

Iwona Mandrzejewska-Smól

KSZTAŁCENIE PROZAWODOWE I ZAWODOWE W KONTEKŚCIE EUROPEJSKIEGO RYNKU PRACY

Współcześnie na rynku pracy zachodzą zmiany, na które oddziałują różnorodne czynniki związane z procesem globalizacji gospodarki rynkowej, rozwojem nowych technologii informacyjnych oraz procesami demograficznymi. Zmienia się organizacja i charakter pracy, rosną wymagania pracodawców wobec pracowników. Obok kwalifikacji zawodowych cenią oni sobie dyspozycyjność, mobilność, gotowość do podejmowania ryzyka czy też umiejętność dostosowania się do nowych warunków pracy. Wzrastająca rola czynnika wyznaczającego pozycję jednostki na rynku pracy, jakim jest wiedza, powoduje wzrost zapotrzebowania na coraz wyżej kwalifikowane kadry, kurczenie się rynku prac wymagających niewielkiego przygotowania zawodowego, postępującą substytucję pracy żywej przez uprzedmiotowioną i związany z tym proces ubytku miejsc pracy, niepewność zatrudnienia oraz wrastający poziom bezrobocia¹.

Członkostwo naszego kraju w Unii Europejskiej stworzyło szereg wyzwań dla polskiej polityki społecznej. Z akcesem tym wiąże się wiele koniecznych dostosowań do wspólnotowego ustawodawstwa społecznego, do sformułowanych przez Unię wytycznych i praktykowanych w jej ramach rozwiązań w zakresie polityki społecznej. Z drugiej strony, przed Polską otwierają się szanse oraz możliwości stwarzane przez pełnoprawny udział w unijnej współpracy na tym polu, w tym także w odniesieniu do europejskiego rynku pracy.

Jednolity Rynek Europejski to wewnętrzny rynek Unii Europejskiej ustanowiony 1 stycznia 1993 r., zakładający zniesienie przeszkód w swobodnym przepływie towarów, usług, pracowników oraz kapitału.

¹J. Głowacka, *Tendencje na rynku pracy w krajach Unii europejskiej*, „Gospodarka Narodowa”, 1995, nr 5, s. 43–47.

Nie ulega wątpliwości, że swobodny przepływ pracowników w kontekście wejścia Polski do Unii Europejskiej jest niezwykle ważny dla naszego kraju. Również na obszarze państw członkowskich problem ten był i pozostaje głównym bodźcem rozwoju wspólnotowej i unijnej polityki społecznej. W Traktacie Rzymskim z 1957 r. zapisano, że „funkcjonowanie wspólnego rynku będzie sprzyjało ujednocnieniu systemów socjalnych”, wymuszając harmonizację i zbliżanie stosownych w tej dziedzinie regulacji prawnych i rozwiązań administracyjnych. W preambule i artykułach tego Traktatu sformułowano także szereg celów integracyjnych i postulatów dotyczących m.in.: stałej poprawy warunków życia i zatrudnienia, zapewnienia równej płacy dla kobiet i mężczyzn oraz zabezpieczenia społecznego dla migrujących pracowników². Znajdująca się w Traktacie zasada swobodnego przepływu osób została rozwinięta przez inne regulacje traktatowe oraz akty wspólnotowego prawa wtórnego. W Traktacie z Maastricht z 1992 r. swobodne poruszanie się i przebywanie na obszarze państw członkowskich zostały uznane za podstawowe prawo obywateli Unii Europejskiej.

Kwestia swobodnego przepływu pracowników stanowi obszar, w stosunku do którego między państwami kandydującymi i członkami występowały największe kontrowersje. Dotyczyły one braku zgody, co do faktycznych skutków wprowadzenia tej swobody na rynki pracy państw członkowskich i państw kandydujących. Zasada ta stanowiła, wraz z kolejnymi rozszerzeniami, jeden z głównych problemów negocjacyjnych. Pomimo iż korzysta z niej jedynie bardzo ograniczona liczba ludzi, to państwa kandydujące zawsze chciały, aby ich obywatele (również w dostępie do rynku pracy) traktowani byli na zasadach równorzędności. Należy zauważyć, że obecne negocjacje w tej kwestii zasadniczo nie różnią się od prowadzonych wcześniej.

