

Czesław Plewka

ORCID: 0000000256377996

Politechnika Koszalińska

KSZTAŁCENIE DUALNE JAKO SPOSÓB KSZTAŁTOWANIA POŻĄDANYCH KOMPETENCJI ZAWODOWYCH ORAZ WAŻNY INSTRUMENT REGULACJI POPYTU I PODAŻY NA WSPÓŁCZESNYM RYNKU PRACY

*Wykształcenie jest tym, co pozostaje, gdy
człowiek zapomni to, czego się nauczył.
– Burrhus Fredric Skinner*

Streszczenie

Przyjęło się, że jakość edukacji zawodowej najczęściej postrzegana jest z perspektywy przydatności jej absolwentów na rynku pracy, a więc tego, w jakim stopniu oferta edukacyjna dostosowana jest do oczekiwań pracodawców i jak potencjalni pracobiorcy są przygotowani do funkcjonowania na ciągle jeszcze dynamicznie zmieniającym się owym rynku pracy. Od czasu przemian społeczno-gospodarczych i politycznych, które dokonały się po roku 1989 roku, edukacja zawodowa, która uznawana jest za jeden z najważniejszych procesów w rozwoju społeczeństwa i jego gospodarki, podlega krytyce dużej części pracodawców, którzy wskazują na znaczący niedobór w kompetencjach absolwentów szkół zawodowych kształcących w tradycyjnym systemie. Coraz częściej i odważniej jawią się wezwania do zmiany istniejącego stanu i wprowadzenie dualnego systemu kształcenia, który sprawdził się w wielu krajach UE. To w tym systemie kształcenia zawodowego ma miejsce intensyfikacja współpracy pomiędzy szkołą, a pracodawcą realnie wpływającym na jakość kształcenia zawodowego, a w efekcie na rzeczywiste kompetencje absolwentów i dlatego upatruje się w nim sposobu na sukces. W artykule tym podjęto rozważania dotyczące wybranych aspektów dualnego systemu kształcenia zawodowego i założono, że jest on właściwym sposobem na kształtowanie pożądanych kompetencji zawodowych oraz może być instrumentem regulacji popytu i podaży na współczesnym rynku pracy.

Słowa kluczowe: system dualny, kompetencje zawodowe, podaż, popyt, rynek pracy.

DUAL EDUCATION AS A WAY OF SHAPING DESIRABLE PROFESSIONAL COMPETENCES AND IMPORTANT INSTRUMENT FOR REGULATION OF DEMAND AND SUPPLY ON THE MODERN LABOR MARKET

Abstract

It's been assumed that a quality of vocational education is mostly perceived from the perspective of usefulness graduates in the labor market to what extent of educational offer is tailored to the

expectations of employers and how potential employees are prepared to function on constantly and dynamically changing labor market. Since the socio-economic and political changes that took place after 1989, vocational education, which is considered as one of the most important processes in development of society and its economy is subject to criticism of a large part of employers who point to a significant shortage in the competences of graduates vocational educators in traditional system. Demands to change the existing state and introduction of a dual education system that has proven itself in many EU countries are more and more boldly appearing. It's in system of vocational education that the intensification of cooperation between school and employer has a real impact on quality of vocational education and as a result on the actual competence of graduates is why its seen as a way of success. This article considers selected aspects of dual vocational education system and assumes its right way to shape desired professional competences which can be an instrument for regulating demand and supply in modern labor market.

Key words: dual system, professional competences, supply, demand, labor market.

Wprowadzenie

Przywołując na wstępie do tego artykułu stwierdzenie autorstwa B. F. Skinera należy wyraźnie podkreślić, że wykształcenie jest efektem kształcenia. Stąd nie bez znaczenia ważnym warunkiem dla uzyskania pożądanych efektów kształcenia staje się to, w jaki sposób owe kształcenie jest prowadzone. Sposób ten jest istotnym elementem każdej strategii edukacyjnej, ale szczególnego znaczenia nabiera w odniesieniu do kształcenia zawodowego, którego podstawowym celem jest właściwe przygotowanie uczącego się do wejścia na rynek pracy i wyposażenie go w niezbędne kompetencje do optymalnego funkcjonowania w warunkach dynamicznie zmieniającego się rynku pracy. Dlatego nieustannie poszukuje się takiej strategii kształcenia zawodowego, która mogłaby tworzyć warunki do osiągnięcia tych powszechnie oczekiwanych celów.

Na przestrzeni minionego okresu, w którym wszelka działalność (w tym również edukacyjnej) była podporządkowana gospodarce planowej (czy wręcz nakazowej), kształcenie zawodowe realizowano w ściśle określonych wymiarach ilościowych, ustalonych dla każdego z zawodów szkolnych prowadzonych w poszczególnych szkołach zawodowych. Wobec takiej sytuacji każdemu absolwentowi kończącemu szkołę zawodową gwarantowano miejsce pracy – zwykle w wyuczonym lub bardzo zbliżonym zawodzie. Nie istniał zatem problem (zwłaszcza w wymiarze teoretycznym) rozbieżności między kwalifikacjami absolwenta, a jego przydatnością zawodową zwłaszcza, że duża część szkół zawodowych miała własne warsztaty szkolne lub posiadała konkretny zakład opiekuńczy, w którym były realizowane zajęcia praktycznej nauki zawodu. Sytuacja uległa diametralnej zmianie po 1998 roku wraz z dokonującymi się przemianami społeczno-gospodarczymi i politycznymi, a więc z chwilą pojawienia się wolnego rynku, w którym niemal z każdym dniem zachodziły bardzo istotne przemiany dotyczące poszczególnych podmiotów gospodarczych. Część owych podmiotów ulegała likwidacji, a druga część, w trosce o utrzymanie się na rynku gospodarczym, musiała nieustannie zmieniać swój profil produkcji bądź usług żeby nadal utrzymać się na ciągle falującym rynku. Pojawił się (dotychczas niemal nieznan) problem bezrobocia. Uznano wówczas, że jednym z istotnych

