

## **ZAKŁAD PRACY W SYSTEMIE KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO**

*Дана стаття присвячена визначенню ролі підприємства в системі професійного виховання. Приймаючи в якості типологічного критерію місце проведення професійного виховання, в Польщі виокремлюють шкільне професійне виховання, що охоплює молодь і дорослих осіб і позашкільне професійне виховання, що охоплює перш за все дорослих осіб. У кожному з них підприємство відіграє значущу, хоча і різну роль, складаючи інтегральний і необхідний елемент професійної підготовки. У шкільній системі професійного виховання підприємство співпрацює з професійними школами, уможливлуючи учням і слухачам виховання в сфері, що охоплена програмами практичної професійної науки, а також професійними практиками. В свою чергу у сфері організаторських дій в позашкільній системі професійного виховання працедавці також беруть участь, вони є кваліфікаційними замовниками, компетентними працівниками, а також організаторами освітніх дій, що і зумовлює важливість виховної і освітньої функції підприємства у професійній підготовці учнів.*

**Ключові слова:** *учні, шкільне професійне виховання, підприємство, професійна підготовка.*

*Данная статья посвящена определению роли предприятия в системе профессионального воспитания. Принимая в качестве типологического критерия место проведения профессионального воспитания, в Польше выделяют школьное профессиональное воспитание, что охватывает молодежь и взрослые лица и внешкольное профессиональное воспитание, которое охватывает прежде всего взрослые лица. В каждом из них предприятие играет значимую, хотя и разную, роль, составляя интегральный и необходимый элемент профессиональной подготовки. В школьной системе профессионального воспитания предприятие сотрудничает с профессиональными школами, делая возможным ученикам и слушателям воспитания в сфере, которая охвачена программами практической профессиональной науки, а также профессиональными практиками. В свою очередь в сфере организаторских действий во внешкольной системе профессионального воспитания работодатели также принимают участие, они являются квалификационными заказчиками, компетентными работниками, а также организаторами образовательных действий, что и предопределяет важность воспитательной и образовательной функции предприятия в профессиональной подготовке учеников.*

**Ключевые слова:** ученики, школьное профессиональное воспитание, предприятие, профессиональная подготовка.

*The article is dedicated to the problem of the enterprise role determining in the professional educational system. The typological criteria is the place of the professional education conducting. In Poland exist a school professional education which includes youths and adults and after school professional education which includes only adults. In each type of professional education the enterprise plays a meaningful but different role, it makes up the integral and necessary professional training element. In the professional education school system the enterprise cooperates with the professional school with an intention to help pupils and listeners being educated in the sphere which is embraced practical professional science programs and professional practice. Employers take part in the organizational activity in the after-school professional educational system, they are qualifying customers, competent workers and educational activity organizers, who predetermine the educational functions of the enterprise importance in the pupils' professional training.*

**Key words:** pupils, school professional education, enterprise professional education.

Współczesna edukacja, w tym edukacja zawodowa – realizowana zarówno w formach szkolnych, jak i pozaszkolnych – jest «uwikłana» w różnorodne relacje ze swoim bliższym i dalszym otoczeniem społeczno-gospodarczym. Systematyczne dostosowywanie edukacji zawodowej do wymogów zachodzących w sferze pracy jest konieczne. Zwiększa się bowiem znaczenie sektora usług, w którym zatrudnienie sięga już 65% w krajach Unii Europejskiej, w USA – 73%, w Japonii – 59%, a w Polsce jedynie 35 – 40%. Coraz wyraźniejsza staje się natomiast rozbieżność między podażą umiejętności a popytem na nie, tzw. luka umiejętności. Owe rozbieżności polegają na niedostosowaniu umiejętności pracowników danego sektora gospodarki do stawianych wymagań, na niedoborach specjalistów w zawodach wymagających specyficznych umiejętności oraz na braku miejsc pracy dla pracowników o kwalifikacjach nieadekwatnych do potrzeb rynku pracy<sup>1</sup>.

Jakość edukacji zawodowej opiera się obecnie na trzech głównych filarach:

1. Dobrym przygotowaniu teoretycznym, dającym wiedzę zawodową, która umożliwia zdobywanie różnych zawodów o szerokim profilu.
2. Dobrym przygotowaniu praktycznym do sprawnego wykonywania

---

<sup>1</sup> A. Bogaj, S.M. Kwiatkowski (red)., Szkoła a rynek pracy, Warszawa 2006, s. 7, 27.

określonych prac, czynności, zadań, obsługiwanie określonych maszyn i urządzeń.

