

Możliwości rozwoju zgodnie z zapotrzebowaniem zmieniającego się rynku pracy - szanse i zagrożenia

Pandemia koronawirusa odcisnęła piętno na światowej gospodarce. Wciąż część sektorów walczy z zerwanymi łańcuchami dostaw, a perspektywy najbliższych miesięcy nie napawają optymistycznymi prognozami. Na chwilę obecną trudno oczekiwać, że sytuacja szybko się ustabilizuje. Ogromnemu produkcyjnemu zahamowaniu uległy koncerny światowych gigantów motoryzacyjnych. Dziś koncerny takie Volkswagen AG, Stellantis N.V. (koncern powstały w 2021 roku z połączenia PSA - Peugeot Société Anonyme i FCA - Fiat Chrysler Automobiles N.V) usiłują zabezpieczyć zerwane łańcuchy dostaw m.in. poprzez unifikację układów sterowania elektroniką, które wyeliminować mają problemy z dostępem do półprzewodników. Ekspertki branży motoryzacyjnej stanęły przed ogromnymi wyzwaniami, które trudno było przewidzieć. Kto bowiem mógł się spodziewać, że jedna z najsilniejszych gałęzi światowej gospodarki, o której rozwoju decydowała od zawsze innowacyjność, będzie musiała walczyć o dostęp do tzw. surowców produkcyjnych. Ten, ale również wiele innych przykładów problemów, z którymi mierzyć się muszą inne sektory gospodarki, pokazują, że kluczowym czynnikiem na wyjście z kryzysu były, są i będą kompetencje i kwalifikacje pracowników.

Obecne wymagania rynku pracy stawiają przed pracownikami nowe wyzwania, związane z dotychczas nieobserwowanymi zmiennymi, które decydują o konkurencyjności przedsiębiorstw. Nie od dziś wiadomo, że żyjemy w świecie VUCA (ang. Volatility – Uncertainty – Complexity – Ambiguity), który zapewnia nam ciągłą zmienność, niepewność, złożoność i niejednoznaczność ogólnych warunków i sytuacji. W takim świecie jeszcze bardziej niż wcześniej liczy się elastyczność kompetencji kadry i zdolność do przekwalifikowywania się oraz nabywania nowych umiejętności z obszarów kompetencyjnych

wykraczających poza dotychczasową specjalizację naszych pracowników. To oznacza, że pracodawcy (najczęściej duże światowe korporacje) tworzą własne wewnętrzne systemy reskilling'u i upskilling'u pracowników, których wymagane zmiany kompetencji następują najczęściej w oparciu o światowe megatrendy tj. automatyzacja, cyfryzacja, robotyzacja, Big Data, internet rzeczy, cyberbezpieczeństwo czy sztuczna inteligencja. Coraz częściej, w raportach dot. rynku pracy, pracodawcy wskazują na potrzebę kształcenia kompetencji miękkich i przekrojowych, które w ich ocenie pozwalają na szybsze adoptowanie pracowników na stanowiska pracy, do których potencjalni pracownicy nie zawsze posiadają wykształcenie formalne. To powoduje, że dotychczasowa ścieżka rozwoju związana ze specjalizacją w danej dziedzinie kompetencyjnej nie zawsze jest kluczem do zawodowego sukcesu. Kształcenie formalne w Polsce od wielu lat skupione było na podnoszeniu wiedzy, umiejętności i kompetencji w sposób wertykalny (szkoła podstawowa – szkoła średnia – studia I stopnia – studia II stopnia – doktorat). Oznaczało to doskonalenie się np. w obszarze jednej dziedziny nauki i podnoszenie swojej wiedzy, umiejętności i kompetencji na wyższy poziom, bez doskonalenia np. w obszarach pokrewnych lub, co czasem dla rynku pracy jest jeszcze bardziej istotne, całkowicie odrębnych. Dla przykładu osoba, która na etapie kształcenia w szkole średniej wybrała kierunek technik mechanik, najczęściej kontynuując edukację na studiach wybierała kierunki zbliżone z tym obszarem np. mechanikę i budowę maszyn, mechatronikę, automatykę itp. Mniej spotykanym rozwiązaniem było nabywanie kwalifikacji poza zbliżonym obszarem kompetencyjnym np. ukończenie szkoły średniej w kierunku technik mechanik i wybranie studiów z obszaru humanistycznego lub medycznego. Niespotykanym doskonaleniem w kształceniu formalnym, był rozwój horyzontalny kompetencji na tym samym poziomie Polskiej Ramy Kwalifikacji np. ukończenie technikum mechanicznego, a następnie zdobycie kwalifikacji z zawodu technik budownictwa, czy technik logistyki. Co prawda to rozwiązanie w praktyce było