źródeł bezrobocia są szkoły zawodowe, które pozbawione możliwości przygotowywania swoich absolwentów pod nieustannie zmieniające się potrzeby tworzącego się rynku pracy, dostarczają bezrobotnych. Był to początek zasadniczych zmian w systemie edukacji polegający na ciągłym zwiększaniu limitów przyjęć do szkół ogólnokształcących kosztem ograniczania limitów przyjęć do szkół zawodowych. W efekcie owych zmian część szkół zawodowych przestała istnieć, a w pozostałych znacząco uległy pogorszeniu (zwłaszcza w wyniku likwidacji warsztatów szkolnych, braku zainteresowania zakładów pracy przyjmowaniem uczniów na praktyczną naukę zawodu oraz praktyki zawodowe i niemal powszechnym odchodzeniem ze szkół nauczycieli kształcenia zawodowego) warunki zachowania wysokiej jakości kształcenia zawodowego.

Po wielu latach braku należytego zainteresowania szkolnictwem zawodowym jakie można było obserwować po stronie często zmieniających się władz oświatowych zaczęto poszukiwać sposobów na stopniową odbudowę tego, jak się okazało (głównie ze względu na dostrzeżenie narastających trudności z pozyskiwaniem wykwalifikowanych pracowników), ważnego segmentu systemu oświaty. Zaczęto poszukiwać skutecznych sposobów na dostosowanie systemu oświaty zawodowej do potrzeb rynku pracy oraz nieco bardziej wnikliwie podglądać jak problem ten rozwiązywany jest za granicami naszego kraju. Jednym z rozwiązań, które u naszych sąsiadów (zwłaszcza w Niemczech) jest stosowane od wielu lat, jest dualny system kształcenia, który stał się przedmiotem zainteresowań (przynajmniej w wymiarze teoretycznym) władz oświatowych.

Uznając, że dualny system kształcenia może być remedium na odbudowanie polskiego systemu kształcenia zawodowego, w wyniku którego będzie możliwość kształtowanie pożądanych kompetencji zawodowych absolwentów szkół zawodowych, a zarazem będzie on swojego rodzaju regulatorem popytu i podaży na współczesnym rynku pracy, problematykę tę uczyniono przedmiotem rozważań prowadzonych w niniejszym artykule.

Czym jest i na czym polega dualny system kształcenia zawodowego?

System dualny jest tym terminem, który zarówno w literaturze polskojęzycznej jak i obcojęzycznej określany jest w różny sposób. Najczęściej odnosi się go do kształcenia zawodowego, używając takich zapisów, jak: „dualny system kształcenia zawodowego”; bądź „dualne kształcenie zawodowe”, niekiedy w postaci bardziej ogólnej: „kształcenie dualne” albo „system dualny”. W słowniku terminologicznym UNESCO „dualny system kształcenia” nazywany jest *dualnym*, ponieważ w jego ramach proces przyuczenia do danego zawodu w przedsiębiorstwie oraz kształcenie zawodowe w szkole łączone są w jeden kurs. W przedsiębiorstwie uczeń otrzymuje szkolenie praktyczne, które w szkole zawodowej jest

