

System kształcenia zawodowego - rola pracodawców, nowe możliwości, od pomysłów do czynów.

Na wysoką jakość systemu kształcenia zawodowego wpływ ma wiele czynników, jednym z kluczowych jest jednak zaangażowanie pracodawców. Wieloletnia tradycja zaangażowania pracodawców w system kształcenia zawodowego zaowocowała w wielu krajach europejskich zbudowaniem wysokiej jakości kształcenia, która bezpośrednio przekłada się na wysoką zatrudnialność absolwentów szkół. Doskonałym przykładem takiej współpracy są m.in. Niemcy, których izby przemysłowo-handlowe odpowiedzialne są za weryfikację kompetencji uczniów, którzy nabywają umiejętności bezpośrednio u pracodawców w ramach tzw. dualnego kształcenia. Trudno znaleźć w tym miejscu bezpośrednio odniesienie do polskiego systemu organizacji pracodawców, o ile występują u nas dość liczne organizacje pracodawców – zrzeszające podmioty na poziomie krajowym, branżowym oraz regionalnym, to brak jest jednej organizacji, w której obowiązkowo zrzeszać mieliby się pracodawcy. To zapewne pozwoliłoby szybciej rozwinąć współpracę władz centralnych z odpowiednią organizacją, która mogłaby przejąć znaczną rolę i odpowiedzialność za kształcenie zawodowe. Jednak część niemieckich rozwiązań, mimo powyższego, została również przetransferowana do polskiego systemu kształcenia zawodowego, w którym również wprowadzono kilka lat temu pojęcie dualnego kształcenia i zaczęto rozwijać intensywnie współpracę opartą o realizację praktycznej nauki zawodu u pracodawcy. Od wielu lat trwa również praca nad zmianami i dostosowaniem kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy. Wiele z podjętych działań ma już dziś pozytywne efekty, jednak droga do koniecznych zmian w systemie, które będą skutecznie realizowały kształcenie na potrzeby rynku pracy, jest jeszcze długa.

Rozwój gospodarki opartej na nowoczesnej wiedzy, innowacyjnych i elastycznych umiejętnościach oraz kompetencjach społecznych zgodnych z wymaganiami rynku pracy stanowi główny cel w poprawie konkurencyjności polskich przedsiębiorstw, szczególnie w okresie zmian gospodarczych spowodowanych pandemią COVID-19. Dalszy wzrost gospodarczy wymaga znacznej poprawy kwalifikacji i kompetencji ogólnych i zawodowych polskiego społeczeństwa. Podniesienie jakości kształcenia odbywać się musi zarówno w zakresie kwalifikacji szkolnictwa wyższego, dostarczając do zakładów pracy odpowiednio przygotowanych inżynierów, a także na płaszczyźnie kształcenia zawodowego, które przygotuje dobrze wykwalifikowanych techników, rzemieślników oraz robotników, zwiększających dotychczasowy potencjał produkcyjny i usługowy polskich zakładów pracy.

Dotychczasowy brak wystarczającego zaangażowania pracodawców w proces kształcenia zawodowego wynikał z wielu czynników, wśród nich zapewne wymienić można było brak odpowiednich rozwiązań legislacyjnych wspierających pracodawców angażujących się w kształcenie oraz zwiększających poziom włączenia przedsiębiorstw w proces kształcenia, dzięki nowym formom współpracy pomiędzy szkołami i partnerami rynku pracy. O ile w systemie pojawiły się nowe możliwości do rozwoju współpracy, to jednak przedsiębiorcy wciąż wskazywali brak odpowiednich rozwiązań wspierających zaangażowanych w kształcenie zawodowe pracodawców. Głównymi oczekiwaniami ze strony zakładów pracy były i są m.in. odpowiednie zwolnienia podatkowe związane z kosztami ponoszonymi na doksztalanie uczniów szkół, przebywających na praktycznej nauce zawodu w zakładzie pracy. Co prawda przepisy prawa oświatowego wskazują na refundację pracodawcom wynagrodzenia instruktorów praktycznej nauki zawodu, dodatku szkoleniowego dla instruktorów praktycznej nauki zawodu prowadzących

