

Kształcenie dualne w województwie opolskim jako odpowiedź na potrzeby przedsiębiorstw

Karina Bedrunka

Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego, Polska

Streszczenie

Najważniejszym wyzwaniem rozwojowym województwa opolskiego na najbliższe lata jest zapobieganie i przeciwdziałanie depopulacji. Istotnym czynnikiem wpływającym na sytuację demograficzną regionu jest jakość rynku pracy. W województwie opolskim obserwuje się z jednej strony zbyt małą liczbę satysfakcjonujących miejsc pracy, a z drugiej – niewystarczające dostosowanie kwalifikacji pracowników do oczekiwań pracodawców (w tym przedsiębiorców). Poprawa tej sytuacji wymaga przede wszystkim podjęcia reformy systemu kształcenia, m.in. poprzez rozwijanie systemu kształcenia dualnego. Wdrożenie takiego systemu powinno być oparte na rzetelnej diagnozie potrzeb pracodawców, zwłaszcza przedsiębiorców, a w kolejnym kroku — na określeniu katalogu kierunków kształcenia dualnego dostosowanych do tych zdiagnozowanych potrzeb. Służyć temu może zaproponowany w artykule model badań.

Słowa kluczowe: kształcenie dualne, depopulacja, potrzeby rynku pracy, popyt i podaż pracy, branże kluczowe, edukacja, przedsiębiorstwa, kapitał ludzki

Wstęp

„Strategia Rozwoju Województwa Opolskiego do 2020 r.”¹, stanowiąca dokument planistyczny ukierunkowujący politykę rozwoju regionu, wskazuje, iż jednym z podstawowych problemów, z jakim w najbliższym czasie będzie musiał zmierzyć się nasz region jest depopulacja. W ostatnich 10 latach w województwie opolskim zanotowano najbardziej gwałtowny ubytek liczby mieszkańców w całym kraju, wynikający przede wszystkim z drastycznego spadku liczby urodzeń i masowej emigracji zarobkowej. Władze regionu chcąc zapobiegać zdiagnozowanym problemom demograficznym opracowały „Program Specjalnej Strefy Demograficznej w województwie opolskim do 2020 roku «Opolskie dla rodziny»”², będący jednym z instrumentów realizacji „Strategii Rozwoju Województwa Opolskiego do 2020 r.”

Analizy zaistniałych procesów demograficznych wskazują na istotne powiązanie sytuacji społecznej z sytuacją gospodarczą województwa, zwłaszcza z jakością rynku pracy. Na pierwszy plan wysuwa się niewystarczająca do potrzeb mieszkańców liczba miejsc pracy, skutkująca wysokim poziomem bezrobocia. Nie bez znaczenia jest również niska konkurencyjność opolskiego rynku pracy pod względem wysokości zarobków, niestabilność miejsc pracy czy stosunkowo niski poziom przedsiębiorczości mieszkańców regionu. Jednocześnie pracodawcy — na czele z przedsiębiorcami — sygnalizują, iż system kształcenia przyszłych pracowników w województwie opolskim nie przystaje do wymagań rynku pracy, czyli potrzeb pracodawców. Uczniowie, studenci i inni uczestnicy systemu edukacji i kształcenia nie zdobywają w trakcie nauki takich kompetencji i kwalifikacji, które w pełni spełniałyby oczekiwania przedsiębiorców i przekładały się na efektywność wykonywanej pracy, a w konsekwencji na rozwój gospodarki regionu.

Celem niniejszego artykułu jest próba wykazania, że model kształcenia dualnego jest odpowiedzią na potrzeby opolskich przedsiębiorstw.