uzupełnione wiedzą teoretyczną¹. Natomiast według internetowego słownika CEDEFOP *dualny system kształcenia* odnosi się do kształcenia lub szkolenia, które łączy okres nauki w instytucji oświatowej lub ośrodku szkoleniowym oraz w miejscu pracy. W słowniku określa się również, dualny system kształcenia, jako szkolenie w formach naprzemiennych, podkreślając, że termin *dualny system kształcenia* może być stosowany z innymi terminami wymiennie, *przyuczenie do zawodu, szkolenie w formach naprzemiennych* lub *uczenie się przez praktykę w miejscu pracy*². Między tymi terminami istnieją jednak niewielkie, aczkolwiek istotne różnice w odniesieniu do wspomnianych dwóch terminów. W polskich publikacjach niekiedy termin „kształcenie dualne” utożsamiane jest z terminem „kształcenie przemienne”, a „system dualny” z „systemem podwójnym lub przemianym”. Owa terminologiczna rozbieżność sprawia, że poszczególni autorzy w różny sposób postrzegają istotę „kształcenia dualnego”, czy też „systemu dualnego”, traktując je jako terminy odnoszące się do faktu, iż proces nauczania-uczenia się oparty jest na równoległym kształceniu zawodowym, które zawsze odbywa się częściowo w szkole zawodowej (kształcenie teoretyczne) a częściowo w zakładzie pracy (kształcenie praktyczne). W praktyce edukacyjnej oznacza to, że kształcenie zawodowe opiera się na ścisłej współpracy dwóch partnerów: przedsiębiorstwa (podmiotu gospodarczego) oraz szkoły zawodowej (rys. 1), którzy bardzo precyzyjnie dzielą się zarówno zadaniami jak i obowiązkami wynikającymi z procesu kształcenia zawodowego. Wspólnie także ponoszą odpowiedzialność za rzeczywiste efekty tego kształcenia. Jest to zatem taki sposób kształcenia praktycznego, w którym część zajęć dydaktycznych realizowanych jest w szkole zawodowej, a druga część w przedsiębiorstwie (u konkretnego pracodawcy). Należy tutaj wspomnieć, że dwoistość miejsc, w których realizowane jest kształcenie zawodowe (teoretyczne w szkole zawodowej i praktyczne u pracodawcy) stanowi podstawę do formułowania definicji dotyczącej kształcenia dualnego. Przy czym różni autorzy (jak już wcześniej wspomniano) formułują owe definicje w nieco odmienny sposób. Tak np. Ewa Matuska, Klaus-Peter Dierks uważają, że „System dualny (inaczej: podwójny, przemianny) oparty jest na równoległym kształceniu w szkole zawodowej (wiedza teoretyczna) i kształceniu praktycznym w zakładzie pracy (bezpośredni kontakt z przedsiębiorstwem). W tym systemie, kształcenie zawodowe jest ściśle dostosowane do oczekiwań i potrzeb pracodawców oraz pozwala uczącym się na płynne przejście (*tranzycję*) od nauki w szkole do czynnego życia zawodowego”³. Podobnie wyjaśnia to A. Dziedziczak-Fołtyn utożsamiając⁴ termin „kształcenie dualne” z terminem „kształcenie przemienne”.

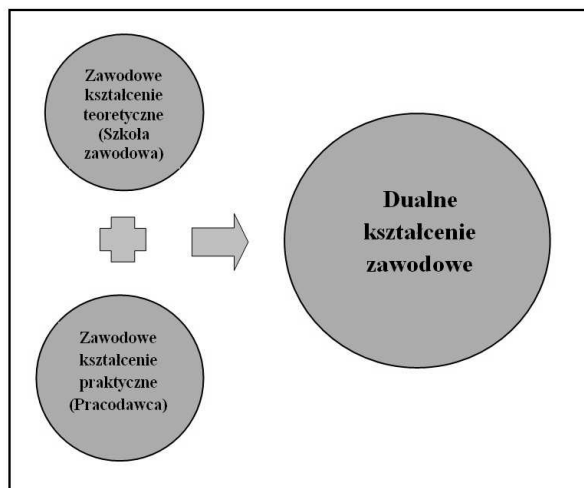
¹ Słownik UNESCO, *Terminologia de la enseñanza tecnica y Profesional*, Unesco, Section of Technical and Vocational Education 1984.

² Słownik CEDEFOP, *Terminologia z zakresu europejskiej polityki w dziedzinie kształcenia i szkolenia*, 2016, <http://www.eeqaret.eu/qa/qus/q/os-sary/a/alternance-teraining.asp> [15.04.2016].

³ E. Matuska, K. P. Dierks, *Ponad 50 lat doświadczeń dualnego systemu kształcenia zawodowego dla potrzeb rynku pracy*, [w:] T. Bernat (red.), *Teoretyczne i praktyczne aspekty funkcjonowania gospodarki*, Wyd. Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2009, s. 178.

⁴ A. Dziedziczak-Fołtyn, *Kształcenie dualne – założenia teoretyczne*, [w:] A. Dziedziczak-Fołtyn, K. Brzeziński, *Kształcenie zawodowe i kształcenie dualne w Polsce i województwie łódzkim. Stan obecny i perspektywy rozwoju*, ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, Łódź 2013.

R. Szubański⁵ określa „dualny system kształcenia”, jako praktyczne kształcenie specjalistyczno-zawodowe, które oparte jest na współpracy z pracodawcami, określając je jako „kształcenie naprzemienne” czyli (dual-system). Według M. Kabaja⁶ proponującego od ponad dwudziestu lat potrzebę powszechnego wdrożenia w Polsce dualnego systemu kształcenia zawodowego – najważniejsze cechy systemu dualnego to **nauka w szkole i praktyczna nauka zawodu na stanowiskach pracy w przedsiębiorstwie**.



Rys. 1. Model systemu kształcenia dualnego

Źródło: opracowanie własne.

Warto zatem zauważyć, że wspólnym mianownikiem przywołanych tu definicji jest przebiegłość dotycząca edukacji i pracy, która według A. Bury, M. Barańskiej, W. Cieślaka⁷ „stanowi atut opisywanej formy kształcenia. Różnice natomiast odnoszą się do czasu jaki uczestnik studiów dualnych spędza w przedsiębiorstwie oraz stopnia sformułowania współpracy w postaci umowy”. Zawsze filarem tego systemu kształcenia jest ścisła współpraca między odpowiedniego rodzaju podmiotem rynku pracy a edukacji – dotyczy to także uczniów szkół zawodowych. Jednym z najważniejszych czynników definiujących współpracę między tymi podmiotami jest ich współodpowiedzialność edukacyjna, niezwykle mocno wpływająca na przyszłościowe umiejętności i kompetencje zawodowe ucznia/studenta, oparta w głównej mierze o informację zwrotną pochodzącą ze strony pracodawców.

