowy (rynkę pracy poszczególnych zawodów), wielkość i rodzaj przedsiębiorstwa, specyfikę branży. Warto pamiętać, że na lokalnym rynku pracy koszty poszukiwań pracy i pracowników oraz koszty dojazdów do pracy są zdecydowanie najniższe,

zaś informacje o ofertach pracy (w tym płacach) i szukających pracy są zdecydowanie najlepsze. W związku z tym lokalny rynek pracy jest definiowany jako obszar geograficzny, w obrębie którego informacje o miejscach pracy i szukających pracy są prawie doskonałe, zaś koszty poszukiwań pracy i dojazdów do pracy stosunkowo niskie². Struktura potrzeb kadrowych w firmach małych i dużych jest odmienna. Te pierwsze zatrudniają głównie pracowników z wykształceniem zasadniczym, rzadko ze średnim, drugie zaś przede wszystkim mają kadrę techniczną/menedżerską/nadzoru wysoko kwalifikowaną. W przedsiębiorstwach małych poszukiwani są pracownicy wszechstronni, wielofunkcyjni, z doświadczeniem, gotowi na częste

² Kryńska E., Kwiatkowski E. *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013, s. 18.

„przeskoki” między stanowiskami, zaś im większa firma, tym silniejsza w niej specjalizacja, większe znaczenie umiejętności współpracy, komunikacji, terminowości, odpowiedzialności za powierzony odcinek pracy. Istotne znaczenie w tworzeniu (kreowaniu) miejsc pracy ma też rodzaj przedsiębiorstwa. W przedsiębiorstwach projektowych, tworzących rozwiązania, wiedzochłonnych, „kadrowych” poszukiwani są pracownicy o specyficznych kompetencjach, wysoko wyspecjalizowani, dobrze wykształceni, z długoletnim i wielostronnym doświadczeniem lub osoby bezpośrednio po szkole, które intensywnie się szkoli. Natomiast w przedsiębiorstwach wykonawczych, zajmujących się głównie wdrażaniem konkretnych rozwiązań, wymagania wobec formalnego przygotowania do wykonywania zadań zawodowych w ramach danego zawodu są minimalne.

Problematyka potrzeb kompetencyjnych polskich przedsiębiorców jest wielce złożona i obszerna, odpowiednio do potrzeb całej gospodarki. Wypada odnotować, że obowiązująca klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy – rodzaj „spisu z natury” zawodów występujących na rynku pracy – obejmuje 2443 zawody/specjalności. Dlatego warto ująć owe potrzeby pracodawców na przykładzie kilku wybranych branż gospodarki. Do analiz wybrałam pięć branż: energetyczną, odzieżową, budowlaną, bankową oraz branżę technologii informatycznych i telekomunikacji. O ich wyborze zdecydowały przede wszystkim takie czynniki, jak: udział w tworzeniu PKB i zatrudnienia, potencjał rozwojowy i innowacyjny, dynamika zmian w kompetencjach i kwalifikacjach pracowników oraz przewaga ofert pracy nad liczbą osób poszukujących pracy z właściwym przygotowaniem (wyniesionym ze szkół). Rozwój analizowanych branż z perspektywy potrzeb zatrudnionych przedstawia tabela 1.

Firmy charakteryzuje zdecydowanie różny rozwój. Odnosi się to zarówno do zmian wielkości produkcji, jak i do zmian demograficznej i kompetencyjnej struktury zatrudnienia. Dzisiejsze potrzeby mają różną skalę, różne przyczyny, odmienne są także perspektywy dotyczące przyszłości. Inaczej też układają się charakterystyki strukturalne miejsc pracy, co wpływa na zróżnicowane potrzeby

dotyczące pozyskiwania kompetencji pracowniczych. Zmiany wymagań kompetencyjnych mogą iść w parze ze zmianą terytorialną potrzeb rozmieszczenia kadr, np. rozwój najnowocześniejszej energetyki nastąpi tylko w niektórych regionach Polski, przynajmniej w dającym się przewidzieć czasie.

Popyt na kompetencje w analizowanych branżach nie kształtuje się jednakowo nie tylko ze względu na odrębności zawodów występujących w danej branży, ale i na ich ogólną charakterystykę współzależną z rozwojem. Przyjrzyjmy się zidentyfikowanemu w badaniach empirycznych³ potrzebom kompetencyjnym pracodawców w poszczególnych (wybranych) branżach gospodarki.