1. Zob. Strategia rozwoju województwa, [@:] <http://opolskie.pl/serwis/index.php?id=289>.

2. Zob. Program SSD, [@:] <http://ssd.opolskie.pl/page/15,program-ssd.html>.

1. Kierunki rozwoju województwa opolskiego wynikające ze „Strategii Rozwoju Województwa Opolskiego do 2020 r.”

Najważniejszym, horyzontalnym wyzwaniem rozwojowym sformułowanym w „Strategii Rozwoju Województwa Opolskiego do 2020 r.” jest zapobieganie i przeciwdziałanie procesom depopulacji (s. 89). Zmierzenie się z tym wyzwaniem możliwe będzie jedynie przy zastosowaniu podejścia kompleksowego, obejmującego różne sfery życia społeczno-gospodarczego regionu. W związku z powyższym, wyzwanie horyzontalne zdefiniowano poprzez cztery tematyczne wyzwania rozwojowe: przygotowane do rynku pracy aktywne społeczeństwo, konkurencyjna gospodarka oparta na innowacyjności i współpracy z nauką, atrakcyjne obszary do zamieszkania, inwestowania i wypoczynku oraz zrównoważony rozwój aglomeracji opolskiej, miast i obszarów wiejskich regionu (tamże). W każdym tematycznym wyzwaniu rozwojowym wyznaczono z kolei cele strategiczne i operacyjne służące jego realizacji (por. tab. 1).

Zgodnie z przyjętą konstrukcją „Strategii Rozwoju Województwa Opolskiego do 2020 r.”, problematyka właściwego dostosowania kwalifikacji pracowników (potencjalnych pracowników) do potrzeb regionalnego rynku pracy została podjęta przede wszystkim w pierwszym i drugim wyzwaniu rozwojowym, zwłaszcza w celach strategicznych 1 i 3. Osiągnięcie takiego dostosowania wymaga po pierwsze bieżącego diagnozowania i analizowania regionalnego rynku pracy z uwzględnieniem dynamiki zachodzących w nim zmian, a po drugie — podążającej za tą diagnozą, odpowiednio dobranej i stale aktualizowanej oferty kształcenia.

„Strategia Rozwoju Województwa Opolskiego do 2020 r.” obok części diagnostyczno-postulatywnej zawiera także propozycję działań mających urzeczywistnić sformułowane w niej cele. W tabeli 2 przedstawiono wybrane działania istotne z punktu widzenia możliwości zbliżenia oferty kształcenia do wymagań pracodawców.

2. „Program Specjalnej Strefy Demograficznej w województwie opolskim do 2020 roku «Opolskie dla rodziny»” jako odpowiedź na wyzwania „Strategii Rozwoju Województwa Opolskiego do 2020 r.”

„Program Specjalnej Strefy Demograficznej w województwie opolskim do 2020 roku «Opolskie dla rodziny»” (Program SSD) stanowi odpowiedź władz regionu na wyzwania rozwojowe sformułowane w „Strategii Rozwoju Województwa Opolskiego do 2020 r.” Głównym celem Programu jest wzmocnienie i wykorzystanie potencjału demograficznego województwa opolskiego (zob. s. 36) — zarówno w aspekcie ilościowym, jak i jakościowym. Osiągnięciu tego celu służyć ma realizacja szeregu działań i inicjatyw przyczyniających się do poprawy warunków życia w regionie, które skoncentrowano w czterech pakietach tematycznych (por. rys. 1).

Koncepcja kształcenia dualnego (praktycznego) pojawia się wśród działań zaproponowanych w Pakiecie II „Edukacja a rynek pracy”. Autorzy Programu SSD zauważają, iż rynek pracy jest miejscem, w którym sektor przedsiębiorstw krzyżuje się z sektorem gospodarstw domowych i edukacji. Stąd jakość kształcenia, znajdująca odzwierciedlenie w poziomie kompetencji i kwalifikacji kadr, jest czynnikiem wpływającym na jakość funkcjonowania podmiotów gospodarczych, a tym samym na kondycję regionalnej gospodarki. Świadomość istnienia powiązania pomiędzy edukacją a gospodarką pozwala zaplanować i podjąć takie działania edukacyjne, które poprzez zwiększenie szans na znalezienie przez mieszkańców zatrudnienia na regionalnym rynku pracy, odwrócą niekorzystne trendy demograficzne. Najważniejsze elementy Pakietu II „Edukacja a rynek pracy” z punktu widzenia rozwoju kształcenia praktycznego zarysowano w tabeli 3.