⁵ R. Szubański, *Kształcenie zawodowe w reformie systemu oświaty*, [w:] S. M. Kwiatkowski, *Kształcenie zawodowe. Rynek pracy. Pracodawcy*, IBN, Warszawa 2000.

⁶ M. Kabaj, *Jak unowocześnić kształcenie zawodowe w Polsce?. Założenia projektu wdrożenia systemu dualnego*, [w:] U. Jeruszka (red.), *Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy*, IPiSS, Warszawa 2002.

⁷ A. Bura, M. Barańska, W. Cieślak, *Dualny system kształcenia na przykładzie Politechniki Poznańskiej*, [w:] „Logistyka – nauka” 2014, nr 6, s. 2476.

Kształtowanie pożądanych kompetencji zawodowych w systemie kształcenia dualnego

Celem kształcenia zawodowego w systemie dualnym, obok wyposażenia uczących się w odpowiedni zasób wiedzy teoretycznej i ukształtowanie umiejętności zawodowych, jest również umożliwienie im nabycia określonych kompetencji – zwłaszcza zawodowych, ale również ogólnych, które wprawdzie nie należą do pierwszoplanowych celów kształcenia zawodowego, lecz zarówno jedne jak i drugie są niezbędne w procesie pracy zawodowej.

Kompetencje ogólne, które w ramach kształcenia ogólnego zaliczane są do podstawowych efektów uczenia się, w przypadku kształcenia zawodowego, ale również w procesie pracy zawodowej są fundamentem kompetencji zawodowych. Można więc uznać, że kompetencje ogólne warunkują rzeczywisty rozwój kompetencji zawodowych i mimo, że nie są związane bezpośrednio z wymaganiami współczesnego rynku pracy, to w sposób pośredni decydują o jakości kompetencji zawodowych, nawet tych najbardziej ukierunkowanych na potrzeby rynkowe⁸. Dalej autor ten pisze: „Patrząc z innej perspektywy, można dojść do wniosku, że kompetencje ogólne mają charakter ponadzawodowy – dotyczą wszystkich zawodów występujących w różnych klasyfikacjach, a przede wszystkim w realnym świecie pracy. Można więc przyjąć, że podstawowymi komponentami kompetencji ogólnych są:

- umiejętność analizy czynników wpływających na zmienność naszego otoczenia – w sferze kultury, nauki i edukacji (orientacja zawodowa) – oraz zdolność do projektowania i podejmowania odpowiednich działań,
- znajomość nurtów światopoglądowych i – będących ich pochodną – systemów wartości oraz postępowanie zgodne z własnym systemem wartości”⁹.

Kompetencje zawodowe, podobnie jak wiele innych terminów definiowane są na różny sposób – zależnie od tego czy są one stosowane w rozważaniach pedagogicznych, socjologicznych, czy też dotyczących np. zarządzania i kierowania. W literaturze przedmiotu dostrzec można trzy podejścia do definiowania pojęcia „kompetencje zawodowe”, które wiąże się najczęściej z pracą zawodową. Są to:

- podejście zorientowane na pracownika, w którym kompetencje utożsamia się ze zdolnościami, zainteresowaniami, cechami osobowości, czasem również ze zbiorem zachowań, które pewne osoby opanowują lepiej niż inne, co sprawia, że w określonej sytuacji działają one sprawniej¹⁰,
- podejście zorientowane na pracę, w którym punktem wyjścia jest praca (określa się najpierw obowiązki, zadania i czynności zawodowe, główne efekty pracy jakie po-

⁸ Zob. *Kompetencje przyszłości*, [w:] S. M. Kwiatkowski (red.), *Kompetencje przyszłości*, Wydawnictwo FRSE, Warszawa 2018, s. 14-29.

⁹ *Ibidem*, s. 18.

¹⁰ Zob. C. Levy-Leboyer, *Kierowanie kompetencjami. Bilanse doświadczeń zawodowych*, Poltext, Warszawa 1997; M. Sidor-Rządkowska, *Kształtowanie nowoczesnych systemów oceny pracowników*, Wyd. Wolters Kluwer, Warszawa 2006; S. Borkowska, *Strategie wynagrodzeń*, Oficyna Ekonomiczna Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001, i in.

winy być osiągnięte na różnych stanowiskach w środowisku pracy, wymagania psychologiczne i zdrowotne, wykształcenie i uprawnienia niezbędne do podjęcia pracy) po to, żeby następnie na tej podstawie zdefiniować kompetencje zawodowe. W tym znaczeniu opis pracy i sposobu jej wykonania – według T. Oleksyna¹¹ – służy do określenia wymaganych kompetencji, które pracownik musi wykonać, aby kompetentnie realizować zadania,

- podejście zorientowane zarówno na pracę, jak i na pracownika – to podejście o charakterze kompleksowym, w którym kompetencje postrzegane są bardzo szeroko i odnoszą się zarówno do zdolności kompetentnego wykonywania pracy, jak i do zbioru zachowań jakie musi wykazywać dana osoba, aby w sposób kompetentny wykonywać określone zadania a w nich czynności zawodowe i właściwie wypełniać związane z pracą funkcje¹².