W kontekście popytu na specjalistów branży energetycznej potrzeby pracodawców – w świetle wyników badań – można ująć następująco:

- więcej ofert kształcenia w zawodzie technik energetyk, powrót do kształcenia w zawodzie energetyk, w konsekwencji – szersza podaż kompetencji wykorzystywanych w energetyce,
- lepsze łączenie kształcenia teoretycznego z umiejętnościami praktycznymi,
- większy zakres kształcenia praktycznego, w tym praktyk zawodowych w firmach,
- powszechne uczenie podstaw technicznych: rozumienia dokumentacji technicznej, układów elektrycznych, konstrukcji itp.,
- zawartość programów dostosowana do realiów pracy w zawodzie, tak by absolwent znał techniki i narzędzia pracy odpowiednie do stanowisk, jakie mógłby zająć,

³ Baron-Puda M. *Zapotrzebowanie na pracowników w przedsiębiorstwach produkcyjnych*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” nr 3-4(62-63)/2008; Sztandar-Sztanderska [red.] 2010; Jeruszka U. [red.] *Unowocześnianie metod i form kształcenia zawodowego w Polsce. Diagnoza i oczekiwane kierunki zmian*, IPiSS, Warszawa 2012; Górniak J. [red.] *Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski*. Raport podsumowujący drugą edycję badań „Bilans Kapitału Ludzkiego”, realizowaną w 2011 roku, PARP, Warszawa 2012; Danilewicz D. *Podaż i popyt na kwalifikacje i kompetencje w ujęciu sektorowym na przykładzie sektora bankowego* (na podstawie badań empirycznych), „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów” nr 2(32)/2014; Fryczyńska M. *Stan i perspektywy kształcenia i rozwoju kompetencji dla potrzeb branży telekomunikacyjnej*, ibidem; Wojtczuk-Turek A. *Podaż i popyt na kwalifikacje i kompetencje w ujęciu sektorowym – w świetle badań jakościowych branży IT*, ibidem.

- położenie nacisku w toku kształcenia na zrozumienie, na czym polega praca w branży, jakie są jej realia,
- rzetelne ocenianie efektów kształcenia, tak żeby świadectwo informowało o rzeczywistej wiedzy i umiejętnościach absolwenta – generalnie, by wymagania stawiane absolwentom były wyższe niż są obecnie.
- promocja zawodów obecnych w przemyśle odzieżowym, żeby byli chętni do ich uczenia się.

Za główne wyzwania wobec kształcenia kompetencji dla potrzeb branży technologii informatycznych i telekomunikacji – w świetle opinii pracodawców – należy uznać:

Pracodawcy branży budowlanej od szkolnictwa zawodowego oczekują:

- zasadniczej modernizacji programu nauczania – nadania większej rangi umiejętnościom praktycznym;
- wprowadzenia do programów szkół większego zakresu praktyk uczniowskich;
- takiego toku kształcenia, w którym uczniowie będą musieli wykazywać się solidnością, samodzielnością, zdyscyplinowaniem, chęcią do nauki nowych umiejętności, co stanowiłoby trening przez podjęciem pracy wymagającej takich samych cech;
- lepszego powiązania wyników na dyplomach szkolnych z rzeczywistymi umiejętnościami absolwentów;
- absolwenta zawodowej szkoły budowlanej – z fachem w ręku, odpowiednią postawą do pracy, mającego swoistą pokorę wobec realiów pracy na budowie, „niepijącego”, podatnego na „nasiąknięcie” kulturą pracy wyznawaną w danej firmie;
- promocji zawodów budowlanych, aby byli chętni do uczenia się i podejmowania pracy z wyboru, a nie z braku innych możliwości.
- kształcenie w zakresie urządzeń i systemów telekomunikacyjnych aktualnie stosowanych w branży przy wykorzystaniu konkretnych zadań i problemów pracy;
- pogłębienie kształcenia w zakresie przedmiotów ścisłych i pokrewnych, dobre teoretyczne przygotowanie;
- łączenie teorii z praktyką, utrzymywanie owocnej współpracy szkół z pracodawcami w zakresie organizowania praktyk, prelekcji i wspólnego kształcenia kompetencji;
- stosowanie metod kształtujących umiejętność logicznego myślenia, rozwiązywania problemów, pracy w zespole, dyscyplinę pracy, łączenia kompetencji informatycznych z myśleniem biznesowym, rozumienie biznesu;
- kształtowanie zdolności i gotowości do nauki, otwartości na rady bardziej doświadczonych pracowników;
- ułatwienie nauczycielom zawodu doskonalenia się w przedsiębiorstwach z branży;
- umożliwienie uczniom nabywania kwalifikacji potrzebnych do podjęcia pracy, np. uprawnienia SEP, uprawnienia do pracy na wysokościach, certyfikaty CISCO.