3. Model i metodyka badań potrzeb w zakresie kształcenia dualnego

Istotą przedmiotowego modelu badań jest zdiagnozowanie zapotrzebowania pracodawców (w tym przedsiębiorców) na pracowników o określonych kwalifikacjach. Pożądana przez pracodawców struktura wiedzy, kompetencji i umiejętności pracowników stanowi stronę popytową rynku pracy, zaś rzeczywiście posiadane przez pracowników kwalifikacje tworzą podaż pracy. Im pełniejsze jest

Tab. 1. Tematyczne wyzwania rozwojowe, cele strategiczne i cele operacyjne Strategii Rozwoju Województwa Opolskiego do 2020 r.

Cele strategiczne	Cele operacyjne
Wyzwanie 1. Przygotowane do rynku pracy aktywne społeczeństwo	
Cel strategiczny 1. Konkurencyjny i stabilny rynek pracy	1.1. Poprawa jakości kształcenia oraz dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy 1.2. Wspieranie kształcenia ustawicznego 1.3. Wspieranie zatrudnienia i samozatrudnienia 1.4. Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu i ubóstwu 1.5. Rozwój usług opiekuńczych i wychowawczych
Cel strategiczny 2. Aktywna społeczność regionalna	2.1. Wspieranie rozwoju społeczeństwa obywatelskiego 2.2. Wzbogacanie wielokulturowego dziedzictwa i tożsamości regionalnej 2.3. Wzmacnianie potencjału instytucjonalnego i skuteczności administracji
Wyzwanie 2. Konkurencyjna gospodarka oparta na innowacyjności i współpracy z nauką	
Cel strategiczny 3. Innowacyjna i konkurencyjna gospodarka	3.1. Rozwój potencjału badawczo-rozwoj. na rzecz regionalnej gospodarki 3.2. Wzmocnienie powiązań pomiędzy gospodarką, nauką oraz regionalnymi instytucjami otoczenia biznesu 3.3. Wspieranie powiązań kooperacyjnych w gospodarce 3.4. Wzmocnienie regionalnego systemu przyciągania i lokowania inwestycji
Cel strategiczny 4. Dynamiczne przedsiębiorstwa	4.1. Wsparcie rozwoju przedsiębiorstw i nowoczesnego rzemiosła 4.2. Rozwój sektora usług rynkowych 4.3. Wspieranie współpracy międzynarodowej przedsiębiorstw
Wyzwanie 3. Atrakcyjne obszary do zamieszkania, inwestowania i wypoczynku	
Cel strategiczny 5. Nowoczesne usługi oraz atrakcyjna oferta turystyczno-kulturalna	5.1. Poprawa jakości i dostępności usług zdrowotnych, opiekuńczych i edukacyjnych 5.2. Rozwój społeczeństwa informacyjnego 5.3. Rozwój usług turystyki, kultury i sportu oraz ich infrastruktury
Cel strategiczny 6. Dobra dostępność rynków pracy, dóbr i usług	6.1. Rozwój powiązań transportowych 6.2. Poprawa dostępności aglomeracji opolskiej 6.3. Integracja systemu transportu zbiorowego 6.4. Poprawa bezpieczeństwa na szlakach komunikacyjnych
Cel strategiczny 7. Wysoka jakość środowiska	7.1. Poprawa stanu środowiska poprzez rozwój infrastruktury technicznej 7.2. Wspieranie niskoemisyjnej gospodarki 7.3. Kształtowanie systemu przyrodniczego, ochrona krajobrazu i bioróżnorodności 7.4. Racjonalne wykorzystanie zasobów naturalnych 7.5. Przeciwdziałanie i usuwanie skutków zagrożeń naturalnych i cywilizacyjnych
Wyzwanie 4. Zrównoważony rozwój aglomeracji opolskiej, miast i obszarów wiejskich regionu	
Cel strategiczny 8. Konkurencyjna aglomeracja opolska	8.1. Rozwój i wzmacnianie funkcji metropolitarnych 8.2. Rozwój przestrzeni aglomeracji wraz ze wzmacnianiem powiązań instytucjonalnych i społecznych 8.3. Kreowanie pozytywnego wizerunku aglomeracji i rozwój współpracy z ośrodkami regionalnymi
Cel strategiczny 9. Ośrodki miejskie biegunami wzrostu	9.1. Wspieranie potencjału gospodarczego i społecznego miast 9.2. Poprawa ładu przestrzennego i rewitalizacja na obszarach miejskich
Cel strategiczny 10. Wielofunkcyjne obszary wiejskie	10.1. Wspieranie pozarolniczej aktywności gosp. i inicjatyw lokalnych 10.2. Rozwój wielofunkcyjnego rolnictwa i rybactwo 10.3. Rozwój sektora rolno-spożywczego 10.4. Racjonalne gospodarowanie przestrzenią