Kompetencje zawodowe najczęściej definiowane są jako zdolności wykorzystywania przez człowieka jego wiedzy, umiejętności zawodowych, postaw wobec pracy, wyznawanych wartości, motywacji i cech osobowych niezbędnych do osiągnięcia celów, wyników i standardów oczekiwanych w związku z zajmowaniem przez niego określonego stanowiska pracy¹³. Oznacza to, że kompetencje zawodowe, które są niezbędne do realizacji zadań zawodowych mają charakter – jak to określa S. M. Kwiatkowski – *obszarowy* (branżowy) i są sumą kompetencji nabytych (początkowo w edukacji formalnej prowadzonej w szkole zarówno w systemie klasycznym, jak i dualnym), a w późniejszym okresie edukacji pozaformalnej i nieformalnej w toku szeroko rozumianego całościowego procesu uczenia się¹⁴. Należy zatem przyjąć, że zarówno kompetencje ogólne, jak i kompetencje zawodowe to dynamiczne struktury zmieniające się wraz z szeroko rozumianym życiowym i zawodowym doświadczeniem, a więc nie można uznać iż dana jednostka może raz na zawsze osiągnąć określone kompetencje (w tym specjalistyczne kompetencje zawodowe) zwłaszcza, że kompetencje zawodowe utożsamiane są zwykle z określoną branżą, zawodem bądź grupą zawodów, a niekiedy nawet z określonym zbiorem zadań zawodowych. Można zatem mieć wątpliwość czy absolwenci szkół zawodowych, którzy przygotowując się do wejścia na rynek pracy mogą kiedykolwiek pozyskać jedynie w szkole zawodowej takie kompetencje zawodowe, które będą satysfakcjonować ich przyszłych pracodawców. Dotychczasowe doświadczenia dużej części pracodawców jednoznacznie wskazują na to, że absolwenci szkół zawodowych, w których zarówno teoretyczne jak i praktyczne kształcenie zawodowe było realizowane jedynie w szkole, nie posiadają wielu kompetencji zawodowych, które są niezbędne do podjęcia satysfakcjonującej pracy na współczesnym rynku pracy. Dlatego coraz bardziej (aczkolwiek w stosunkowo małej skali) rośnie zaintereso-

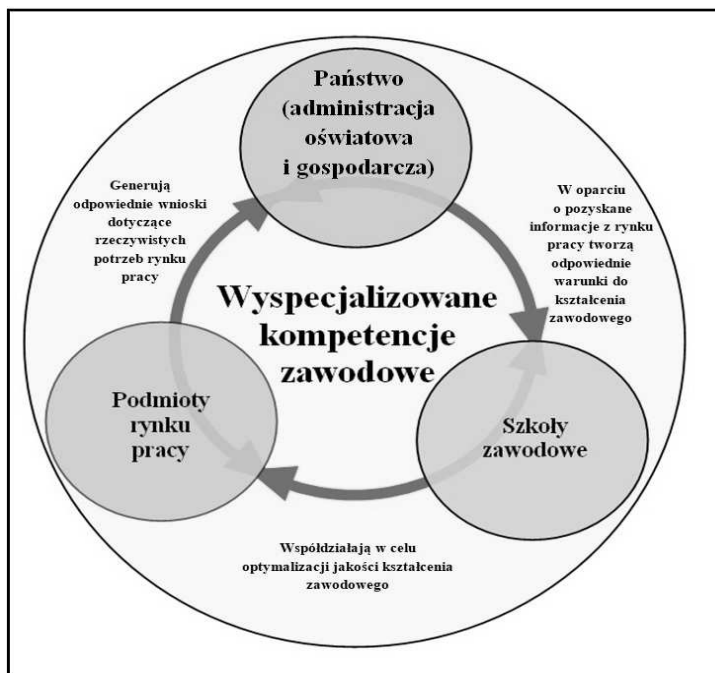
¹¹ Zob. T. Oleksyn, *Zarządzanie kompetencjami. Istota, cele, system*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2006, nr 3; Ch. Woodruffe, *Ośrodki oceny i rozwoju. Narzędzia analizy i doskonalenia kompetencji pracowników*, Oficyna Ekonomiczna. Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2003, s. 94.

¹² Zob. M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna. Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001, s. 243.

¹³ Zob. U. Jeruszka, *Kompetencje. Aspekty teoretyczne i praktyczne*, Delfin, Warszawa 2016.

¹⁴ S.M. Kwiatkowski (red.), *Kompetencje przyszłości...*, *op. cit.*, s. 16.

wanie kształceniem zawodowym w systemie dualnym, w którym zarówno szkoła jak i pracodawca realizujący zadania przypisane dla praktycznego kształcenia zawodowego czują się odpowiedzialni za rzeczywiste efekty kształcenia, a więc za specyficzne kompetencje zawodowe swoich podopiecznych. Państwo zaś (administracja oświatowa wraz z administracją gospodarczą) powinno tworzyć sprzyjające warunki motywujące podmioty gospodarcze do współuczestniczenia w szeroko rozumianej edukacji zawodowej i być odpowiedzialne za permanentne monitorowanie i doskonalenie całego systemu w oparciu o informacje zwrotne pochodzące zarówno ze strony podmiotów gospodarczych, jak i edukacyjnych (rys. 2).