Oczekiwania pracodawców branży odzieżowej wobec szkolnictwa zawodowego są podobne:

- zasadniczo zmodernizowany program nauczania – duże znaczenie dobrze wyćwiczonych praktycznych umiejętności zawodowych;
- wprowadzenie do programów szkół dużego zakresu praktyk uczniowskich powiązanych z konkretnymi firmami, dzięki czemu uczniowie poznaliby reżim produkcji i zrozumieli, na czym polega praca w branży;

Bank staje się coraz bardziej wymagającym klientem instytucjonalnym. Kształcenie przyszłych pracowników sektora bankowego staje się także coraz bardziej złożone. Wydaje się, że szkoły nie są w stanie wykształcić pracowników gotowych do pracy w sektorze bankowym bez dodatkowego przeszkolenia – nie jest to co do zasady możliwe, ponieważ poszczególne instytucje (bank centralny, banki komercyjne, banki spółdzielcze) mają swoją specyfikę. Swoiste kompetencje są kształcone w ramach pracy na stanowisku w konkretnym banku lub w ramach dalszego kształcenia, np. w ramach szkoleń. Przedstawiciele banków liczą przede

wszystkim na wysoką jakość programów szkoleniowych realizowanych przez nich samych (szkolenia wewnętrzne albo zewnętrzne prowadzone przez banki we współpracy ze sprawdzonymi wcześniej instytucjami szkoleniowymi). Sektor bankowy bardzo dynamicznie się rozwija, a w ramach edukacji formalnej uczniowie zapoznają się z wiedzą sprzed kilku czy kilkunastu lat, przez co nie potrafią odpowiednio podchodzić do aktualnie występujących procesów. Ponadto przedstawiciele przedsiębiorstw obserwują, że absolwenci szkół nie mają wiedzy o produktach, procesach czy procedurach bankowych, dlatego niski poziom przygotowania, jaki prezentują, wymaga od pracodawcy poświęcenia czasu na przyuczenie pracownika do pracy na określonym stanowisku. Przedstawiciele sektora bankowego zwracają uwagę na przeteoretyzowanie programów nauczania i stosunkowo mały zakres umiejętności rozwijanych w toku uczenia się, na nie zawsze odpowiedni poziom kompetencji społecznych (tak podstawowych, jak np. komunikacja czy praca w zespole), na niedostateczny poziom współpracy banków ze szkołami. Przy czym wina leży po obu stronach: pracodawcy nie są zawsze chętni do kontaktów z ich zdaniem skostniałym sektorem edukacji, z kolei przedstawiciele szkół nie mają koncepcji kooperacji i nie wypracowali procedur kontaktu z pracodawcami.

Warto podkreślić, że różnice między badanymi branżami dotyczą także możliwości opanowania wszystkich potrzebnych umiejętności w toku nauki szkolnej, począwszy od energetyki, w której kształcenie formalne ma duże znaczenie, ale specjalizacja polegająca na uczeniu się obsługi konkretnej technologii musi przebiegać w miejscu jej stosowania, a skończywszy na firmach odzieżowych, które od większości pracowników oczekują dużej sprawności w wykonywaniu powtarzalnych czynności, a tych można się nauczyć poza szkołą w trakcie jakichkolwiek zajęć praktycznych.