Źródło: *Strategia Rozwoju...*, s. 94–95

dopasowanie struktury rzeczywistej do struktury pożądanej, tym większą równowagę obserwuje się na regionalnym i lokalnych rynkach pracy.³

Model badania potrzeb przedsiębiorstw w zakresie kształcenia dualnego zakłada, że: efektem kształcenia dualnego jest wysoka jakość kapitału ludzkiego; kierunki takiego kształcenia powin-

3. K. Bedrunka i K. Malik: *Model i metodyka badań potrzeb przedsiębiorstw w zakresie kształcenia dualnego* (materiał roboczy z 2014 roku).

Tab. 2. Wybrane działania wskazane w Strategii Rozwoju Województwa Opolskiego do 2020 r. służące zblizaniu oferty kształcenia do wymagań rynku pracy

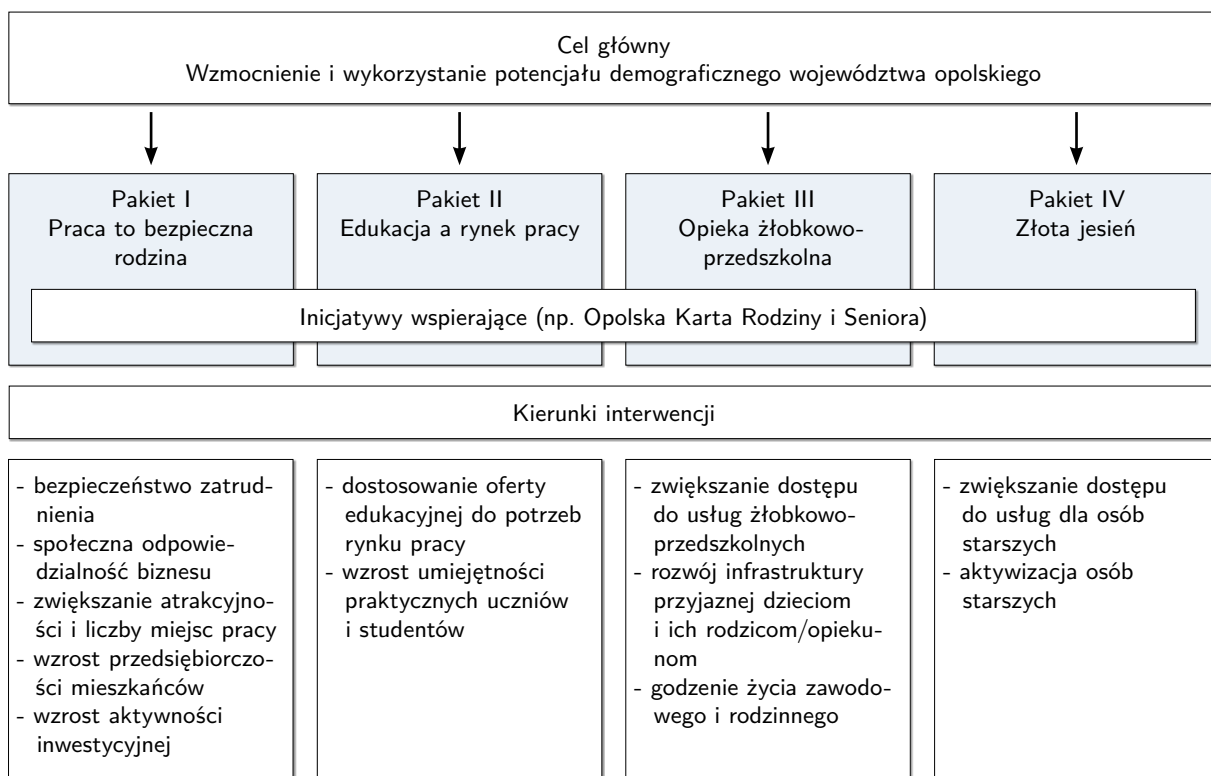
Cele strategiczne	Cele operacyjne	Działania
Wyzwanie 1. Przygotowane do rynku pracy aktywne społeczeństwo		
Cel strategiczny 1. Konkurencyjny i stabilny rynek pracy	1.1. Poprawa jakości kształcenia oraz dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy	<ul style="list-style-type: none"> przygotowywanie i wdrożenie nowatorskich, kompleksowych programów edukacyjnych na wszystkich szczeblach nauczania, z głównym naciskiem na współpracę, kreatywność, twórczość i odpowiedzialność społeczną, wspieranie kształcenia poprzez rozwój poradnictwa edukacyjno-zawodowego i przedsiębiorczości, wspieranie kształcenia językowego na wszystkich szczeblach nauczania, wypracowanie i wdrażanie nowoczesnych i efektywnych metod nauczania, rozwój kwalifikacji i umiejętności kadry dydaktycznej, promocja i rozwój szkolnictwa zawodowego, promocja współpracy organów prowadzących szkoły, pracodawców i instytucji rynku pracy służąca dostosowaniu oferty edukacyjnej do potrzeb regionalnego rynku pracy, monitorowanie i prognozowanie potrzeb rynku pracy
	1.2. Wspieranie kształcenia ustawicznego	<ul style="list-style-type: none"> wspieranie i promocja procesu przekwalifikowania, uzupełniania i podwyższania poziomu wykształcenia, w odniesieniu do potrzeb rynku pracy
