



PIOTR ZAWADA

Kształcenie dualne czy zawodowe – przygotowanie osób młodych wchodzących na rynek pracy na podstawie doświadczeń zarządzających, wyniesionych z funkcjonowania wybranych firm w SSE Jasionka

Dual or Vocational Training – Preparation of Young People Entering the Labor Market Based on Managerial Experience Gained from Functioning of Selected Companies in SEZ Jasionka

Doktor habilitowany, Wydział Nauk Historycznych i Społecznych, Instytut Socjologii, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, Prokurent Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A., Polska

Streszczenie

W ramach swoich działań statutowych Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. zarządza strefami inwestycyjnymi, w których przedsiębiorcy z całego świata lokują swoje biznesy. Okazuje się, że w ostatnim czasie wielu z nich ma poważne problemy z młodymi pracownikami, którzy opuszczają mury uczelni i podejmują pierwszą pracę, trafiając do zespołów, które stanowią kopie amerykańskich, kanadyjskich, niemieckich, włoskich i innych działów firm macierzystych. Okazuje się, że model kształcenia na poziomie wyższym obecny w Polsce znacząco różni się od potrzeb współczesnych pracodawców. Celem artykułu jest próba ukazania zjawiska luki kompetencyjnej wśród polskich pracowników na przykładzie branży lotniczej i motoryzacyjnej.

Słowa kluczowe: kształceniu dualne, uczelnia wyższa, kształcenie praktyczne

Abstract

To begin discussions about changes, the education system in Poland should certainly begin to reflect on this issue, from the question of whether the changes are necessary, more precisely, which elements of the education system do not keep pace with the needs of modern employers, or the answer to the question whether the system should be self-confident that it reforms towards the real needs of the labor market? The aim of the article will be an attempt to indicate the directions of changes in the education system in Poland.

Keywords: dual education, university, practical training

Wstęp

Aby rozpocząć dyskusję nad zmianami systemu kształcenia w Polsce należy z pewnością rozpocząć rozważania od odpowiedzi na pytanie, czy zmiany są konieczne, a bardziej precyzyjnie, które elementy systemu kształcenia nie nadążają za potrzebami współczesnych pracodawców, albo może należy szukać odpowiedzi na pytanie, czy system należy postawić samemu sobie, ufając, że zreformuje się on w kierunku rzeczywistych potrzeb rynku pracy.

W Polsce kształcimy w kierunku zdobycia zawodu, czyli prowadzony jest proces, którego celem jest przekazanie uczącym się określonej wiedzy i umiejętności z zakresu przemysłu, rolnictwa, usług itd. Celem takich działań, oprócz ogólnie rozumianego procesu nauczania jest pozyskanie przez uczestników tego procesu uprawnień do wykonywania określonego zawodu (Kupisiewicz, Kupisiewicz, 2009, s. 9). Działania takie realizowane są w Polsce przez powołane do tego celu instytucje w postaci tych nazywanych edukacyjnymi – dającymi kwalifikacje niezbędne pracownikom do znalezienia miejsca pracy. Następnie to instytucje oświatowo-wychowawcze, czyli takie, które specjalizują się w organizacji edukacji zmierzającej do pozyskania określonych kwalifikacji pracowniczych, kolejna grupa to instytucje wielopodmiotowe skoncentrowane na organizacji działań edukacyjnych po instytucje nazywane szkołami zawodowymi, a ostatnio przemianowanymi na branżowe (Dziewulak, 2016, s. 1).

Czy tak funkcjonujący system jest wydajny, czyli zapewnia wszystkim chcącym uczestniczyć w procesie uczenia się stosowne miejsce do zdobycia wykształcenia. Z pewnością w dobie niżu demograficznego przeniesienie mapy szkół funkcjonujących w niezmiętej lub prawie niezmiętej formie od wielu dziesięcioleci spowoduje, że wszyscy chcący znajdą coś dla siebie. Ale czy to coś jest cenne na rynku pracy?!