Pracodawcy z różnych branż mają też – oprócz specyficznych dla branży – podobne oczekiwania wobec kompetencji pracowniczych. Są nimi: lojalność wobec firmy, otwartość i motywacja do uczenia się potrzebnych umiejętności i doskonalenia już posiadanych, umiejętność pracy w zespole, komunikacja interpersonalna, organizacja pracy własnej,

zdolność adaptacji do zmian i działania w nowej sytuacji, tworzenie nowych rozwiązań, punktualność, odpowiedzialność. Potrzeba rozwoju takich kompetencji musi zostać uwzględniona przy każdej specyfice kształcenia, ponieważ cechy takie niezbędne są do odniesienia sukcesu na każdym polu.

Niedopasowania kompetencyjne i kwalifikacje absolwentów szkół

Problematyka niedopasowania kompetencyjnego i kwalifikacyjnego absolwentów szkół budzi w ostatnich latach coraz większe zainteresowanie. Z badań wśród pracodawców wynika, że pomiędzy wiedzą doświadczonych pracowników a wiedzą nowo zatrudnionych absolwentów występuje przepaść – luka. Poziom wiedzy, szerzej – kompetencji absolwentów może być nazwany „startowym”.

Niedopasowanie kompetencyjne oznacza różnicę między zasobem kompetencji posiadanych i wymaganych do wykonywania czynności na stanowisku pracy. Niedopasowanie kwalifikacyjne z kolei to niezgodność między poziomem posiadanego wykształcenia a wymaganym poziomem kwalifikacji (wykształcenia) w aktualnie wykonywanej pracy. Badacze zagadnień społecznych rozróżniają niedopasowanie pionowe (wertykalne) i poziome (horyzontalne). Niedopasowanie pionowe występuje wówczas, gdy kwalifikacje/kompetencje danej osoby są zbyt wysokie lub zbyt niskie w stosunku do wymaganych na stanowisku pracy. W pierwszym przypadku mówi się o nadwyżce kompetencyjnej/kwalifikacyjnej, natomiast w drugim – o niedoborze kompetencyjnym/kwalifikacyjnym. Niedopasowanie horyzontalne dotyczy osób, które wykonują pracę niezgodną z kierunkiem wykształcenia/wyuczonym zawodem.

Zespół naukowy z Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego badał skalę niedopasowań wertykalnych i horyzontalnych absolwentów szkół. Badania ujawniły, że problem niedopasowań horyzontalnych dotyka około 35% populacji pracujących absolwentów szkół wyższych, zaś niedopasowań wertykalnych – około 30% wszystkich absolwentów. Przeedukowanie deklarowane jest znacznie częściej, bo aż w 24,3% przypadków wobec 5,8% przypadków niedouczenia.

	Kiedykolwiek pracujący w wyuczonym zawodzie	
	tak	nie
Ogółem		
Zasadnicze zawodowe	58,55	41,45
Średnie i policealne	37,98	62,02
Wyższe	21,80	78,20

Tabela 2. Osoby pracujące zawodowo według poziomu wykształcenia (w %)

Źródło: Wybory ścieżki kształcenia..., GUS, 2013, s. 103, tab. 1(42)

pracowało w wyuczonym zawodzie. Odsetek ten jest znacznie niższy wśród pracujących z wykształceniem zasadniczym zawodowym i sięga 40% (tabela 2). Wgląd w dane GUS mówi o czymś jeszcze: około 44% pracujących Polaków wykonuje pracę niezgodną z kierunkiem wykształcenia dlatego, że zgodnej z kierunkiem wykształcenia nie mogło znaleźć (tabela 3).

	Powody niepodjęcia nigdy pracy w wyuczonym zawodzie				
	nieznalezienie pracy zgodnej z kierunkiem wykształcenia	brak zainteresowania znalezieniem pracy zgodnej z kierunkiem wykształcenia	inna praca lepsza pod względem finansowym	inna praca lepsza pod względem aspiracji i oczekiwań	inne
Ogółem	43,98	12,97	33,39	11,40	14,31
Zasadnicze zawodowe	38,01	15,83	36,44	7,43	13,27
Średnie i policealne	45,87	13,41	31,10	9,37	15,14
Wyższe	47,02	9,7	33,92	17,86	13,55

Tabela 3. Przyczyny niepodjęcia pracy w wyuczonym zawodzie przez osoby pracujące zawodowo według poziomu wykształcenia (w %).