formalnie możliwe, jednak ta droga rozwoju nie była zarówno wybierana, jak i znana uczestnikom procesu uczenia się przez całe życie. Inaczej wyglądało to w kształceniu nieformalnym, czyli w środowisku pracy, gdzie pracownik (bardzo często nie w pełni świadomie) doskonalił swoje kompetencje poza obszarem kwalifikacji z formalnego kształcenia. Wiązało się to najczęściej z awansem zawodowym na inne stanowisko lub zatrudnieniem niezgodnie z formalnymi kwalifikacjami. Oznacza to, że kompetencje zdobywane na dotychczasowym rynku pracy i ich nieformalny system nabywania, były zdecydowanie bardziej elastyczne niż system formalnego kształcenia.

Zmiany systemu kształcenia zawodowego w ostatnich latach spowodowały, że wypracowane w systemie formalnym możliwości rozwoju nabywanych przez uczniów i studentów kompetencji, uelastyczyły ścieżki kształcenia. Miały na to wpływ m.in. wieloletnie rozmowy przedstawicieli Ministerstwa Edukacji i Nauki z organizacjami pracodawców. Zgromadzone dotychczas doświadczenia oraz budowana w ostatnich latach świadomość, związana głównie z rolą i odpowiedzialnością systemu edukacji zawodowej za sukcesywny rozwój polskiej gospodarki sprawiła, że w systemie pojawiły się rozwiązania, które pozwalają na zbliżenie kształcenia zawodowego do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy.

Ważnym krokiem w rozwoju i doskonaleniu osób uczestniczących w procesie uczenia się przez całe życie było opracowanie i wdrożenie Polskiej Ramy Kwalifikacji, a także Sektorowych Ram Kwalifikacji. Dzięki tym narzędziom możliwe było lepsze zrozumienie procesu uczenia się przez całe życie, odnoszącego się nie tylko do kształcenia formalnego, ale uwzględniającego w szczególności kompetencje i kwalifikacje nabywane w kształceniu pozaformalnym i nieformalnym. Nie od dziś wiadomo, że wartość kompetencji pracownika stanowią nie tylko dyplomy uzyskane podczas kształcenia w szkole

i na uczelniach, ale przede wszystkim jego doświadczenie oraz zaangażowanie w procesie kształcenia i doskonalenia zawodowego. To dzięki tym zmianom, możliwe jest od niedawna potwierdzanie kompetencji nabytych w środowisku pracy – umożliwiają to m.in. kwalifikacje rynkowe, których dynamiczny rozwój obserwowany jest w ostatnich latach. Zgodnie z tymi trendami zmianą ulegają również kwalifikacje zdobywane w kształceniu formalnym. Potwierdzenie kwalifikacji wyodrębnionych w systemie szkolnym, jest możliwe również bez formalnego kształcenia. Taką możliwość daje egzamin eksternistyczny realizowany przez Okręgowe Komisje Egzaminacyjne, to oznacza, że osoby legitymujące się odpowiednim doświadczeniem pracy w danym zawodzie, mogą bez konieczności uczęszczania na kurs, przystąpić od razu do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie.