3. Dobrym przygotowaniu społecznym, znajomości stosunków pracy w przedsiębiorstwie, organizacji stanowisk pracy, znajomości i respektowaniu określonej hierarchii i dyscypliny w miejscu pracy<sup>2</sup>.

Zbudowanie trzech filarów edukacji zawodowej umożliwia zwiększenie jej zewnętrznej efektywności i poprawę jakości pracy absolwentów szkół. Pierwszy filar szkoła może zbudować sama. Musi to być jednak nowa jakość wiedzy, stanowiącej podstawę zdobywania wiedzy praktycznej i umiejętność wykonywania zawodów o szerokim profilu. Szkoła w obecnym kształcie i przy obecnym wyposażeniu warsztatów szkolnych, międzyszkolnych i nielicznych centrów kształcenia praktycznego, nie jest jednak zdolna samodzielnie zbudować drugi filar edukacji zawodowej. Mogą to uczynić w sposób właściwy jedynie zakłady pracy – przedsiębiorstwa, przez zorganizowanie staży, praktyk zawodowych oraz praktycznej nauki zawodu w realnych warunkach wykonywania i organizowania pracy. Ale nawet gdyby szkoły dysponowałyby dobrze wyposażonymi warsztatami, samodzielnie nie zbudują również trzeciego filara edukacji zawodowej. Tę wiedzę i umiejętności można zdobyć jedynie na stanowiskach pracy w warunkach przedsiębiorstwa, firmy, biura, instytucji itp<sup>3</sup>.

Zakłady pracy, obok dominującej roli szkoły zawodowej, stanowią więc zasadniczy element każdego systemu kształcenia zawodowego. Personifikacja bezosobowego pojęcia «rynek pracy» prowadzi nieuchronnie do pojęcia «pracodawcy» jako przedstawiciela grupy społecznej kreującej ten rynek. Pracodawcy są wyrazicielami wymagań rynku pracy, wymagań w stosunku do programów kształcenia zawodowego i wyników pracy szkoły zawodowej oraz prognozy rozwoju kwalifikacji zawodowych. Stanowią również źródło informacji na temat losów i przydatności zawodowej absolwentów, są również jednym z podstawowych przedmiotów badań, które dotyczą efektywności kształcenia zawodowego<sup>4</sup>.

W Białej Księdze Kształcenia i Doskonalenia «Nauczanie i uczenie się. Na drodze do uczącego się społeczeństwa» czytamy: «*Szkoła i przedsiębiorstwo są miejscami zdobywania wiedzy uzupełniającymi się nawzajem, dlatego też należy je koniecznie zbliżyć. W pewnych krajach europejskich to zbliżenie ma miejsce od dawna. W innych niestety nie, czy to dlatego, że wprowadza się je z opóźnieniem i stopniowo, czy też dlatego, że istnieje bariera pomiędzy światem edukacji i*

---

<sup>2</sup> M. Kabaj, Jak unowocześnić kształcenie zawodowe w Polsce?, [w:] U. Jeruszka (red.), Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy, Warszawa 2002, s. 159 i nast.

<sup>3</sup> Ibidem, s. 160.

<sup>4</sup> I. Woźniak, Rola pracodawców w modelowaniu szkolnictwa zawodowego, [w:] S. M. Kwiatkowski (red.), Kształcenie zawodowe - Rynek pracy - Pracodawcy, Warszawa 2000, s. 239 i nast.

*produkcji. Należy zachęcać do znoszenia barier pomiędzy szkołą i przedsiębiorstwem zarówno z jednej strony, jak i z drugiej strony [...]. Szkoła, w szerokim sensie tego słowa, od podstawowej do wyższej, powinna zapewnić otrzymywanie kształcenia jak najbardziej adekwatnego do możliwości zatrudnienia. Dla przedsiębiorstwa stawką jest to, aby móc liczyć na pracowników obdarzonych jednocześnie kwalifikacjami zawodowymi i podstawową kulturą ogólną, zdolnościami własnymi i rozwiniętymi [...]. Takie zbliżenie zwiększa szanse na dostęp do zatrudnienia i przystosowanie się do zmian w pracy. Zbliżenie szkoły i przedsiębiorstwa jest więc priorytetem. Powinni się tym zainteresować obydwaj partnerzy»<sup>5</sup>.*

Warto w tym miejscu przypomnieć główne dyrektywy rozwoju edukacji zawodowej w Unii Europejskiej:

1. Europejskie systemy edukacji zawodowej spełnią swoją funkcję tylko wówczas, gdy będą kształcić zgodnie z potrzebami przedsiębiorstw.