Źródło: Wybory ścieżki kształcenia..., GUS, 2013, s. 117, tab. 11(52)

Oznacza to, że spośród absolwentów, którzy deklarują problem niedopasowania pionowego, większość wykonuje pracę poniżej swoich kwalifikacji (mierzonych poziomem wykształcenia i subiektywną percepcją wymagań). Absolwenci szkół średnich cechują się wysokim odsetkiem osób deklarujących wykonywanie pracy zgodnej z posiadanym poziomem wykształcenia – aż 74,5% oświadcza dokładne dopasowanie, a więc brak niedopasowania wertykalnego. Analiza skali niedopasowań kwalifikacyjnych horyzontalnych względem liczby lat od ukończenia szkoły wskazuje, że problem tych niedopasowań nie maleje z czasem, a wręcz nieco się nasila. Być może dla wykonywanej pracy większe znaczenie zaczynają odgrywać specyficzne kompetencje zgromadzone w wyniku doświadczenia zawodowego niż formalne wykształcenie. Wykonywana praca weryfikuje posiadane kompetencje i selekcjonuje te przydatne (wzmacniając ich znaczenie np. przez dodatkowe szkolenia) oraz te niebędące bezpośrednio wykorzystywane w pracy⁴.

Wypada odnotować i to, że wedle danych GUS (2013) około 56% pracujących Polaków nigdy nie

Wśród przyczyn zjawiska niedopasowania wymienia się: brak dokładnej informacji o rzeczywistej produktywności potencjalnych pracowników, niską mobilność terytorialną, trudną ogólną sytuację gospodarczą, niskie zaangażowanie pracodawców w kształcenie zawodowe, nieskuteczne doradztwo zawodowe. Dostosowanie oferty edukacyjnej szkół do popytu na pracę wymaga rzetelnej informacji na temat zapotrzebowania na konkretne kwalifikacje i kompetencje w poszczególnych zawodach (obszarach zawodowych), a także odwoływania się do trendów i prognoz zmian w pożądanych kompetencjach. Brak takich informacji wywołuje liczne dysfunkcje w procesie rozwoju kompetencji, co skutkuje bezrobociem strukturalnym. Trzeba dodać, że znalezienie odpowiedzi na pytanie, czy i w jakiej mierze znamy przyszłościowe zapotrzebowanie gospodarki na określone kadry, jest bardzo trudne. Rynek pracy – z punktu widzenia kształcenia zawodowego – jest kapryśny.

Niedostosowanie kompetencji kandydatów do pracy do kompetencji pożądanych przez pracodawców powoduje, że liczne przedsiębiorstwa pozostają w sytuacji niedoboru kadr. Charakter tego niedoboru jest nie tyle ilościowy, co

⁴ Wincenciak L. Wpływ niedopasowań kwalifikacyjnych na wygenerowanie absolwentów w Polsce, „Polityka Społeczna” nr 3/2016.

strukturalno-jakościowy, gdyż osoby kończące szkoły i dopiero wkraczające na rynek pracy nie dysponują dostatecznymi kompetencjami do podjęcia pracy w wyuczonym zawodzie w takim stopniu, który pozwoliłby na ich bezproblemowe zatrudnienie.

Kształcenie zawodowe dla potrzeb przedsiębiorców?

Edukacja formalna stanowi pierwszy, ale istotny etap wyposażania absolwentów w podstawową wiedzę z różnych obszarów funkcjonowania firm, wiedzę potrzebą do podejmowania zadań zawodowych na poszczególnych stanowiskach, ale przede wszystkim dającą podstawy do jej dalszego rozwijania.