Realizując program stref inwestycyjnych S1, S2 i S1-3 w okolicach Jasionki, Rzeszowa, Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. i jej pracownicy uczestniczyli i pośredniczyli w wielu procesach promocji terenów, na których przyszli inwestorzy zechcieliby ulokować swoje biznesy. Na bazie nabytego doświadczenia autor opracowania postanowił dokonać pewnego posumowania potrzeb pracodawców posiadających swoje firmy w wymienionych strefach. Artykuł bazuje na wywiadach pogłębionych, przeprowadzonych z pracodawcami, których profil produkcji wpisuje się w inteligentne specjalizacje województwa podkarpackiego. Wypowiedzi przedstawicieli reprezentujących przemysł lotniczy, motoryzacyjny i precyzyjny pozwolą na wyciągnięcie wniosków, w jakim kierunku zdaniem pracodawców powinien być reformowany system kształcenia, na przykład zmiana z dotychczasowego zawodowego, na dualny, tak aby absolwenci podkarpackich szkół znajdowali zatrudnienie, a nie zasilali spisów bezrobotnych w powiatowych urzędach pracy.

Ponieważ wypowiedzi przedsiębiorców okazały się interesujące, postanowiono, że w całości zostaną one zacytowane.

Wywiad pogłębiony 1

Czym różni się polski inżynier od swojego kolegi na Zachodzie?

U nas się kształci szeroko, a u nich wąsko, oni są bardzo dobrzy w wąskiej dziedzinie, bo są od razu ukierunkowani, sprecyzowani, wiedzą, co będą robić zawodowo już po drugim roku studiów, i w tym kierunku idą. U nas te specjalizacje są szersze. To dlatego inżynier opuszczający politechnikę wie trochę o wszystkim, ale niewiele się orientuje w swojej specjalizacji. Dzieje się tak dlatego, bo nie korzysta się w Polsce od rozwiązań *industrial placement*, to tam jest ta ciągła interakcja z przemysłem. Nie chodzi o to, że student pójdzie i odbędzie praktyki, ale to uczelnia powinna korzystać z wiedzy studentów uczestniczących w praktykach, powracających na uczelnię, w jakim kierunku uczelnia powinna kształcić. Oznacza to, że w Polsce nie koryguje się programów nauczania w uczelniach wyższych do rzeczywistych potrzeb przedsiębiorców. Zauważyłem, że u nas nie wysyła się studentów na typowe *industrial placement*, chyba że coś się ostatnio zmieniło, ale o czymś takim nie słyszałem. Prawdopodobnie tak jest do dziś, i nic się nie zmieniło od czasów, gdy studiowałem na uczelni. Jeżeli student sam sobie nie znalazł miejsca do odbywania interesujących praktyk, to nikt mu nie pomógł, nikt go nie słuchał, jakie ma potrzeby specjalizacyjne w trakcie nauki, aby skorygować program nauczania do rzeczywistych potrzeb wynikających z uwarunkowań rynku. W Wielkiej Brytanii są znane przypadki, gdzie wydział uczelni technicznej zlokalizowany jest praktycznie na terenie funkcjonującego przedsiębiorstwa z branży motoryzacyjnej. Studenci zajęcia teoretyczne odbywają w murach uczelni, natomiast cały program ćwiczeń i laboratorium organizowany jest wspólnie z przedsiębiorstwem na jego terenie. Studenci nie robią standardowych ćwiczeń, ale w ramach modułów uczestniczą w pracach zespołów budowanych do rozwiązania konkretnego problemu inżynierskiego. Najlepsi studenci dostają propozycje zatrudnienia bardzo wcześnie, ponieważ zaczynając pracę od razu, przystępują do wykonywania zadań, nie muszą być wdrażani do obowiązków, znają specyfikę pracy inżyniera w danym przedsiębiorstwie.

Patrząc na profil absolwenta, czego brakuje absolwentom uczelni w Polsce z punktu widzenia pracodawcy z segmentu *automotive*?