W kontekście powyższych ustaleń szczególnego znaczenia nabiera problem dotyczący konsekwencji wejścia Polski na europejski rynek pracy.

Analiza literatury wskazuje, że Polska będzie w rosnącym stopniu korzystała z unijnego dorobku w zakresie kształtowania i koordynowania polityk zatrudnienia. Przyjęta w 2000 r. Narodowa Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich na lata 2000–2006 jest zgodna z Europejską Strategią Zatrudnienia, co znalazło wyraz w podpisaniu dokumentu o nazwie Wspólna Ocena Założeń Polskiej Polityki Zatrudnienia przez polskiego ministra pracy i unijnego komisarza do spraw zatrudnienia w 2001 r. Dalsza harmonizacja działań i rozwiązań w tym zakresie zwiększy możliwości skutecznego wykorzystywania przez Polskę środków Europejskiego Funduszu Społecznego, który finansuje przede wszystkim projekty dotyczące aktywnego zwalczania bezrobocia, wspierania mobilności zawodowej, pośrednictwa pracy, edukacji itp. Należy jednak pamiętać, że Polska może liczyć na dotacje (w wy-

²W. Anioł, *Polityka socjalna i rynku pracy w Unii Europejskiej: implikacje dla Polski*, [w:] *Wymiar społeczny członkostwa Polski w Unii Europejskiej*, pod red. T. Mołdaw y, K.A. Wojtaszczyka, A. Szamańskie go, Warszawa 2003, s. 167.

sokości ponad miliarda euro z EFS w skali roku), ale wymagany jest udział z jej strony we współfinansowaniu projektów (w wysokości co najmniej 25%)³.

Powyższe ustalenia w sposób jednoznaczny wskazują, iż członkostwo w Unii Europejskiej wymaga od naszego kraju dokonania w stosunkowo krótkim czasie istotnych zmian, przede wszystkim w sferze gospodarki. W tym aspekcie szczególnego znaczenia nabierają powiązania sfery gospodarczej z systemem kształcenia zawodowego, dlatego też przemianom tym towarzyszyć powinny procesy dostosowawcze w dziedzinie edukacji zawodowej⁴.

Związek między systemem kształcenia zawodowego a rynkiem pracy i gospodarką ma charakter specyficznego sprzężenia zwrotnego. Z jednej strony kształcenie zawodowe powinno odpowiadać na potrzeby gospodarki i rynku pracy. Jest to struktura gospodarki, a w konsekwencji struktura popytu na pracę, która określa popyt na kwalifikacje zawodowe według poziomów i rodzajów. Potrzeby rynku pracy i oczekiwania pracodawców powinny wyznaczać wymiar jakościowy i ilościowy podaży absolwentów procesów kształcenia, doksztalcenia i doskonalenia zawodowego. Z drugiej jednak strony edukacja zawodowa wpływa na wzrost gospodarczy, produktywność i konkurencyjność gospodarki. Jej postęp i rozwój w dużej mierze zależy właśnie od jakości kształcenia zawodowego.

W pedagogice pracy, bardziej niż w innych dziedzinach wiedzy pedagogicznej, zbliżono się do rozwiązań europejskich wyznaczonych relacją: działalność gospodarcza—działalność edukacyjna, poprzez upowszechnienie nowej kategorii — edukacji prozawodowej. Jednakże istnieją zapisy i stwierdzenia, które mają charakter co najmniej dyskusyjny i w wielu przypadkach mogą budzić kontestację. Wiążą się one z nieprecyzyjnym interpretowaniem kategorii oraz procesów kształcenia prozawodowego i kształcenia zawodowego; przesadnego traktowania kształcenia ogólnego w liceum o profilu prozawodowym; dyskusyjnego przedstawienia relacji zachodzących między rodzajami kształcenia, typami szkół i poziomem kwalifikacji, a także ewidentnego niedoceniań roli działań praktycznych w procesie kształcenia prozawodowego i zawodowego⁵.