2. Usprawnienia systemu edukacji zawodowej powinno zmierzać w następujących kierunkach:

- należy ułatwiać przejście ze świata edukacji do świata pracy przez zwiększenie praktycznej orientacji kształcenia zawodowego,

- kształcenie powinno być zracjonalizowane przez skrócenie okresu kształcenia ogólnego, które należy lepiej dostosować do potrzeb rynku pracy i promowania kształcenia zawodowego jako alternatywy kształcenia uniwersyteckiego,

- niezbędne jest usprawnienie koordynacji edukacji i działań wszystkich instytucji i organizacji zajmujących się szkoleniem i rynkiem pracy,

- system edukacji krajów Unii Europejskiej musi zbliżyć się do potrzeb gospodarki przez rozszerzenie kształcenia dualnego,

- praktyki w zakładzie pracy stanowią szczególnie efektywny sposób wyposażenia młodzieży w odpowiednie kwalifikacje i państwa członkowskie powinny, w miarę potrzeb, znacznie zwiększyć odsetek młodych ludzi uczestniczących w praktykach zawodowych do poziomu notowanego w najlepszych pod tym względem państwach członkowskich oraz dokonywać stosowanych usprawnień systemowych<sup>6</sup>.

Przyjmując za kryterium typologiczne miejsce odbywania kształcenia zawodowego, w Polsce wyodrębnić można *szkolne kształcenie zawodowe* obejmujące młodzież i osoby dorosłe oraz *pozaszkolne kształcenie zawodowe* obejmujące przede wszystkim osoby dorosłe. Nie mając autonomicznego charakteru, stanowią one podsystemy w systemie kształcenia zawodowego. Mogą

---

<sup>5</sup> Komisja Europejska, Biała Księga Kształcenia i Doskonalenia, Nauczanie i uczenie się. Na drodze do społeczeństwa uczącego się, Warszawa 1997, s. 61.

<sup>6</sup> M. Kabaj, Jak unowocześnić..., op. cit., s. 163.

też być traktowane jako część systemów – szkolnego i kształcenia ustawicznego<sup>7</sup>.

W każdym z nich zakład pracy pełni znaczącą, choć odmienną rolę, stanowiąc integralny i niezbędny element.

### ***Rola zakładu pracy w szkolnym systemie kształcenia zawodowego***

*Szkolne kształcenie zawodowe* stanowi istotny element systemu oświaty, w którym przygotowuje się kadry dla potrzeb gospodarki narodowej. Odbywa się ono głównie w szkołach dla młodzieży i dla dorosłych – publicznych i niepublicznych. W strukturze szkolnictwa zawodowego aktualnie można wyodrębnić typy szkół, których zakres programowy umożliwia przygotowanie uczniów bądź dorosłych do egzaminów zewnętrznych potwierdzających kwalifikacje zawodowe na odpowiednim poziomie, a mianowicie:

- zasadniczy realizowany w 2 bądź 3 – letnich zasadniczych szkołach zawodowych, nadający kwalifikacje robotnika wykwalifikowanego i równorzędne, dla rzemiosła – czeladnika;
- średni realizowany w 4 – letnich technikach, 2 – letnich technikach uzupełniających oraz w szkołach policealnych,
- wyższy realizowany w szkołach wyższych<sup>8</sup>.

Przyjąć można za W. Okoniem, iż czynnikami szkolnego systemu kształcenia zawodowego są uczniowie, nauczyciele, programy, baza lokalowa, instytucje przeprowadzające zewnętrzne egzaminy zawodowe, a także instytucje finansujące szkołę i wspomagające kształcenie zawodowe, przede wszystkim zakłady pracy<sup>9</sup>.

Zakład pracy rozumiany jako placówka produkcyjno-usługowa współpracuje ze szkołami zawodowymi w kształceniu praktycznym ich uczniów oraz słuchaczy, umożliwiając kształcenie w zakresie objętym programami praktycznej nauki zawodu oraz praktyk zawodowych. Szczególny przykład zakładu pracy stanowi warsztat rzemieślniczy, który prowadzi działalność produkcyjną lub usługową i współpracując ze szkołami zawodowymi podejmuje się – zgodnie ze swoim profilem – kształtowania umiejętności praktycznych decydujących o kwalifikacjach czeladnika lub robotnika wykwalifikowanego. W zdobywaniu kwalifikacji zawodowych specjalizują się m.in. zakłady: Związku Zakładów Doskonalenia Zawodowego, Związku Rzemiosł Polskich, Centrów Kształcenia Praktycznego, Ośrodków Dokształcania i Doskonalenia Zawodowego<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> A. Bogaj, S.M. Kwiatkowski (red.), *Szkoła...*, op. cit., s. 62.