Rozwój większości branż jest dynamiczny, pojawiają się nowe usługi i produkty, wykorzystywane są nowe zaawansowane technologie, którym towarzyszą zmiany metod pracy i jej organizacji, co pociąga za sobą konieczność rozwoju, czasem zmian posiadanych kompetencji. Zmieniają się firmy, ich cele i rodzaj działalności, zmianom ulega struktura i kultura organizacyjna, zmianom podlega też sama praca oraz metody i środki realizacji celów firmy, a w ślad za tym zmieniają się wymagania pracodawców wobec pracowników. Z uwagi na brak dopasowania efektów kształcenia do zmieniających się wymagań firm pracodawcy – aby zapewnić wysoką jakość pracy nowo przyjętych pracowników i świadczenie przez nich usług na wysokim poziomie – są zmuszeni do prowadzenia rozbudowanych programów wdrożeniowych uzupełniających kompetencje pracowników. Duże firmy mają większą łatwość radzenia sobie z tym problemem poprzez organizację wewnętrznych programów rozwoju, natomiast w mniejszych firmach te problemy rosną. Badanie małopolskich pracodawców pokazało, że 41% z nich oczekuje pełnego przygotowania pracowników do wykonywanych zadań, 48% zakłada częściowe doszkalanie, a 12% przewiduje, że nowo przyjmowani pracownicy przejdą w firmie pełne szkolenie⁵. Wyniki badania nie uwzględniły wielkości firm. W tym kontekście pojawiają się dylematy związane z charakterem kształcenia – z jednej strony na rynku pracy pożądanymi są pracownicy o wąskich specjalizacjach, którzy

mogą podjąć od razu pracę na określonych stanowiskach, z drugiej strony ograniczanie kształcenia do wąskiego zakresu kompetencji może prowadzić do sytuacji uniemożliwiającej realizowanie innego typu zadań na podobnych stanowiskach. Wypada dodać, że kompetencje specyficzne kształcą się zazwyczaj podczas szkoleń „szytych na miarę”. W interesie dostawców technologii i urzędzeń jest doskonalenie kompetencji swoich klientów, aby dostarczane produkty, technologie, urządzenia zaspokoły potrzeby i umożliwiły wykorzystanie całego spektrum oferowanych możliwości. Zdarza się, że dostawcy podejmują współpracę ze szkołami zawodowymi, aby propagować swoją ofertę i kształcić w zakresie jej stosowania. Tym samym przygotowują uczniów do podjęcia pracy w danej branży i do szybkiego wykonywania zadań.

Wśród wielu wyzwań, jakie stają przed polskim szkolnictwem zawodowym, budowanie programów nauczania uwzględniających zróżnicowane i mało stabilne potrzeby kompetencyjne pracodawców lokalnego czy regionalnego rynku pracy należy do najtrudniejszych.

Pojawiły się postulaty dotyczące uelastyczenia programów nauczania i wprowadzenia możliwości kształcenia kompetencji i nabywania kwalifikacji cząstkowych wyodrębnionych w zawodzie. Do systemu szkolnego wprowadzono kwalifikacyjne kursy zawodowe jako jedną z form kursowych, która miała umożliwiać łatwiejsze dostosowywanie oferty kształcenia do potrzeb pracodawców.

Pracodawcy, rekrutując pracownika, mogą ocenić na podstawie kwalifikacji, czy posiada on właściwe kompetencje, pod warunkiem że świadectwa kwalifikacyjne dobrze odzwierciedlają kompetencje, że ich zestaw jest właściwy, że właściwie i wnikliwie zostały one ocenione. W przeciwnym razie koszt oceniania kompetencji spada na pracodawcę. Pracodawcy oczekują zwiększenia dostępności kandydatów na pracowników z odpowiednimi kompetencjami, najlepiej odpowiednio opisanymi i potwierdzonymi, w tym również z uprawnieniami, co umożliwiłoby zaspokojenie popytu na pracę przy relatywnie niewysokich kosztach rekrutacji i szkolenia z zakresu kompetencji specyficznych dla danego przedsiębiorstwa. Ten problem – jak należy sądzić

⁵ *Pracodawca – Rynek – Pracownik*. Raport z badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2013.

– może dotyczyć wszystkich branż. M. Fryczyńska na podstawie wyników badań stwierdza: Nowo zatrudnieni absolwenci, zdaniem pracodawców, nie mają biegłości w wykonywaniu określonych zadań, w stosowaniu konkretnej technologii i używaniu urządzeń różnych producentów – po prostu nie potrafią efektywnie działać w różnych sytuacjach zawodowych. Dla doświadczonych pracowników dyplom ukończenia szkoły to „historyczny” dokument. To, co potrafią, jak sami stwierdzali, to nawet w 90% efekt uczenia się w toku pracy, czyli uczenia się nieformalnego⁶. Szkolnictwo zawodowe dla potrzeb danej branży mierzy się z jednoczesną realizacją wymagań kwalifikacyjnych i reagowaniem na szybko zmieniające się potrzeby rynku pracy. Nowości technologiczne to domena nauki, niemniej jednak istotne jest pokazanie ich jako aplikacji, potrzebna jest także praktyka organizacyjna.