Generalnie przyjmuje się, że istotą kształcenia prozawodowego jest wyłącznie zbliżanie osób kształconych do działalności zawodowej. Jest ono realizowane głównie w nowym typie szkoły średniej i określane jako celowo zorganizowany proces edukacyjny, zakładający przygotowanie ogólnozawodowe w powiązaniu z wybranym układem zawodów i specjalności, stanowiący etap wstępny w dążeniu do kwa-

³W. Anioł, *Polityka socjalna i rynku pracy w Unii Europejskiej: implikacje dla Polski...*, s. 175.

⁴S.M. Kwiatkowski, *Kształcenie zawodowe. Dylematy teorii i praktyki*, Warszawa 2001, s. 37.

⁵Z. Wiatrowski, *Problemy kształcenia prozawodowego i zawodowego w kontekście integracji Europy*, [w:] *Kształcenie prozawodowe i zawodowe w kontekście integracji Europy*, pod red. R. Gerlach, Bydgoszcz 2002, s. 18.

lifikacji i kompetencji zawodowych⁶. Ten nowy typ szkoły to trzyletnie liceum profilowane, umiejscowione w nowej strukturze kształcenia ponadgimnazjalnego, wprowadzonej ustawą z dnia 21 listopada 2001 r. Mają one za zadanie sprostać nowym wymaganiom związanym z tempem przeobrażeń w gospodarce oraz zmiennym rynkiem pracy. Zjawiska te wymagają od absolwentów szkół gotowości do częstej zmiany zawodów oraz podstaw wiedzy umożliwiającej samodzielne dokończenie i doskonalenie.

Ważne jest również, aby posiadali oni ogólnozawodową wiedzę, która w krótkich cyklach kształcenia umożliwi uzyskanie kwalifikacji zawodowych odpowiadających na aktualne zapotrzebowanie rynku pracy. Liceum profilowane nie jest szkołą, która będzie kształciła młodzież w konkretnym zawodzie. Główny cel edukacji w tej szkole to zapewnienie absolwentowi dobrego przygotowania ogólnokształcącego, które umożliwi mu zdawanie egzaminu dojrzałości, a co za tym idzie, wstęp na wyższą uczelnię, jak również tworzenie warunków do kształcenia ogólnozawodowego oraz przygotowanie do podejmowania działań przedsiębiorczych. Z powyższego wynika, że szkoła ta stanowi doskonały teren do realizacji zadań kształcenia prozawodowego, które zakładają przygotowanie ogólnozawodowe w powiązaniu z wybranym układem zawodów i specjalności, stanowiący etap wstępny w dążeniu do kwalifikacji i kompetencji zawodowych.

Natomiast istotą kształcenia zawodowego jest doprowadzanie kształconych do uzyskania kwalifikacji zawodowych (przynajmniej w wymiarze formalnym). Należy dodać, że problematykę edukacji zawodowej rozpatruje się obecnie zarówno jako edukację szkolną młodzieży, a także jako edukację dalszą — ustawiczną, szkolną, jak i pozaszkolną osób dorosłych, będących w okresie aktywności zawodowej. Edukacja szkolna dzieci i młodzieży jest bowiem powszechnie uznawana za podstawę dalszego, trwającego do końca życia kształcenia.

Kształcenie zawodowe realizowane w szkole nie prowadzi do uzyskiwania kwalifikacji zawodowych wykonawczych, warunkujących przydatność zawodową. Nabiera ono charakteru szerokoprofilowego, ukierunkowanego na rozwój kwalifikacji ogólnych, wyposażających kształconych w wiedzę i umiejętności przydatne więcej niż jednemu przedsiębiorstwu. Natomiast system pozaszkolny ma głównie na celu rozwój kwalifikacji specjalistycznych, możliwych do wykorzystania jedynie w określonym przedsiębiorstwie. Z założeń reformy systemu edukacji wynika, że kwalifikacje zdobyte w systemie szkolnym mogą stanowić tylko część kwalifikacji składających się na zawód. System szkolny bowiem ma za zadanie stworzyć młodym ludziom możliwość zdobycia pierwszych kwalifikacji zawodowych i przygotować ich do edukacji ustawicznej⁷.