<sup>8</sup> *Ibidem*, s. 68 i nast.

<sup>9</sup> W. Okoń, *Słownik pedagogiczny*, Warszawa 1992, s. 199.

<sup>10</sup> A. Bogaj, S.M. Kwiatkowski (red.), *Szkoła...*, op. cit., s. 67.

Udział w pracy już w okresie nauki szkolnej podnosi poziom przygotowania zawodowego uczniów i słuchaczy szkolnego systemu kształcenia zawodowego. Kontakt z przyszłymi stanowiskami pracy stanowi źródło wiedzy praktycznej i podstawę własnych obserwacji. Ze względu na możliwość kierowania do pracy w różnych instytucjach, zawodach i na różnych stanowiskach pracy współpraca szkoły z przedsiębiorstwem pozwala na uzyskanie pierwszych doświadczeń zawodowych, tak bardzo cenionych przez pracodawców<sup>11</sup>. Warto bowiem zaznaczyć, iż w powszechnej opinii przedsiębiorców, znaczna część absolwentów szkół zawodowych wszystkich typów jest niedostatecznie przygotowana do podjęcia pracy zawodowej. Pracodawcy poszukują wykwalifikowanych pracowników i nie są zainteresowani ponoszeniem kosztów edukacji już w pierwszym etapie pracy. Zwracają uwagę na małą mobilność i elastyczność zawodową absolwentów szkół zawodowych oraz na brak nawet podstawowego przygotowania absolwentów szkół ogólnokształcących<sup>12</sup>.

Opinie te wiążą się z istniejącym nie tylko w Polsce, problem zbliżenia edukacji do wymagań rynku pracy. Podstawowe funkcje edukacji w aspekcie zatrudnienia można sprowadzić do dwóch: ogólnej i specjalistycznej. Pierwsza wyraża się w zwiększeniu poziomu wiedzy, w kształtowaniu postaw, wartości i osobowości jednostki; druga jest zapewnieniem umiejętności odpowiadających określonym zawodom i specjalistycznemu przygotowaniu do nich absolwentów<sup>13</sup>. W obecnych warunkach spełnienie tych funkcji jest w znacznej mierze determinowane przez rozwój ścisłej współpracy pomiędzy systemem kształcenia a sferą zatrudnienia. Cel ten może zostać osiągnięty poprzez trafny wybór modelu kształcenia zawodowego. W krajach Unii Europejskiej można wyróżnić trzy podstawowe modele kształcenia zawodowego oparte na różnych formach i sposobach przygotowania zawodowego młodzieży:

- *model dualny*, jest stosowany szeroko w Niemczech, Austrii, Szwajcarii, krajach Beneluksu, choć jego elementy można również znaleźć w innych krajach europejskich. Istota tego modelu kształcenia opiera się na zasadzie decydującej roli przedsiębiorstwa w przygotowaniu zawodowym młodzieży i pomocniczej roli szkoły w tym względzie. Kształcenie teoretyczne odbywa się przez część dni w tygodniu w szkole, natomiast praktyczne w przedsiębiorstwie, z którym uczniowie – praktykanci podpisali umowę o naukę i pracę;

- *model rynkowy*, oparty jest na zasadzie tzw. *career education* i przeważa

---

<sup>11</sup> E. Drogosz - Zabłocka, Współpraca szkół i przedsiębiorstw- zasady, formy i zakres współpracy, [w:] U. Jeruszka (red)., Optymalizacja kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy, Warszawa 2002, s. 139 i nast.

<sup>12</sup> S. M. Kwiatkowski, Dostosowanie struktury i treści kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy w kontekście zmian w systemie edukacji, Warszawa 2002, s. 12.

<sup>13</sup> Cit. za: K. Atamańczuk, Kariery zawodowe w prognozach na XXI wiek, [w:] Edukacja i Dialog 3/2000, s. 29.

w Wielkiej Brytanii. Jest to model zdecentralizowany, w którym istotną rolę odgrywa poradnictwo zawodowe w szkołach, połączone z wprowadzeniem uczniów w rozmaite dziedziny gospodarki. W tym przypadku interwencjonizm państwowy jest minimalny, a system kształcenia nie jest bezpośrednio połączony ze szkoleniem zawodowym, które jest skupione na potrzebach przedsiębiorstw. Uczeń może dowolnie kształtować swoją drogę zawodową, przy ustanowieniu szeregu przejść ze szkoły do rynku pracy i odwrotnie. Ogólna orientacja w zawodowych czynnościach wykonywanych w różnych obszarach działalności gospodarczej pozwala podejmować indywidualne decyzje w zakresie wyboru drogi zawodowej;

- *model szkolny*, stosowany głównie we Francji i Hiszpanii, jest ściśle powiązany ze scentralizowanym systemem edukacyjnym i nie wykazuje bezpośrednich relacji z rynkiem pracy. W tym modelu szkoła przejmuje ciężar przygotowania kadr dla gospodarki zarówno od strony teoretycznej, jak i nauczania praktycznych czynności zawodowych<sup>14</sup>.