W ramach projektowanych przeobrażeń szkolnictwa zawodowego następować ma stopniowe wprowadzanie dualnego systemu kształcenia zawodowego. System dualny zakłada połączenie nauki teoretycznej w szkole z praktyczną nauką zawodu odbywaną w zakładzie pracy, która stanowi de facto wstępne szkolenie zawodowe. Aby brać udział w tym systemie edukacji, niezbędne jest znalezienie przedsiębiorcy, któremu zależy na solidnym wyuczeniu przyszłego pracownika. Kształcenie zawodowe odbywa się na podstawie umowy zawartej między zakładem pracy a uczniem i uwieńczony jest egzaminem końcowym, który potwierdza nabycie fachowej wiedzy praktycznej. Na podstawie opinii pracodawców można wysunąć wniosek, że im bliżej szkoły współpracują z przedsiębiorstwami z branży, tym lepiej rozpoznają potrzeby edukacyjne tej branży i tym łatwiej jest im na nie odpowiadać. Budowanie konsorcjów dla rozwoju kompetencji w branży jest bardzo cenne. Włączenie pracodawców w proces kształcenia jest konieczne, ponieważ to pracodawcy najlepiej wiedzą, jakich fachowców chcą zatrudnić i jakich predyspozycji, umiejętności, zdolności od nich potrzebują. Dostosowaniu kompetencji absolwentów do potrzeb pracodawców sprzyjać ma wzrost w szkolnych planach liczby zajęć kształcenia zawodowego (do co najmniej połowy ogółu), preferowanie (poprzez odpowiednią

⁶ Fryczyńska M. *Stan i perspektywy kształcenia i rozwoju kompetencji dla potrzeb branży telekomunikacyjnej*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów”, nr 2(32)/2014, s. 61.

wysokość subwencji oświatowej) kierunków kształcenia zgodnych z zapotrzebowaniem zgłaszanym przez pracodawców, również okresowe weryfikacje opinii wojewódzkich i powiatowych rad rynku pracy o utworzeniu w szkole nowego kierunku kształcenia. Mimo że rada rynku pracy zaaprobuje powstanie danego kierunku kształcenia, to po upływie 2 lat, na podstawie diagnozy zapotrzebowania na pracowników w poszczególnych zawodach, może zmienić opinię. Podstawą tego rodzaju działania mają być badania realizowane przez publiczne służby zatrudnienia – relacjonuje A. Węglicka, specjalista w Zespole ds. Badań i Analiz w Mazowieckim Obserwatorium Rynku Pracy⁷.

Kłopot z kształceniem dla potrzeb pracodawców jest też taki, że stawia szkołę zawodową przed zagadnieniem kształcenia kompetencji potrzebnych nie tylko na dziś, ale i w kilkuletniej perspektywie. Koncentracja wyłącznie na stanie obecnym oznacza, że kompetencje absolwentów mogą być nieaktualne już w chwili ukończenia szkoły.

Jednym z instrumentów dostosowywania kompetencji absolwentów szkół do potrzeb pracodawców jest badanie losów absolwentów. Przed badaniem losów zawodowych absolwentów szkół stawia się najczęściej kilka celów. Wiążą się one zarówno z oceną samego procesu dydaktycznego, jak i współpracą szkoły z pracodawcami, i szerzej – ze środowiskiem, w którym szkoła funkcjonuje. W pierwszym przypadku badania absolwentów powinny dostarczyć wiedzy na temat ich oceny programu nauczania i przydatności zdobytej wiedzy oraz nabytych umiejętności na rynku pracy. Jest to konieczne do doskonalenia programów nauczania, ich treści, struktury, sposobów osiągania założonych efektów kształcenia. W drugim chodzi, najogólniej mówiąc, o ocenę jakości przygotowania absolwentów do pracy zawodowej, dokonywaną z punktu widzenia pracodawców i innych podmiotów rynku pracy nie tylko pod względem obecnej pozycji absolwentów, lecz także przy wzięciu pod uwagę oczekiwanych zmian rynku pracy.