zajęcia praktyczne z uczniami, kosztów odzieży i obuwia roboczego, a także środków ochrony indywidualnej (Rozporządzenie MEN z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu, § 9 ust. 2), jednak środki finansowe na powyższe działania zapewnić mają co do zasady organy prowadzące szkoły, które nie zawsze wyrażają zgodę dyrektorom szkół na poniesienie powyższych kosztów związanych z kształceniem praktycznym realizowanym u pracodawcy.

Sytuacja na rynku pracy, brak wykwalifikowanych pracowników oraz wzrastająca presja światowej konkurencji wymusza na polskich przedsiębiorcach podejmowanie działań zmierzających do jeszcze dynamiczniejszego rozwoju swoich zakładów. Powoduje to również wzrost świadomości w zakresie konieczności angażowania się pracodawców w proces kształcenia zawodowego młodzieży. Zmiany legislacji w obrębie kształcenia zawodowego, jakie dokonały się w ostatnich latach, wskazały wiele możliwości angażowania pracodawców w proces kształcenia zawodowego. Wśród nich wskazać można podejmowane przez pracodawców lub ich organizacje działania realizowane wspólnie ze szkołą oraz organem prowadzącym w celu podniesienia jakości kształcenia zawodowego. Są to m.in.

- wspólne opracowywanie programów nauczania dla wybranych zawodów kształcenia, w tym również programów dodatkowych umiejętności zawodowych,
- pomoc w doposażeniu pracowni i warsztatów szkolnych,
- realizacja staży uczniowskich i praktyk w przedsiębiorstwach,
- umożliwienie nauczycielom odbycia stażu w zakładzie pracy oraz pracownikom przedsiębiorstw dodatkowego zatrudnienia w szkole,
- organizowanie w przedsiębiorstwach ośrodków egzaminacyjnych upoważnionych przez właściwą okręgową komisję egzaminacyjną do przeprowadzania egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie,

- realizacja dualnego kształcenia dla uczniów, które dotychczas odbywało się głównie dla młodocianych pracowników we współpracy z izbami rzemieślniczymi,
- doksztalcenia pracowników zakładów pracy w ramach nieodpłatnych Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych,
- tworzenie klas patronackich, współpraca w ramach projektów edukacyjnych, wsparcie w doradztwie zawodowym itp.

Powyższe formy to przykłady, z których korzystać mogą szkoły i współpracujący z nimi pracodawcy, których celem jest podniesienie jakości kształcenia zawodowego. Wyzwania systemu są jednak znacznie większe. Jednym z koniecznych warunków w budowaniu jakościowego systemu kształcenia zawodowego dostosowanego do potrzeb rynku pracy jest właściwe określenie potrzeb kompetencyjnych, czyli zapotrzebowania na zawody przyszłości. Bez zaangażowania pracodawców w badanie potrzeb oraz analizę obecnych profili zawodowych występujących w przedsiębiorstwach niemożliwe będzie wskazanie kierunków rozwoju kształcenia zawodowego, szybkie tworzenie nowych zawodów oraz rozszerzenie oferty kształcenia ustawicznego, tak ważnego w podnoszeniu kompetencji i przekwalifikowywaniu pracowników zgodnie z bieżącymi potrzebami rynku pracy. W wyznaczaniu trendów mogą pomóc wypracowane w ostatnim okresie narzędzia, tj. Sektorowe Ramy Kwalifikacji. Dzięki nim opisane zostały poziomy wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych dla poszczególnych sektorów. Analizując i badając trendy występujące w danej branży i nakładając wymagania stawiane przez pracodawców w obszarze rozwoju efektów uczenia się koniecznych do nabycia u obecnych pracowników na macierz charakterystyk Sektorowych Ram Kwalifikacji łatwiej będzie zdefiniować luki kompetencyjne, które posłużyć mogą nie tylko szybkiemu przekwalifikowywaniu pracowników, ale również