Wybór określonej struktury kształcenia jest funkcją prognozowanej struktury gospodarczej i popytu na określone kwalifikacje. Zmieniające się wymogi rynku pracy determinują konieczność ścisłego powiązania kształcenia zawodowego z rynkiem pracy. Co prawda, może się ono odbywać w warsztatach szkolnych, pracowniach ćwiczeń praktycznych oraz centrach kształcenia praktycznego, jednak najbardziej wskazana jest współpraca z – omawianymi w niniejszym opracowaniu – zakładami pracy. Systemem kształcenia, który w największym stopniu odpowiada tym wymogom, co podkreśla również Komisja Europejska, jest model dualny. Coraz częściej jest on wdrażany w krajach Unii Europejskiej, a jego elementy znaleźć można nawet w krajach, które dotychczas preferowały inne systemy. Zakłada on współodpowiedzialność i współpracę uczestniczących w nim podmiotów – pracodawcy, pracobiorcy, państwa i szkolnictwa. Należy zauważyć, iż najniższe bezrobocie młodzieży charakteryzuje te kraje europejskie, które szeroko stosują dualne kształcenie. Specyfika polskich warunków charakteryzuje się znacznie ograniczoną współpracą między strefą zatrudnienia a systemem kształcenia. Od początku lat dziewięćdziesiątych współpraca szkół zawodowych z zakładami pracy praktycznie przestała istnieć. Likwidacja szkół przyzakładowych, które kształciły uczniów, spowodowała, że kontakty między szkołami zawodowymi a przedsiębiorstwami załamały się. Obecnie kształcenie praktyczne uczniów szkół zawodowych odbywa się przede wszystkim w warsztatach szkolnych, rzadziej w zakładach pracy i bezpośrednio na konkretnych stanowiskach pracy. Poważnym mankamentem jest brak możliwości doksztalania i doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych w przedsiębiorstwach, brak wydzielonych środków finansowych na ten cel oraz brak bodźców motywujących zakłady pracy do przyjmowania uczniów i studentów na staże czy praktyki<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> A. Skórska, *Młodzież na rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej*, Poznań 2004, s. 85 i nast.

<sup>15</sup> *Ibidem*, s. 86-94.

W Polsce dualny system kształcenia zawodowego jest jedynie w pewnym, choć ograniczonym zakresie upowszechniony, ponieważ 55% uczniów zasadniczych szkół zawodowych pobiera praktyczną naukę zawodu w zakładach pracy, mając status młodocianych pracowników. Wielką rolę w upowszechnianiu tego systemu odgrywa rzemiosło. Szacuje się, że w skali kraju 30% uczniów szkół zawodowych uczy się praktycznej nauki zawodu pod kierunkiem rzemieślników – mistrzów. Dualny system kształcenia zawodowego stosuje się również – w sposób eksperymentalny – w niektórych średnich szkołach zawodowych. Dominuje tu jednak szkolny model kształcenia. W sumie, około 18-20% uczniów szkół zawodowych (zasadniczych zawodowych i średnich) kształci się w systemie przemianym. Udział ten jest jednak relatywnie niski w porównaniu z innymi krajami: 87% w Szwajcarii, 69% w Niemczech, 47% w Austrii i 37% na Węgrzech<sup>16</sup>.

Wprowadzanie kształcenia dualnego nie będzie możliwe bez partnerstwa szkoły i zakładu pracy. Przeprowadzone w Polsce badania<sup>17</sup> wykazały, iż współpraca między szkołami a przedsiębiorstwami nadal jest daleka od partnerstwa. Brakuje przede wszystkim zainteresowania obu stron. Szkoły występują w roli petenta w sprawie organizowania zajęć praktycznych i praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach. Brakuje relacji wzajemności. Dlatego też ocena współpracy szkoły z zakładami pracy określana jest jako dostateczna. Współpraca ta jest jednak problemem nie tylko w Polsce. W sześciu krajach OECD (Australia, Austria, Kanada, Czechy, Norwegia, Portugalia) przeprowadzono badania problemów przejścia absolwentów ze szkoły na rynek pracy. Wyróżniono następujące:

- opuszczanie systemu szkolnego przez młodzież, która nie uzyskała żadnych kwalifikacji,
- znaczna część młodzieży nie umie efektywnie wykorzystać proponowanych możliwości uczenia się zawodu poza obowiązkowym nauczaniem w systemie szkolnym,
- znaczna część młodzieży, podczas nauki szkolnej, nie ma możliwości uczenia się zawodu w rzeczywistych warunkach pracy,
- nauka w systemie szkolnym nie motywuje młodzieży do dalszego kształcenia i nie jest dostatecznie powiązana z wymaganiami stawianymi przez rynek pracy,
- nie jest wykorzystywany potencjał reprezentowany przez pracodawców i inne organizacje, które mogą przyczynić się do efektywnego przebiegu procesu przejścia<sup>18</sup>.

<sup>16</sup> M. Kabaj, Jak unowocześnić..., op. cit., s. 161 i nast.

<sup>17</sup> U. Jeruszka, E. Drogosz- Zabłocka, K. Symela, Efektywność zewnętrzna kształcenia zawodowego w opinii dyrektorów szkół zawodowych, przedsiębiorstw i zakładów pracy, [w:] U. Jeruszka (red)., Efektywność kształcenia zawodowego. Kształcenie zawodowe a rynek pracy, Warszawa 2000, s. 233-262.

<sup>18</sup> I. Woźniak, Rola pracodawców..., op. cit., s. 235 i nast.



Przemienny system kształcenia stanowić obecnie może najlepszą odpowiedź na wyzwania XXI wieku. Dzięki bliskim powiązaniom ze światem pracy dualny model kształcenia jest w stanie pomóc w projektowaniu struktury i treści kształcenia zawodowego, dostosowując je do nowych zadań zawodowych i potrzeb zakładów pracy. W świetle powyższych rozważań nasuwa się wniosek, iż zadania związane z realizacją postulatu nowoczesnej, odpowiedzialnej i elastycznej edukacji stoją nie tylko przed szkołą, lecz także przed przedsiębiorstwem, a nawet samorządem lokalnym oraz instytucjami kształcenia pozaszkolnego. Urzeczywistnienie celu, jakim jest zbliżenie systemu kształcenia do sfery zatrudnienia, możliwe będzie pod warunkiem wzrostu elastyczności edukacji wyrażanej w długości kształcenia, treściach nauczania oraz sposobach organizacji szkół, która uwzględniac będzie prognozowane zmiany w świecie i w organizacjach gospodarczych<sup>19</sup>.

### ***Rola zakładu pracy w pozaszkolnym systemie kształcenia zawodowego***

*Pozaszkolny system kształcenie zawodowego* skupia ogół placówek i instytucji pozaszkolnej oświaty dorosłych prowadzonych przez: centra kształcenia praktycznego; centra kształcenia ustawicznego; stowarzyszenia edukacyjne, gospodarcze i społeczne; uniwersytety społeczne i wszechnice; organizacje branżowe i związki zawodowe; prywatne firmy edukacyjne; instytuty badawczo-rozwojowe; fundacje; kluby zainteresowań i usług społecznych; zakłady pracy oraz osoby prywatne. Wymienione podmioty umożliwiają uczącym się dorosłym poprzez uczestnictwo w różnorodnych formach zajęć, uzyskanie przyuczenia do zawodu lub kwalifikacji zawodowych, doksztalcanie, doskonalenie, przekwalifikowanie oraz kształtowanie cech kierunkowych osobowości, w tym osobowości zawodowej<sup>20</sup>.

Wskazana wielość podmiotów edukacyjnych wynika z dokonujących się lub przewidywanych zmian w procesie produkcji i wyraża się nowościami rynkowymi, co pociąga za sobą zmiany w organizacji pracy, sposobie jej ewidencjonowania, rozliczania, prawie pracy itp., tym samym wymuszając konieczność weryfikowania posiadanych kwalifikacji zawodowych<sup>21</sup>.

Przekształcanie się gospodarki industrialnej w gospodarkę opartą na wiedzy prowadzi do głębokich zmian w charakterze i organizacji pracy człowieka. Siłą napędową rozwoju staje się w coraz większym zakresie informacja, a wraz z nią wykształcony człowiek<sup>22</sup>. Następuje stopniowy odwrót od zawodów

---

<sup>19</sup> A. Skórska, *Młodzież...*, op. cit., s. 86-94.

<sup>20</sup> A. Bogaj, S.M. Kwiatkowski (red.), *Szkoła...*, op. cit., s. 73 i nast.

<sup>21</sup> Ibidem, s. 87.