Wyzwanie 2. Konkurencyjna gospodarka oparta na innowacyjności i współpracy z nauką		
Cel strategiczny 3. Innowacyjna i konkurencyjna gospodarka	3.1. Rozwój potencjału badawczo-rozwojowego na rzecz regionalnej gospodarki	<ul style="list-style-type: none"> budowanie stałych/praktycznych związków pomiędzy nauką i biznesem poprzez system praktyk, staży oraz stypendiów dla naukowców i doktorantów w przedsiębiorstwach
	3.2. Wzmocnienie powiązań pomiędzy gospodarką, nauką oraz regionalnymi instytucjami otoczenia biznesu	<ul style="list-style-type: none"> wzmacnianie i integrowanie działań podmiotów badawczo-rozwojowych, instytucji otoczenia biznesu oraz podmiotów gospodarczych w zakresie kluczowych dla regionu branż i technologii, w tym smart specialisation, budowanie stałych/praktycznych związków pomiędzy nauką i biznesem o charakterze gospodarczym (tworzenie konsorcjów, aliansów branżowych itp.), inicjowanie oraz wzmacnianie współpracy przedstawicieli gospodarki, nauki, instytucji otoczenia biznesu w zakresie kształtowania oferty edukacyjnej regionu, identyfikacji obszarów badawczych oraz tworzenia nowych rozwiązań technologicznych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Strategia Rozwoju...*

ny wynikać z potrzeb przedsiębiorstw; popyt na pracowników wykształconych w systemie kształcenia dualnego wynika z potrzeb rozwijających się branż, w tym branż kluczowych (specjalizacji regionalnych); w proces definiowania kierunków kształcenia powinny być włączone również samorządy lokalne i regionalne (obok przedsiębiorców i uczelni). Powyższe założenia wskazują jednocześnie grupy interesariuszy kształcenia dualnego, które przedstawione zostały na rysunku 2. Strukturę opracowanego na podstawie ww. założeń modelu badania potrzeb przedsiębiorców w zakresie kształcenia dualnego (wraz z metodyką badań) przedstawiono na rysunku 3.