wskazą trendy w rozwoju i definiowaniu nowych zawodów kształconych w szkołach ponadpodstawowych. To bardzo istotna rola pracodawców w rozwoju systemu kształcenia zawodowego, dzięki której szybciej tworzone będą istotne dla gospodarki kraju zawody oraz kwalifikacje. Nie bez znaczenia jest również wsparcie pracodawców w procesie doradztwa zawodowego prowadzonego wśród uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych. Niestety świadomość wyborów związanych z dalszą ścieżką rozwoju zawodowego, dokonywanych przez uczniów szkół, jest bardzo niska. Dotychczas najczęściej szczególną uwagę do wyboru kierunku kształcenia uczniowie oraz ich rodzice przykładali dopiero na poziomie studiów wyższych. Decyzja związana z typem szkoły ponadpodstawowej oraz kierunkiem kształcenia wielokrotnie podejmowana była bez głębokiej analizy sytuacji oraz kierunków rozwoju rynku pracy. Był to ogromny błąd systemu, który nie wspierał budowania świadomości zawodowej u uczniów szkół podstawowych oraz ich rodziców. W krajach o silnej gospodarce oraz mocnej kulturze rozwoju edukacji zawodowej wskazać można również przykłady bardzo dużego zaangażowania pracodawców, organów administracji publicznej oraz szkół w system promocji kształcenia zawodowego powiązany z fachowym doradztwem zawodowym. Jest to kluczowy czynnik w odpowiedniej preselekcji przyszłych pracowników zgodnie z ich predyspozycjami. Powoduje to, że uczniowie są bardziej zmotywowani do nabywania kompetencji zawodowych oraz rozwoju zawodowego w obszarze, który jest dla nich odpowiedni. Tego typu działania budują trwałe zmiany w systemie, podnosząc jakość nabywanych formalnie kwalifikacji oraz powodując większą satysfakcję uczniów z udziału w procesie kształcenia. Potrzebna jest zatem ściślejsza współpraca administracji publicznej z pracodawcami i ich organizacjami, która pomoże rozbudować system doradztwa zawodowego oraz promocji kształcenia branżowego. Dotychczas podjęte działania związane z wprowadzeniem doradztwa zawodowego w szkołach podstawowych i ponadpodstawowych należy uznać, jako krok w odpowiednią stronę, jednak

obszar ten wymaga zdecydowanego zwiększenia dynamiki działań mających na celu uświadomienie zawodowe zarówno uczniów szkół podstawowych, jak i w szczególności ich rodziców.

Warto wskazać również, że obecne zmiany w systemie kształcenia zawodowego pozwalają pracodawcom na większy niż dotychczas wpływ na profil zawodowy absolwentów szkół ponadpodstawowych. Mowa tu zarówno o wsparciu szkół w tworzeniu nowych kierunków kształcenia, w ramach tzw. eksperymentu pedagogicznego, jak i częściowej modyfikacji programów nauczania w danym zawodzie. Forma eksperymentu jest bardziej złożona, ale pozwala na przeprowadzenie procesu dydaktycznego dla nieobowiązującego w rozporządzeniu kierunku kształcenia. W proces ten włączyć należy m.in. jednostkę naukową, a także uzyskać pozytywną opinię wojewódzkiej lub powiatowej rady rynku pracy, organu samorządu gospodarczego lub innej organizacji gospodarczej właściwej dla danego zawodu, a także opinię jednostki naukowej lub stowarzyszenia zawodowego właściwego dla zawodu. Po spełnieniu innych regulacji zawartych w art. 45 ustawy Prawo oświatowe (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1082, z późn. zm.) oraz uzyskaniu zgody ministra właściwego możliwe jest prowadzenie nowego, dotychczas nie zidentyfikowanego, kierunku kształcenia. Mniej formalności wymaga natomiast modyfikacja istniejących programów nauczania, dzięki której pracodawcy mogą tworzyć ze szkołą dodatkowe umiejętności zawodowe, które stanowią formę specjalizacji absolwentów danej szkoły, istotną dla lokalnego rynku pracy. Czas, który można poświęcić na naukę dodatkowej umiejętności jest zależny od kierunku kształcenia oraz kwalifikacji w nim zawartych, ale uznać można praktycznie, że wynosi on ok. 300-400 godzin. Co pozwala na przygotowanie uczniów do specyfiki potencjalnych zakładów pracy. Przekłada się to również