<sup>22</sup> J. Grodzicki, *Rola kapitału ludzkiego w rozwoju gospodarki globalnej*, Gdańsk 2003, s. 197 i nast.

pracochłonnych, do takich, które w coraz większym stopniu wykorzystują techniki informacyjne. Już dzisiaj w przedsiębiorstwach produkujących na światowym poziomie 80% zatrudnionych stanowią przedstawiciele kadr wysoko kwalifikowanych<sup>23</sup>. Przewidywania wskazują, że w połowie XXI wieku 70% stanowisk pracy będzie wymagać wykształcenia wyższego, a robotników zatrudnionych będzie nie więcej niż 2%<sup>24</sup>. W obliczu tych procesów występuje potrzeba nie tylko wszechstronnego przygotowania zawodowego, ale przede wszystkim konieczność ustawicznego uczenia się. Głównym zaś środowiskiem edukacyjnym człowieka dorosłego staje się jego zakład pracy.

Dlatego też w pozaszkolnym systemie kształcenia zawodowego aktualne jest:

- nadążanie za postępem naukowo-technicznym, ekonomicznym, organizacyjnym i społecznym, czyniąc edukację ustawiczną powinnością człowieka,
- przekwalifikowanie znacznych rzesz pracowników zagrożonych bezrobociem,
- lokowanie kształcenia specjalizacyjnego w zakładach pracy i czynienie go podmiotem pozaszkolnego systemu kształcenia zawodowego<sup>25</sup>.

Zakres działań organizatorskich pozaszkolnej oświaty zawodowej wyznaczają przede wszystkim pracodawcy, będący biorcami kwalifikowanych i kompetentnych pracowników, a także organizatorami działań edukacyjnych w systemie pozaszkolnym.

Zakład pracy pełni tu szczególną – wychowawczą i edukacyjną rolę, zwłaszcza w stosunku do zatrudnianych pracowników. Funkcja wychowawcza wiąże się z kształtowaniem u pracowników wartości istotnych w procesach pracy, jak sumienność, rzetelność, uczciwość, odpowiedzialność; a funkcja edukacyjna umożliwia podnoszenie kwalifikacji poprzez uczestnictwo w organizowanych różnorodnych formach kształcenia<sup>26</sup>. Choć w zakresie obowiązków polskich pracodawców znajduje się jedynie wymóg organizowania i/lub kierowania pracownikami na tzw. szkolenia obligatoryjne, tzn. w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a także szkolenia osób niepełnosprawnych wykonujących pracę nakładczą, to zakłady pracy coraz częściej prowadzą działalność edukacyjną, gdyż traktują ją jako czynnik konkurencyjności na rynku pracy. Edukacja pracowników stanowi jeden z najważniejszych elementów zarządzania zasobami ludzkimi i oznacza inwestowanie w ludzi umożliwiające im uzyskiwanie lepszych efektów i pełniejsze wykorzystanie talentów, co w rezultacie prowadzi do zwiększenia efektywności funkcjonowania zakładu pracy<sup>27</sup>.

---

<sup>23</sup> A. Olczak, I. Kołodziejczyk-Olczak (red.), *Leksykon zarządzania*, Łódź 2005, s. 171 i nast.

<sup>24</sup> Cit. za: R. Gerlach, *Szkolnictwo wyższe w aspekcie potrzeb rynku pracy*, [w:] T. Lewowicki, I. Ziaziun, J. Wilsz, N. Nyczkało (red.), *Kształcenie zawodowe: Pedagogika i Psychologia* nr X, Częstochowa-Kijów 2008, s. 108.

<sup>25</sup> A. Bogaj, S.M. Kwiatkowski (red.), *Szkoła...*, op. cit., s. 88.

<sup>26</sup> Ibidem, s. 75.

<sup>27</sup> W. Chojnacki, A. Balasiewicz, *Człowiek w nowoczesnej organizacji: problemy doradztwa zawodowego i personalnego*, Toruń 2006, s. 51.