Rys. 2. Model kształtowania kompetencji zawodowych w systemie kształcenia dualnego

Źródło: opracowanie własne.

Dualny system kształcenia zawodowego może być sposobem na kształtowanie pożądanych kompetencji zawodowych – zwłaszcza jeśli mają one być kompetencjami specyficznymi – bowiem uczący się, realizując zajęcia praktyczne czyni to w rzeczywistych warunkach dotyczących specyfiki zadań zawodowych, organizacji pracy, warunków pracy, a także szeroko rozumianej kultury pracy panującej w przedsiębiorstwie (często u przyszłego swojego pracodawcy). Można zatem oczekiwać, że kompetencje zawodowe (szczególnie te specyficzne), które kształtują i rozwijają się w bezpośrednim działaniu uczącego się, który w rzeczywistych warunkach panujących w przedsiębiorstwie w odpowiedni sposób wykonuje zadania zawodowe i podejmuje stosowne w tym względzie decyzje – będą znacznie lepsze niż te, które by-

łyby nabywane jedynie w warunkach szkolnych. Ponadto kompetencje te będą wciąż się rozwijać, a więc zawsze – jak to podkreśla U. Jeruszka¹⁵ – będą kompetencjami, które „stają się w czasie między przeszłością a przyszłością”, a tym samym będą takimi na jakie oczekuje pracodawca, a więc nie będą kompetencjami dysfunkcyjnymi. Zatem kształcenie dualne, w którym ma miejsce włączenie elementów kształcenia praktycznego w zadania realizowane przez pracodawcę, staje się fundamentem dla procesu kształtowania pożądaných kompetencji zawodowych, w tym zwłaszcza kompetencji specyficznych.

Dualny system kształcenia zawodowego jako instrument regulacji popytu i podaży na rynku pracy

Problematyka współczesnego rynku pracy jest przedmiotem licznych opracowań naukowych, zawierających zarówno jego definicje, jak i charakterystykę. Może być on rozpatrywany pod względem różnych kryteriów, ale najczęściej analizowany jest w aspekcie relacji między „*podażą pracy*”, czyli liczbą osób zdolnych do pracy i poszukujących jej przy odpowiednim poziomie wynagrodzenia za pracę, a „*popytem na pracę*”, tj. ilościowym i jakościowym zapotrzebowaniu na ludzką zdolność do pracy, mierzoną liczbą miejsc pracy¹⁶. Jest to więc proces polegający na konfrontacji *popytu na pracę*, istniejącej u pracodawców oraz *podaży pracy* reprezentowanej przez pracobiorców, w ramach którego dochodzi do ustalenia rynkowej ceny pracy¹⁷. Proces ten może oczywiście przybierać różny charakter – od w miarę przewidywalnego w przypadku stabilnej gospodarki, po trudno przewidywalny, gdy w gospodarce zachodzą różnego rodzaju dynamiczne zmiany. Zawsze jednak powinien podlegać on permanentnej analizie aby uchronić się od niekorzystnych zjawisk wywołanych brakiem jego równowagi, objawiającej się albo rosnącym bezrobociem, albo niedoborem po stronie pracobiorców.

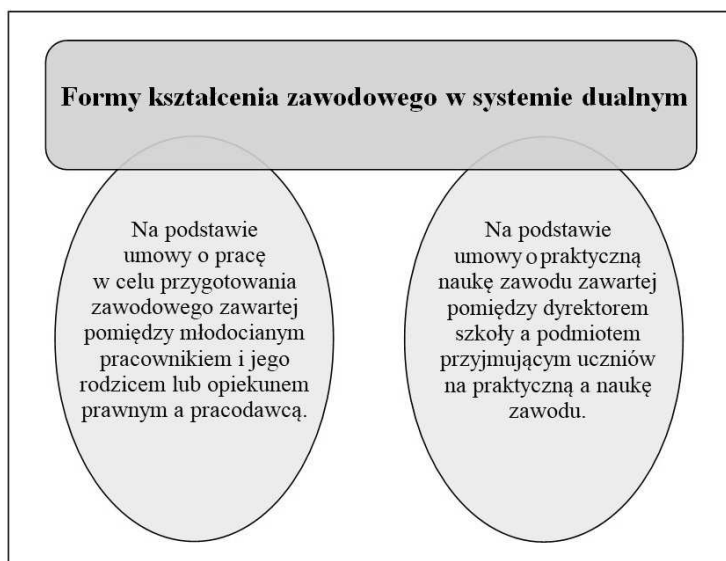
Jedną z bardzo istotnych przyczyn braku równowagi na rynku pracy (obok tych, które są skutkiem dynamicznych zmian mających miejsce w gospodarce) jest niedostosowanie oferty edukacyjnej (tak pod względem profilu kształcenia zawodowego, jak i jakości tego kształcenia) do rzeczywistych oczekiwań pracodawców. Z tego względu część pracodawców, którzy wykazują potrzebę zatrudnienia dodatkowych pracowników w chwili, kiedy pojawiają się oni u nich, rezygnują z ich zatrudnienia, motywując swe decyzją tym, że kandydaci ci posiadają spore braki w kompetencjach zawodowych. Są to jednoznaczne sygnały świadczące o tym, że obecny tradycyjny system kształcenia zawodowego nie „wytrzymuje próby czasu”, a zatem należy dokonać zmian w sposobie kształcenia zawodowego zarówno na poziomie szkół zawodowych

¹⁵ Zob. U. Jeruszka, *Zatrudnialność w perspektywie pedagogiki pracy*, Difin, Warszawa 2019, s. 102.