Można wskazać wiele szczegółowych celów badania losów zawodowych absolwentów. Dotyczą

⁷ Węglicka A. *Założenia reformy kształcenia zawodowego*, „Biuletyn Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy” nr 4/2016.

one nie tylko diagnozy sytuacji absolwentów na lokalnych rynkach pracy oraz struktury szkolnictwa zawodowego w poszczególnych regionach. Co najmniej równie ważne są takie cele, jak: określenie stopnia przygotowania absolwentów do poruszania się na rynku pracy, samodzielnego zarządzania rozwojem i aktualizacji kompetencji i kwalifikacji zawodowych, ocena zakresu przedmiotowego programów nauczania i jakości procesu kształcenia w kontekście potrzeb pracodawców oraz oczekiwań absolwentów i wskazanie barier, jakie absolwenci napotykają, poszukując zatrudnienia zgodnego z wykształceniem.

Absolwenci szkoły podstawowej, podejmując decyzję o wyborze zawodu i konkretnej szkoły, w coraz większym stopniu kierują się oceną szans na uzyskanie po ukończeniu szkoły pracy w wyuczonym zawodzie. Szkoły muszą zatem reagować na zachodzące i oczekiwane zmiany, by zainteresować swoją ofertą potencjalnych uczniów oraz zwiększyć szanse zatrudnienia swoich absolwentów. Badanie i monitoring losów absolwentów szkół może zbliżyć system szkolnictwa zawodowego, strukturę i treści kształcenia do potrzeb szybko zmieniającej się gospodarki, a zatem i potrzeb pracodawców.

Bibliografia

- Baron-Puda M. *Zapotrzebowanie na pracowników w przedsiębiorstwach produkcyjnych*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” nr 3-4(62-63)/2008.
- Danilewicz D. *Podaż i popyt na kwalifikacje i kompetencje w ujęciu sektorowym na przykładzie sektora bankowego (na podstawie badań empirycznych)*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów” nr 2(32)/2014.
- Fryczyńska M. *Stan i perspektywy kształcenia i rozwoju kompetencji dla potrzeb branży telekomunikacyjnej*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów” nr 2(32)/2014.
- Górniak J. [red.] *Kompetencje jako klucz do rozwoju Polski*. Raport podsumowujący drugą edycję badań „Bilans Kapitału Ludzkiego” realizowaną w 2011 roku, PARP, Warszawa 2012.
- Jeruszka U. *Kompetencje. Aspekty teoretyczne i praktyczne*, Difin, Warszawa 2016.
- Jeruszka U. [red.] *Unowocześnianie metod i form kształcenia zawodowego w Polsce. Diagnoza i oczekiwane kierunki zmian*, IPiSS, Warszawa 2012.
- Kryńska E., Kwiatkowski E. *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013.
- Pracodawca – Rynek – Pracownik. Raport z badania zapotrzebowania na pracowników wśród małopolskich pracodawców*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2013.
- Rocznik Statystyczny Pracy 2015, GUS, Warszawa 2015a.
- Rocznik Statystyczny Przemysłu 2015*, GUS, Warszawa 2015b.
- Trojanowska M., Rostkowski T. *Kompetencje i kwalifikacje w ujęciu sektorowym na przykładzie branży farmaceutycznej*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów” nr 2(32)/2014.
- Węglińska A. *Założenia reformy kształcenia zawodowego*, „Biuletyn Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy” nr 4/2016.
- Wincenciak L. *Wpływ niedopasowań kwalifikacyjnych na wynagrodzenia absolwentów w Polsce*, „Polityka Społeczna” nr 3/2016.
- Wojtczuk-Turek A. *Podaż i popyt na kwalifikacje i kompetencje w ujęciu sektorowym – w świetle badań jakościowych branży IT*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów” nr 2(32)/2014.
- Wybory ścieżki kształcenia a sytuacja zawodowa Polaków*, GUS, Warszawa 2013.

Dr hab. Urszula JERUSZKA – prof. Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie; Katedra Pedagogiki Pracy i Andragogiki