Jedną ze współczesnych koncepcji podkreślających strategiczną rolę zakładów pracy w procesie edukacji ustawicznej jest koncepcja organizacji uczącej się, która ukształtowała się w latach 90. XX stulecia i upowszechniła się od czasu opublikowania pracy P. Senge – Piąta dyscyplina. Teoria i praktyka organizacji uczących się. Uważana jest ona za optymalny model zakładu pracy w gospodarce opartej na wiedzy, ponieważ stanowi alternatywę wobec modelu przedsiębiorstwa wykorzystującego przede wszystkim aktywa materialne. Koncepcja ta opiera się na przekonaniu, że jedyną i prawdziwą wartością nowoczesnej organizacji jest kapitał intelektualny, czyli wiedza pracowników, a jego kluczowym składnikiem – kapitał ludzki, czyli cechy wnoszone przez człowieka do pracy. Szczególną cechą kapitału ludzkiego jest z kolei możliwość samoistnego wzrostu wartości dzięki uczestnictwu w procesie edukacji ustawicznej<sup>28</sup>. W organizacji uczącej się edukację traktuje się jako naturalną, integralną część rozwoju człowieka. Wynika to z założenia, że rozwój osobowy wiąże się ściśle z instytucjami zawodowymi, w których pracownik podejmuje zatrudnienie oraz, że występuje silna więź pomiędzy indywidualnym rozwojem człowieka a zmianami zachodzącymi w ramach danej organizacji. Uczenie się stanowi wartość nadrzędną działalności, a zachęcanie pracowników do wzajemnej wymiany zdań i poglądów, buduje klimat bardziej sprzyjający edukacji. Osoby dorosłe najlepiej bowiem przyswajają nową wiedzę, w warunkach, które w jakimś stopniu kwestionują ich dotychczasowy sposób wykonywania określonych czynności, oraz wtedy, gdy wzajemnie zachęcają się do nauki czegoś nowego<sup>29</sup>. Dlatego też ogół pracowników organizacji uczącej się poprzez wykorzystywanie dotychczasowych kwalifikacji i rozwijanie nowych, bierze udział w wytwarzaniu wiedzy dla konkretnych zastosowań w codziennej praktyce organizacyjnej. Wszystko to służy innowacyjności i elastyczności w dopasowaniu się do oczekiwań klientów<sup>30</sup>.

Aby ułatwić zakładom pracy przyjęcie założeń koncepcji organizacji uczącej się, w Polsce powinno się poszukiwać rozwiązań, które mogłyby kompleksowo wspierać aktywność edukacyjną pracowników oraz korzystać z doświadczeń innych krajów w tej dziedzinie. Choć istnieją już pewne elementy, jak: obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych nałożony na pracodawców na mocy ustawy Kodeks pracy; ulgi podatkowe związane z wydatkami na edukację; wprowadzenie ustawowego instrumentu w postaci funduszu szkoleniowego przeznaczonego na finansowanie lub współfinansowanie kosztów edukacji pracowników i pracodawców; edukacja bezrobotnych i zagrożonych utratą/poszukujących pracy finansowana ze środków Funduszu Pracy; specjalne programy rynku pracy – to nie tworzą one całości – systemu<sup>31</sup>.

Pracodawcy również wyraźnie akcentują swoje potrzeby w zakresie aktywności edukacyjnej, tj.:

---

<sup>28</sup> M. Juchnowicz (red.), *Elastyczne zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacji wiedzy*, Warszawa 2007, s. 16-19.

<sup>29</sup> M. Pedler, K. Aspinwall, *Przedsiębiorstwo uczące się*, Warszawa 1999, s. 20, 51-57.

<sup>30</sup> J. T. Hryniewicz, *Stosunki pracy w polskich organizacjach*, Warszawa 2007, s. 247-263.

<sup>31</sup> *Wspieranie kształcenia ustawicznego pracowników. Raport z badań przeprowadzonych na zlecenie Departamentu Rynku Pracy MPiPS przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych*, Warszawa 2007, s. 20, 78 i nast.

- traktowania wydatków na podnoszenie kwalifikacji pracowników jako inwestycji w przyszłość kraju, regionu;
- stworzenia systemu prawno-organizacyjnego i finansowego wspierającego ustawiczne kształcenie zawodowe;
- opracowania i wdrażania standardów kwalifikacji zawodowych, a następnie standardów wymagań egzaminacyjnych na każdym poziomie kształcenia.

Wymienione postulaty stanowią jednocześnie zbiór zadań dla systemu kształcenia zawodowego integrujący system szkolny z pozaszkolnym oraz wymagający wspólnych działań samorządów, lokalnych instytucji, pracodawców i władz oświatowych<sup>32</sup>.

\* \* \*

Rozważania przedstawione w niniejszym opracowaniu wskazują, iż zakład pracy jako podstawowa jednostka społeczno-gospodarcza stanowi znaczący element w systemie kształcenia zawodowego, a więc w przygotowaniu człowieka do pracy, możliwości jego przystosowania się do wymagań rynku pracy oraz uświadamiania mu potrzeby ustawicznego uczenia się.

---

<sup>32</sup> S. M. Kwiatkowski, Dostosowanie struktury..., op. cit., s. 12 i nast.