¹⁶ A. Francik, A. Poczowski, *Wybrane problemy zatrudnienia i rynku pracy*, AE, Kraków 1993, s. 33.

¹⁷ Zob. R. J. Barro, *Makroekonomia*, PWE, Warszawa 1997; D. Begg, S. Fischer, R. Dornbusch, *Ekonomia. Mikroekonomia*, PWE, Warszawa 2003; Z. Dach (red.), *Podstawy mikroekonomii*, Wydawnictwo Naukowe Syrnaba, Kraków 2001; Z. Hasińska, *Systemowe ujęcie rynku pracy*, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław 1991, nr 597; M. Rekowski, *Wprowadzenie do mikroekonomii*, Polsoft-Akademia, Poznań 1994; I. M. Smandek (red.), *Teorie rynku pracy*, Akademia Ekonomiczna im. Karola Adamskiego, Katowice 1993; Z. Wiszniewski, *Mikroekonomia współczesna. Syntetyczne ujęcie*, Centrum Edukacji i Rozwoju Biznesu, Warszawa 1994 i in.

(obecnie szkoły branżowe pierwszego i drugiego stopnia, a także technikach), jak i na poziomie szkół wyższych. Dobrym sposobem na zmianę istniejącego stanu dotyczącego kształcenia zawodowego, rokującym lepsze dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb i wymagań współczesnego rynku pracy może być upowszechnienie dualnego modelu kształcenia zawodowego, które (jak wcześniej wspomniano) realizowane jest przy wzajemnie przenikającej się współpracy podmiotów rynku pracy z podmiotami edukacyjnymi. W takim przenikającym się systemie kształcenia zawodowego uczący się, w szkole / uczelni realizuje (w podobny sposób jak to miało miejsce dotychczas) zajęcia z kształcenia teoretycznego, natomiast zajęcia z kształcenia praktycznego realizuje u pracodawcy na zasadach dualnego systemu kształcenia. Mogą one być realizowane na podstawie: 1) umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, zawartej pomiędzy młodocianym a pracodawcą, 2) umowy o praktyczną naukę zawodu, zawartej pomiędzy dyrektorem szkoły a pracodawcą przyjmującym uczących się na praktyczną naukę zawodu (rys. 3).



Rys. 3. Formy praktycznego kształcenia zawodowego w systemie dualnym

Źródło: opracowanie własne.

W obydwu przypadkach kształcenie praktyczne realizowane jest w rzeczywistych warunkach panujących u pracodawcy, gdzie uczący się w procesie pracy zawodowej nabywa określonych umiejętności niezbędnych do podjęcia pracy w danym zawodzie. Dodatkowo w warunkach tych dochodzi do zoperacjonalizowania i pogłębienia już posiadanej wiedzy i umiejętności. Kształcenie praktyczne w rzeczywistych warunkach zakładu pracy wpływa budująco nie tylko na kształtowanie określonych umiejętności zawodowych *stricto* technicznych, specyficznych dla danej branży, warunkujących efektywność pracy w obszarze wykonywanych zadań zawodowych (np. percepcje umiejętności motorycznych, umiejętności obsługi konkretnej zaawansowanej technicznie maszyny), ale także na nabywanie całego szeregu umiejętności

„miękich” interpersonalnych (np. współpracy z przełożonymi) i poznawczych (np. umiejętności zarządzania własnym czasem, komunikacji werbalnej i niewerbalnej, umiejętności odczytywania poleceń, itp.)¹⁸. Oznacza to, że kształcenie praktyczne w systemie dualnym to nie tylko inwestycja w uczącego się o charakterze kapitałowym, służąca wzmocnieniu jego pozycji na rynku pracy, ale także znaczący instrument regulacji popytu i podaży na owym rynku pracy, bowiem można oczekiwać, że zarówno uczący się, jak również pracodawca, u którego miało miejsce kształcenie praktyczne uczącego się będą zainteresowani nawiązaniem stosunku pracy. Jest to zatem niewątpliwa zaleta dualnego systemu kształcenia. Żeby jednak możliwe były do osiągnięcia owe korzyści, istnieje pilna potrzeba stworzenia ze strony państwa takich rozwiązań systemowych, które będą naturalną (a nie administracyjnie wymuszoną) inspiracją dla podmiotów gospodarczych do współuczestniczenia w poprawie jakości edukacji zawodowej.