Zintegrowany System Kwalifikacji umożliwił podmiotom gospodarczym zgłaszanie kwalifikacji istotnych dla rozwoju danej branży do centralnego rejestru (Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji). To niespotykane dotychczas rozwiązanie, wymusiło również na zgłaszających podmiotach standard opisu kwalifikacji oraz zasady zapewnienia jakości procesu szkolenia oraz certyfikowania. Jednym z istotnych celów tego działania było wyeliminowanie od dawna zidentyfikowanego problemu, jakim jest oferowanie niskiej jakości usług szkoleniowych realizowanych przez podmioty gospodarcze wykorzystujące wsparcie zewnętrznych środków finansowych np. z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Dzięki Zintegrowanemu Rejestrowi Kwalifikacji, każdy zyskuje publiczny dostęp do sprawdzenia możliwości rozwoju w ramach istniejących kwalifikacji np. dla interesującego go obszaru. Z łatwością w wyszukiwarce umieszczonej na stronie internetowej (<https://kwalifikacje.gov.pl/k>) osoba zainteresowana rozwojem swoich kompetencji wyszuka kwalifikacje, które pozwolą jej zaplanować proces doskonalenia zawodowego oraz sprawdzić, jaka instytucja jest powołana do nadawania certyfikatu potwierdzającego kwalifikacje. Dzięki temu rozwiązaniu

wszyscy interesariusze procesu uczenia się przez całe życie, w szczególności podmioty gospodarcze działające w danej branży, zyskały możliwość szybkiej reakcji na zmieniające się zapotrzebowanie na kompetencje. Co prawda proces opisu kwalifikacji, jej włączenia do systemu trwa obecnie kilkanaście miesięcy, ale jest to dziś najszybsza forma, dająca wysoki standard zapewnienia jakości nabywanych kwalifikacji, niespotykany dotychczas na wolnym rynku szkoleniowym.

Podobnie dzięki zmianom przepisów prawa oświatowego wdrożonym w ostatnim czasie, pracodawcy współpracujący ze szkołami zyskali nowe możliwości zwiększenia elastyczności nabywanych przez uczniów kompetencji w ramach programów nauczania realizowanych w szkole. Mowa tu o możliwości realizacji tzw. dodatkowych umiejętności zawodowych w ramach programu nauczania w danym zawodzie. Oznacza to, że godziny stanowiące różnicę pomiędzy minimalną liczbą godzin przeznaczonych na realizację nauczania kwalifikacji w zawodzie wynikających z rozporządzenia w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego, a liczbą godzin programu nauczania, wynikającą z rozporządzenia w sprawie ramowych planów nauczania, można przeznaczyć na realizację tzw. dodatkowych umiejętności zawodowych. W praktyce może to być nawet 300 – 400 godzin, w ramach których uczniowie zdobędą istotne dla przyszłego pracodawcy kompetencje. Obecnie trwa proces wdrażania opracowanych, m.in. przez organizacje pracodawców, programów dodatkowych umiejętności zawodowych do rozporządzenia. Dla zawodów z branży motoryzacyjnej opracowano umiejętności rozszerzające kompetencje zawarte w podstawie programowej np. kształcenia w zawodzie mechanik pojazdów samochodowych o:

- diagnostykę elementów bezpieczeństwa w autobusach,

- diagnostykę i naprawę układów hamulcowych w zestawach samochod ciężarowy – naczepa,

- wykonywanie demontażu i przygotowanie do recyklingu pojazdów samochodowych.

Łącznie dla zawodów z branży motoryzacyjnej powstało 10 programów dodatkowych umiejętności zawodowych, które są istotne dla rozwoju kompetencji w branży. Te modelowe programy posłużyć mogą szkołom oraz współpracującym z nimi pracodawcom, jako wzorce do wypracowania innych dodatkowych umiejętności zawodowych istotnych dla specyfiki lokalnego i regionalnego rynku pracy. To rozwiązanie ma wiele atutów dotychczas niespotykanych w kształceniu zawodowym, dzięki niemu można łączyć naukę w szkole i u pracodawcy, jeśli np. szkoła nie posiada odpowiedniego zaplecza techno-dydaktycznego oraz nie ma przygotowanej kadry pedagogicznej, która mogłaby kształcić młodzież np. w wąskiej specjalizacji tj. naprawa i regeneracja podzespołów i zespołów nowoczesnych układów wtryskowych silników spalinowych – to kolejny przykład dodatkowej umiejętności zawodowej opracowanej przez branżowy związek pracodawców Polskiej Izby Motoryzacji.