⁶Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 2005, wyd. IV, s. 126–127.

⁷U. Jeruszka, *Kształcenie zawodowe wobec integracji z Unią Europejską*, [w:] *Kształcenie prozawodowe i zawodowe w kontekście integracji Europy*, pod red. R. Gerlach a, Bydgoszcz 2002, s. 145–146.

Kształcenie zawodowe w systemie szkolnym stanowi istotny element wpływający na konkurencyjność gospodarki. Dlatego też niezwykle ważny jest nie tylko jego wymiar jakościowy, ściśle związany z szeroko rozumianymi czynnikami rozwoju kształcenia zawodowego oraz z przebiegiem samego procesu kształcenia, ale także jego wymiar ilościowy, charakteryzujący się odsetkiem absolwentów szkół gimnazjalnych kontynuujących naukę w szkołach zawodowych.

Współcześnie inwestycje w kwalifikacje człowieka uznawane są za najtańszy sposób podnoszenia konkurencyjności gospodarki, a zarazem tempa przyspieszania rozwoju społecznego. W Polsce zarządzanie edukacją kapitału ludzkiego wydaje się wyjątkowo biurokratyzowane, co w konsekwencji prowadzi do marnotrawstwa i tak niewielkich przeznaczonych na ten cel środków budżetowych. W rzeczywistości brakuje rzetelnej wizji edukacji oraz rzeczowych dyskusji na ten temat.

Nasuujące się wnioski w związku z kreowaniem polskiego kapitału pracy sformułować można za K. Atamańczukiem następująco:

— powstający w Polsce rynek edukacyjny, zwłaszcza w obszarze edukacji permanentnej, wynika zarówno z potrzeby transformacji gospodarki, jak i związanej z nią zmiany struktury wykształcenia ludności;

— prognozy demograficzne na lata 2000–2010 sygnalizują przyrost zasobów pracy wymuszających jednocześnie nowe szanse edukacyjne młodzieży;

— zmieniający się stale rynek pracy będzie ponadto wyznaczać potrzebę uzupełniania dotychczasowych kwalifikacji, a także zdobywania nowych zawodów⁸.

Zmiany zachodzące na rynku pracy i w jego obszarze to również bardzo istotny element w opracowywaniu strategii zwalczania bezrobocia. Ich rozpoznanie oraz ukierunkowanie nie tylko pozwoli na prognozowanie zapotrzebowania na poszczególne specjalności, ale daje także możliwość określenia kierunków kształcenia, które będą umożliwiały wykonywanie poszczególnych zawodów.

Długofalowe prognozowanie kierunków rozwoju kształcenia zawodowego wymaga odpowiednich danych. Punkt wyjścia stanowić mogą aktualne klasyfikacje zawodów szkolnych i gospodarczych, raporty o stanie gospodarki i stanie kształcenia zawodowego, ale największe znaczenie mają analizy procesów powstawania nowych zawodów. Zdaniem S.M. Kwiatkowskiego, umożliwiają one rozpoznanie uwarunkowań społeczno-gospodarczych sprzyjających powstawaniu nowych zawodów w innych krajach i na tej podstawie określenie listy zawodów, które mogą pojawić się w Polsce w perspektywie kilkunastu lat⁹. W stosunku do tych zawodów można podjąć prace, mające na celu oszacowanie popytu oraz działania formalno-prawne umożliwiające wprowadzenie ich do „Klasyfikacji Zawodów i Specjalności”. Równoległe

⁸ K. A t a m a n c z u k, *Kariery zawodowe w prognozach na XXI wiek*, „Edukacja i Dialog”, 2000, nr 3 (116).