Wnioski dotyczące potrzeby i możliwości rozwoju dualnego systemu kształcenia w Polskiej przestrzeni edukacji zawodowej i rynku pracy

Ponieważ dualny system kształcenia zawodowego (jak dowiodły dotychczasowe doświadczenia) polegający na przenikającym się kształceniu zawodowym prowadzonym jednocześnie w szkole zawodowej i w przedsiębiorstwie, gdzie następuje przygotowanie absolwentów – tak średnich, jak i wyższych szkół zawodowych – pod potrzeby konkretnych pracodawców daje możliwość optymalizacji podaży i popytu na rynku pracy, to w celu dalszego jego rozwoju i upowszechnienia należy:

- strategię edukacyjną oprzeć na ustalaniu racjonalnych limitów kształcenia dla szkół ogólnokształcących i zawodowych (stopniowo na rzecz zwiększania limitów na kształcenie zawodowe),
- odbudować system preorientacji i orientacji zawodowej realizowanej w szkołach podstawowych i ogólnokształcących, który m.in. powinien pozwolić na poprawę świadomości uczących się, dotyczącej walorów edukacji zawodowej i ich osobistych korzyści wynikających z wyboru tego rodzaju dalszej edukacji,
- wypracować i upowszechnić optymalny model wzajemnych relacji sfery edukacji i gospodarki, oparty na obustronnych szeroko rozumianych korzyściach,
- wszcząć kampanie promującą dualny system kształcenia zawodowego,
- monitorować w sposób ciągły cały proces dualnego kształcenia zawodowego, a pozyskane informacje wykorzystywać do dalszej optymalizacji tego systemu.

Bibliografia:

- Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001.
 Barro R.J., *Makroekonomia*, PWE, Warszawa 1997.
 Begg D., Fischer S., Dornbusch R., *Ekonomia. Mikroekonomia*, PWE, Warszawa 2003.
 Borkowska S., *Strategie wynagrodzeń*, Oficyna Ekonomiczna Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001.

¹⁸ Zob. U. Jeruszka, *Zatrudnialność ...op. cit.*, s. 145.

- Bura A., Barańska M., Cieslik W., *Dualny system kształcenia na przykładzie Politechniki Poznańskiej*, „Logistyka – nauka” 2014, nr 6.
- Dach Z. (red.), *Podstawy mikroekonomii*, Wydawnictwo Naukowe Synaba, Kraków 2001.
- Dziedziczak-Fołtyn A., *Kształcenie dualne – założenia teoretyczne*, [w:] A. Dziedziczak-Fołtyn, K. Brzeziński, *Kształcenie zawodowe i kształcenie dualne w Polsce i województwie łódzkim. Stan obecny i perspektywy rozwoju*, ASM Centrum Badań i Analiz Rynku, Łódź 2013.
- Francik A., Poczowski A., *Wybrane problemy zatrudnienia i rynku pracy*, AE, Kraków 1993.
- Hasińska Z., *Systemowe ujęcie rynku pracy*, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław 1991, nr 597.
- Jeruszka U., *Kompetencje. Aspekty teoretyczne i praktyczne*, Delfin, Warszawa 2016.
- Jeruszka U., *Zatrudnialność w perspektywie pedagogiki pracy*, Difin, Warszawa 2019.
- Kabaj M., *Jak unowocześnić kształcenie zawodowe w Polsce?. Założenia projektu wdrożenia systemu dualnego*, [w:] U. Jeruszka (red.) *Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy*, IPISS, Warszawa 2002.
- Kompetencje przyszłości*, [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Kompetencje przyszłości*, Wydawnictwo FRSE, Warszawa 2018.
- Levy-Leboyer C., *Kierowanie kompetencjami. Bilanse doświadczeń zawodowych*, Poltext, Warszawa 1997.
- Matuska E., Dierks K. P., *Ponad 50 lat doświadczeń dualnego systemu kształcenia zawodowego dla potrzeb rynku pracy*, [w:] T. Bernat (red.), *Teoretyczne i praktyczne aspekty funkcjonowania gospodarki*, Wyd. Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2009.
- Oleksyn T., *Zarządzanie kompetencjami. Istota, cele, system*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2006, nr 3.
- Rekowski M., *Wprowadzenie do mikroekonomii*, Polsoft-Akademia, Poznań 1994.
- Sidor-Rządkowska M., *Kształtowanie nowoczesnych systemów oceny pracowników*, Wyd. Wolters Kluwer, Warszawa 2006.
- Słownik UNESCO, *Terminologia de la ensenanza tecnica y Professional*, Unesco, Section of Technical and Vocational Education 1984.
- Słownik CEDEFOP, *Terminologia z zakresu europejskiej polityki w dziedzinie kształcenia i szkolenia*, 2016, <http://www.eeqaret.eu/qa/qus/q/os-sary/a/alternance-teraining.asp> [15.04.2016].
- Smandek M. (red.), *Teorie rynku pracy*, Akademia Ekonomiczna im. Karola Adamskiego, Katowice 1993.
- Szubański R., *Kształcenie zawodowe w reformie systemu oświaty*, [w:] S. M. Kwiatkowski, *Kształcenie zawodowe. Rynek pracy. Pracodawcy*, IBN, Warszawa 2000.
- Wiszniewski Z., *Mikroekonomia współczesna. Syntetyczne ujęcie*, Centrum Edukacji i Rozwoju Biznesu, Warszawa 1994.
- Woodruffe Ch., *Ośrodki oceny i rozwoju. Narzędzia analizy i doskonalenia kompetencji pracowników*, Oficyna Ekonomiczna. Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2003.