Osoby dorosłe, będące na rynku pracy mogą również skorzystać z oferty tzw. Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych, które realizowane są w szkołach. To kursy w ramach kwalifikacji zdefiniowanych w rozporządzeniu w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, a więc kwalifikacji wyodrębnionych w poszczególnych zawodach nauczanych w branżowej szkole oraz technikum. Kursy dostępne są dla uczestników nieodpłatnie, co jest ich dużym atutem, jednak z uwagi na dużą liczbę godzin i czas realizacji sięgający najczęściej dwóch semestrów, niewiele osób dorosłych decyduje się na taką formę doksztalania. Choć z uwagi na obowiązujące przepisy prawne, można wskazać Kwalifikacje Kursy Zawodowe, na które zainteresowanie wciąż nie

maleje, są to m.in. kursy kwalifikacji rolniczych, dzięki którym osoby zyskują możliwość zakupu i obrotu ziemią, a także możliwość pozyskiwania dopłat rolnych realizowanych z funduszy Unii Europejskiej.

Niestety mimo wielu zmian systemowych, z jakimi mamy do czynienia w ostatnim czasie, wciąż brak jest zauważalnego zwiększenia dynamiki wykorzystania nowych możliwości. Mimo posiadanej przez pracodawców i pracowników świadomości potrzeby uelastycznienia nabywanych kompetencji, wciąż zauważalna jest niewielka wiedza tego środowiska w zakresie nowych możliwości kształcenia oraz wykorzystania ich do doskonalenia pracowników. Co jednoznacznie wskazuje, że mimo tego iż nowe formy wydają się być rozwiązaniem trafionym i potrzebnym, to jednak brak jest odpowiedniej strategii komunikacji pracodawcom tych rozwiązań. Odpowiednimi kanałami komunikacyjnymi mogłyby być zarówno organizacje pracodawców (krajowe, branżowe, regionalne), jak i instytucje podległe ministerstwu. Ogromną rolę do wypełnienia mają tutaj również same szkoły, a w szczególności ich dyrektorzy, którzy powinni wskazywać te rozwiązania współpracującym ze szkołą zakładom pracy. Niestety duża ilość obowiązków, a także brak zrozumienia istoty wprowadzonych zmian nie tylko na płaszczyźnie korzyści szkolnych, ale przede wszystkim na płaszczyźnie korzyści współpracujących ze szkołą partnerów rynku pracy, powoduje że wykorzystanie stworzonych możliwości w przepisach prawa oświatowego nie jest zadowalające. Należałoby zatem wypracować odpowiednie kanały komunikacji zmian, zapisane językiem korzyści – zrozumiałym dla poszczególnych interesariuszy, które pozwoliłyby w większym stopniu wykorzystać stworzone w systemie kształcenia zawodowego możliwości podnoszenia i rozwoju kompetencji zarówno obecnych, jak i przyszłych pracowników.

Przed nami kolejna perspektywa funduszy strukturalnych. Obecny kryzys pokazał, jak istotne dla zachowania stabilności gospodarczej są kwalifikacje i kompetencje pracowników. Powinniśmy zatem odpowiedzialnie i skutecznie zaplanować i wykorzystać kolejną szansę na inwestycję dużej ilości środków finansowych przeznaczonych zarówno na wdrożenie nowych, jak i zwiększenie wykorzystania już istniejących rozwiązań w rozwoju elastycznych ścieżek kształcenia w procesie uczenia się przez całe życie. Budowanie systemu transparentnego, opartego o wysokie standardy zapewnienia jakości kształcenia zawodowego jest konieczne do skutecznego rozwoju gospodarczego kraju oraz wsparcia osób wykluczonych, wchodzących oraz będących na rynku pracy. Osiągnąć to będzie można dzięki bliskiej współpracy wszystkich bezpośrednich i pośrednich interesariuszy tego systemu tj. Ministerstwa Edukacji i Nauki oraz podległych mu instytucji, właściwych dla rozwoju poszczególnych sektorów ministerstw, pracodawców i ich organizacji, pracowników oraz związków zawodowych, szkół, uczelni, podmiotów gospodarczych zajmujących się doskonaleniem i doksztalaniem osób. Bez odpowiedniej komunikacji, zrozumiałego dla wszystkich języka oraz zaangażowania odpowiednich stron nie da się skutecznie wdrożyć wypracowanych i wypracowywanych rozwiązań.