Brakuje im nie tylko wiedzy merytorycznej, ale także wiedzy, w czym chcą się specjalizować. Kończący politechnikę w Polsce inżynierowie nie wiedzą, w jakim przemyśle chcą funkcjonować. Wiedzą, że chcą pracować w *automotive*, ale nie wiedzą, co chcą robić, panele, silniki, wnętrza, mają wiedzę ogólną i to widać, jakie mają luki, bo dotykali tych obszarów jedynie fragmentarycznie. Studenci mogli rozebrać samochód, przypatrzeć się rozwiązaniom, ale są to

wszystko praktyki laboratoryjne, niestety niemające za dużo wspólnego z przemysłem.

Jakie jest w Polsce realizowane kształcenie – dualne czy zawodowe, co należałoby zmienić?

W Polsce stosowany jest model kształcenia zawodowego, ponieważ studenci w toku nauki mają jedną, dwie praktyki w zakładach pracy, ale to jest za mało. Studenci są zmuszani do chodzenia po dawno wytycznych ścieżkach, praktyki są obserwacyjne, nic nie wnoszą. Kształcenie dualne jest szeroko stosowane, ale nie w Polsce; w Wielkiej Brytanii nazywane jest *industrial placement* – studenci od trzeciego roku są zapraszani do udziału w konkursach organizowanych przez firmy, uczestniczą w praktykach półrocznych albo nawet rocznych w przedsiębiorstwach. W wielu wypadkach studenci w taki sposób znajdują swoje pierwsze miejsca pracy. W Anglii mamy do czynienia z taką sytuacją bardzo często, a studenci są kształceni zgodnie z wymogami pracodawców. Wdrożenie do pracy polskiego absolwenta to nauka od podstaw, łatwiej mamy, gdy inżynierowie mają podstawy teoretyczne albo przynajmniej ci młodzi ludzie wiedzą, gdzie szukać takiej wiedzy. W Polsce nie przygotowuje się pracowników w zakresie prawdziwego projektowania *automotive*. W Wielkiej Brytanii nawet w laboratorium prowadzi się ćwiczenia nad rozwiązaniami technicznymi pochodzącymi ze zleceń z przemysłu. Zdobycie tytułu *master* oznacza to, że absolwent wykazał się odpowiednim doświadczeniem zdobytym bezpośrednio u pracodawcy.

Wywiad pogłębiony 2

Czym różni się polski inżynier od swojego kolegi na Zachodzie?

Mogę posłużyć się doświadczeniem wyniesionym ze współpracy z instytutem lotniczym w Dreźnie. Różnica polega na tym, że student kształci się w środowisku, gdzie uczelnia posiada tzw. *spin off*, czyli przedsiębiorstwa, którego właścicielem jest uczelnia. Wszystkie zlecenia, jakie trafiają do uczelni, są dystrybuowane przez tę właśnie firmę, gdzie studenci, realizując konkretne prace inżynierskie, działają na podstawie konkretnych zleceń, rozwiązując pod okiem wykładowców problemy przedsiębiorców. Nie mają problemu w pozyskiwaniu zamówień, jeżeli zatrudnia się w *spin off* najlepszych studentów. W polskim wydaniu student koncentruje się na nauce teorii i ćwiczeniach, nie spotkaliśmy się z praktyką angażowania studentów do realizacji konkretnych zleceń. W *spin off* w Dreźnie przedsiębiorcy od razu dostają cały katalog możliwości uczelni, w Polsce taka wiedza jest wiedzą zbyt mało dostępną (dysponują nią uczelnie).

Patrząc na profil absolwenta, czego brakuje absolwentom uczelni w Polsce z punktu widzenia pracodawcy z segmentu *automotive*?