⁹ S.M. K w i a t k o w s k i, *Doradztwo zawodowe w warunkach dynamicznych zmian zawodów i specjalności*, [w:] *Pedagogika pracy doradztwo zawodowe*, pod red. H. B e d n a r c z y k a, J. F i g u r s k i e g o, M. Ż u r k a, t. 128, s. 57.

sygnały o nowych zawodach powinny być przekazywane do systemu kształcenia zawodowego w ten sposób, aby z kilkuletnim wyprzedzeniem można było rozpocząć prace organizacyjne i programowe, uwzględniające w tym także modyfikacje „Klasyfikacji Zawodów Szkolnictwa Zawodowego”.

W wielu krajach prowadzone są systematyczne badania nad nowymi zawodami i odpowiadającymi im kierunkami kształcenia, gdyż częstokroć nie ma potrzeby tworzenia nowych kierunków kształcenia i wystarczą jedynie zmiany programowe. Przykładem takiego stanu rzeczy może być funkcjonujący w Niemczech „System informacji — wybór studiów i rynek pracy”, który dostarcza danych o perspektywicznych kierunkach studiów z punktu widzenia aktualnej i przyszłej sytuacji na rynku pracy¹⁰.

Należy również zwrócić uwagę na fakt, że znaczący wpływ na system kształcenia zawodowego mają nowe formy zatrudnienia i organizacji pracy. Zalicza się do nich: kontraktowanie pracy (praca chałupnicza, w niepełnym wymiarze czasu, kontrakt na wykonanie zadania); umowę o pracę na czas określony (na okres próbny, na czas wykonywania określonego zadania, na czas nauki); częściowy wymiar czasu pracy (na czas określony lub nieokreślony); pracę dorywczą; samozatrudnienie; wypożyczanie pracowników; dzielenie pracy (zatrudnianie kilku pracowników do wykonywania zadań przewidzianych dla jednego pracownika); zmienny czas pracy pracowników zatrudnionych na stałe; praca na wezwanie (praca na telefon); praca w domu (telepraca)¹¹.

Każda z tych nowych form zatrudnienia, zmieniając elastyczność rynku pracy, wymaga jednocześnie istotnych przewartościowań w zakresie celów i metod kształcenia zawodowego.

Tak więc gospodarka rynkowa oraz nieustannie zmieniający się rynek pracy, które w dużym stopniu kształtują procesy integracyjne, wpływają na specyfikę, kierunki i treści kształcenia zawodowego. Coraz większego znaczenia nabiera efektywność kształcenia zawodowego, na którą duży wpływ mają zarówno programy nauczania, jak też przebudowa świadomości społecznej w kierunku przyjęcia zasady, że kwalifikacje są towarem na rynku pracy. Istotne jest również powiązanie kształcenia zawodowego z rynkiem pracy, co wpływa na konieczność wysokiej jakości kształcenia i porównywalność uzyskiwanych kwalifikacji.

W kontekście powyższych ustaleń nasuwa się bardzo ważne pytanie: jak w chwili obecnej funkcjonuje polska koncepcja kształcenia prozawodowego i zawodowego? Czy można na dzień dzisiejszy dokonać oceny skuteczności działań w jej zakresie i prognoz na przyszłość?

¹⁰ *Zawody z przyszłością*, „Deutschland”, 2001, nr 5.

¹¹ E. Kryńska, A. Rogut, T. Tokarski, *Analiza nowych form zatrudnienia*, Warszawa 2001, [w:] S.M. Kwiatkowski, *Doradztwo zawodowe w warunkach dynamicznych zmian zawodów i specjalności*, [w:] *Pedagogika pracy — doradztwo zawodowe*, pod red. H. Bednarczyka, J. Figurskiego, M. Żurka, t. 128, s. 58.

Nadzieje budzi rozpoczęta w roku 1999 reforma strukturalna i programowa systemu edukacji w Polsce. Jednakże istnieje wiele uzasadnionych społecznych obaw i wątpliwości. Dopiero przyszłość pokaże, czy realizacja założeń tej reformy doprowadzi do pozytywnych rezultatów i wymiernych efektów. Niemniej jednak już w chwili obecnej dokonywane są próby perspektywicznej oceny sytuacji w tym zakresie w celu określenia szans jej powodzenia.