na zwiększone zatrudnienie absolwentów szkół kończący rozbudowane, o dodatkowe umiejętności zawodowe, programy nauczania zawodów.

Jakość systemu kształcenia jest zależna również od kompetencji i umiejętności nauczycieli kształcenia zawodowego, których przepisy prawa oświatowego dzielą na nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych oraz nauczycieli praktycznej nauki zawodu. W praktyce jednak najczęściej nauczyciele uczą zarówno teoretycznych przedmiotów, jak i praktycznej nauki zawodu.

Doskonalenie kompetencji nauczycieli w szczególności istotne jest w tym drugim aspekcie i nie da się doskonalić praktycznych umiejętności bez udziału pracodawców. Ministerstwo co prawda przewidziało obowiązkowe staże nauczycieli odbywane u pracodawców, jednak rozwój technologii jest tak dynamiczny, że potrzebne są dodatkowe formy doskonalenia zawodowego nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Szkolenia komercyjne, szczególnie z obszaru wykorzystania nowoczesnych technologii przemysłowych, wymagają bardzo dużych nakładów finansowych i nie zawsze dyrektorzy szkół są w stanie wesprzeć swoją kadrę pedagogiczną w każdej dziedzinie kształcenia. Stąd też konieczny jest rozwój nowych form wsparcia nauczycieli kształcenia zawodowego, które możliwe będą dzięki zaangażowaniu pracodawców.

Takie plany również przedstawia resort edukacji, który w ramach działań Krajowego Planu Odbudowy zakłada uruchomienie na terenie kraju 120 Branżowych Centrów Umiejętności. Powstała w ten sposób infrastruktura ma zapewnić rozwój nowoczesnego kształcenia zawodowego realizowanego na wszystkich poziomach (ponadpodstawowym i wyższym). Jednym z celów BCU, które docelowo ma być zorganizowane w ścisłej współpracy z organizacjami pracodawców, samorządami gospodarczymi lub innymi organizacjami gospodarczymi, ma być prowadzenie szkoleń branżowych dla nauczycieli

kształcenia zawodowego, wykładowców uczelni oraz szkoleń dla instruktorów praktycznej nauki zawodu prowadzących zajęcia z uczniami u pracodawców. Centra mają również za zadanie udostępnianie bazy dydaktyczno-lokalowej szkołom, uczelniom i pracodawcom na cele edukacyjno-szkoleniowe, pośrednictwo w nawiązywaniu współpracy biznesu i edukacji, wspieranie innowacji w kształceniu zawodowym, analizę potrzeb na zawody i umiejętności w branży, prowadzenie kształcenia praktycznego dla młodzieży, podnoszenie kwalifikacji i przekwalifikowywanie osób dorosłych, egzaminowanie, w tym walidację umiejętności nabytych pozaformalnie i nieformalnie oraz egzaminowanie w ramach uprawnień branżowych, a także prowadzenie doradztwa zawodowego i promocję kształcenia zawodów w danej branży. Ministerstwo zaplanowało działania na lata 2022-2025. Analizując obszary wsparcia Branżowych Centrów Umiejętności w zakresie podniesienia jakości kształcenia zawodowego stwierdzić należy, iż dotyczą one wszystkich zidentyfikowanych dotychczas problemów. Należy mieć zatem nadzieje, że będzie to kolejny, tym razem bardzo duży krok w zbliżeniu edukacji zawodowej do potrzeb rynku pracy.