Z naszych obserwacji wynika, że absolwenci uczelni mają wiedzę zupełnie nieopartą praktyką, najlepszym rozwiązaniem byłoby stosowanie kształcenia równoległego tzn. połączenia teorii i praktyki. Najlepszym rozwiązaniem byłoby

połączyć naukę z pracą w zawodzie, który chcą wykonywać w życiu. Nie potrafię precyzyjnie wskazać, gdzie jest bariera, że studenci nie pojawiają się w firmach. Dla nich na przykład wizyta w hali oznacza pierwsze spotkanie z samolotem tych rozmiarów i zastosowaną technologią. Może jest to problem czysto organizacyjny w konstrukcji toku studiów, a podczas wizyt można od razu zauważyć, czy student poprawnie wybrał profil kształcenia, czy się nadaje do zawodu. Nie ma w polskich uczelniach prawdziwego zderzenia teorii z praktyką, student, nawet najlepszy, może się nie odnaleźć w zawodzie i pracy w przedsiębiorstwie, bo taki czas przychodzi dopiero na zakończenie 7 semestru lub po 10, to stanowczo za późno na takie próby. Nie zauważamy aktywności ze strony uczelni w zakresie poszukiwania miejsc praktyk, prawdziwych praktyk uczących zawodu, choć dobre przykłady są w szkolnictwie zawodowym.

Jakie jest w Polsce realizowane kształcenie – dualne czy zawodowe, co należałoby zmienić?

W mojej ocenie system kształcenia i na poziomie średnim zawodowym, i wyższym jest zawodowy. Zaryzykuję nawet stwierdzenie, że nie jest to nawet kształcenie zawodowe, ale raczej branżowe. Polega to na tym, że w procesie kształcenia wykorzystuje się sprzęt sprzed wielu lat, czasami nieobecny w przemyśle, co więcej, młode osoby uczące się zawodu przez brak dostępu do najnowszego sprzętu mogą zdobywać wiedzę wykorzystywaną w wąskich branżach. Taki młody człowiek coś zdobędzie (znajomość obsługi sprzętu), ale dalej nie jest praktykiem i nim nie będzie, to wiedza z zamierzonych czasów. W Niemczech, kraju, gdzie system dualny jest rozwinięty, szkoła jest bliżej przemysłu, przedsiębiorstwa są zainteresowane tym, aby uczestniczyć w procesie kształcenia, ponieważ kształcą sobie kadry. U nas nie było problemu z dostępnością pracowników, dopiero teraz zaczynają się problemy z rekrutacją pracowników. Może to spowoduje wzrost zainteresowania programami kształcenia dualnego. Niestety szkoły boją się wykazać inicjatywę, boją się kuratorium, wymagania dostępu do zawodu są już dawno nieaktualne. Kształcenie zawodowe przez nauczycieli, a nie przez praktyków jest błędem, bo przedmiot to nie tylko nauka włączania sprzętu i jego obsługi, nie uczy się kultury zawodu. Co dwa lata w przemyśle lotniczym mamy rewolucję, widzimy, że duża szansa jest w programie 9.4, program pilotażowy, praktyki dla uczniów, ale także nauka dla nauczycieli zawodu. Dobrze, że są na to pieniądze i przygotowane godziny.

Podsumowanie

Na zakończenie należy zauważyć, że w zaprezentowanych wypowiedziach przedsiębiorców ciągle przebija obawa, że prowadzony proces kształcenia w dalszym ciągu będzie daleki od modelu dualnego, tak świetnie sprawdzającego się w systemach zachodnich. Dziś współpraca nauki i przemysłu jest na ustach wszystkich zainteresowanych stron, ale słuchając pracodawców, z który-

mi spotykam się na co dzień w mojej pracy, odnoszę wrażenie, że ich potrzeby dotyczące kompetencji pracowników absolwentów polskiego systemu kształcenia zawodowego (nie dualnego) w dalszym ciągu nie są uwzględniane. Szkoda, bo jak powiedział J. Czapiński w *Diagnozie Społecznej 2013*, rozwijamy się w Polsce wyłącznie w oparciu o kapitał ludzki, na który mamy najłatwiejszy wpływ, inwestując w edukację, ale co będzie po roku 2020, kiedy skończą się fundusze unijne?

Literatura

- Dziewulak, D. (2016). *Kształcenie zawodowe w Polsce i w wybranych państwach Unii Europejskiej*. Warszawa: BAS.
- Kupisiewicz, C., Kupisiewicz, M. (2009). *Słownik pedagogiczny*. Warszawa: PWN.