W przypadku kształcenia prozawodowego, które (jak wspomniano już wcześniej) realizowane jest głównie w nowym typie szkoły średniej — liceum profilowanym, jakakolwiek znacząca ocena jest dziś bardzo trudna, głównie ze względu na to, że szkoła ta jest stosunkowo młodą instytucją oświatową, gdyż nowa struktura szkolnictwa ponadgimnazjalnego zaczęła obowiązywać dopiero od 1 września 2002 r. Dlatego też na wymierny efekt kształcenia w jej zakresie należy jeszcze poczekać. Mimo to należałoby uznać za bardzo istotny i korzystny fakt, że taki typ szkoły w ogóle istnieje, biorąc pod uwagę głównie zadania, jakie ma do spełnienia, tym bardziej, że liceum to dorównuje w swoich rozwiązaniach organizacyjnych i programowych trendom światowym, co stanowi o jego wysokiej wartości.

Zbliżanie osób kształconych do działalności zawodowej, które stanowi istotę kształcenia prozawodowego, uznać można również za istotną formę przygotowania do kształcenia zawodowego. Nie da się zaprzeczyć, że kształtowanie wśród uczniów liceów profilowanych postaw przedsiębiorczych, mobilności, a także przekonania o konieczności dalszego kształcenia, stanowi niezwykle ważny aspekt wprowadzający do właściwego kształcenia zawodowego i może w sposób wymierny przyczynić się do podniesienia jego efektywności. Należy dodać, że liceum profilowane to nie jedyne rozwiązanie w obszarze edukacji prozawodowej. Ten nurt działań poszerzony został o dotychczas prowadzone formy przyuczenia do zawodu, które w szczególności wiążą się z gimnazjum oraz dwuletnią szkołą zawodową.

Charakter i wymiar kształcenia zawodowego w nowej formie edukacyjnej nie uzyskał wystarczającego określenia, jednakże zgodnie ze stanowiskiem Z. Wiatrowskiego można przyjąć, iż 2-letnia zasadnicza szkoła zawodowa po gimnazjum, 4-letnie technikum, 1–2-letnia szkoła policealna (po liceum profilowanym) oraz znacznie poszerzone wymiary kształcenia w wyższych szkołach zawodowych i kolegiach z pewnością nie przyczynią się do obniżenia roli i rangi kształcenia zawodowego w nowych warunkach gospodarczych i edukacyjnych, chociażby ze względu na to, że zakłada się ich ściślejsze powiązanie z układem gospodarczym¹². W dodatku nowo organizowane centra kształcenia praktycznego przygotowują kadry kwalifikowane i kompetentne dla rozwijającej się gospodarki wolnorynkowej w Polsce.

Na uwagę zasługuje również fakt, że w grudniu 2003 r. zostało podpisane porozumienie o współpracy w zakresie edukacji zawodowej pomiędzy Ministerstwem Edukacji Narodowej i Sportu oraz Krajową Izbą Gospodarczą. Stało się ono załącz-

¹²Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy...*, wyd. 4.

kiem współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi państwa a samorządem gospodarczym. Można żywić nadzieję, że współpraca ta będzie owocować poprawą jakości kształcenia zawodowego, a zwłaszcza powiązaniem kształcenia teoretycznego z praktyką. Przewiduje ona bowiem między innymi udział firm w organizowaniu dodatkowych zajęć zwiększających szanse zatrudnienia, podnoszenie jakości praktyk zawodowych, wzbogacanie bazy dydaktycznej pracowni i warsztatów szkolnych, a także doksztalcanie nauczycieli.

Tak więc, pomimo wielu wątpliwości i niepokojów, istnieją przesłanki, które wskazują, że rozwiązania w dziedzinie edukacji prozawodowej i zawodowej sprzyjać będą dążeniom naszego kraju do osiągnięcia europejskiego wymiaru edukacji zawodowej.