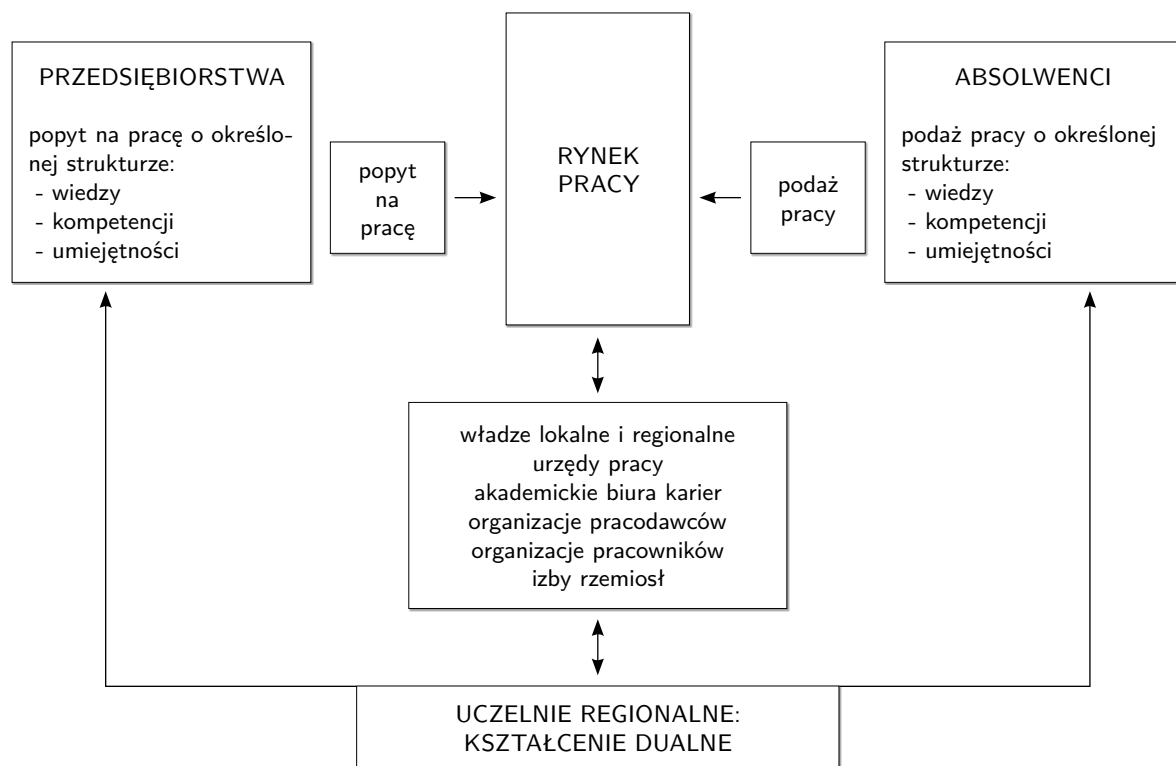
Warunkiem efektywności tego modelu jest oparcie go o badania kwestionariuszowe przeprowadzane wśród przedsiębiorców. Celem tych badań jest określenie struktury kwalifikacji oczekiwanej przez pracodawców od absolwentów kształcenia dualnego. Ponadto, model zakłada również przeprowadzanie badań eksperckich, których efektem końcowym ma być identyfikacja katalogu kierunków i specjalności kształcenia dualnego dostosowanego do obecnych i przyszłych (potencjalnych) potrzeb przedsiębiorców.⁴

4. Tamże.



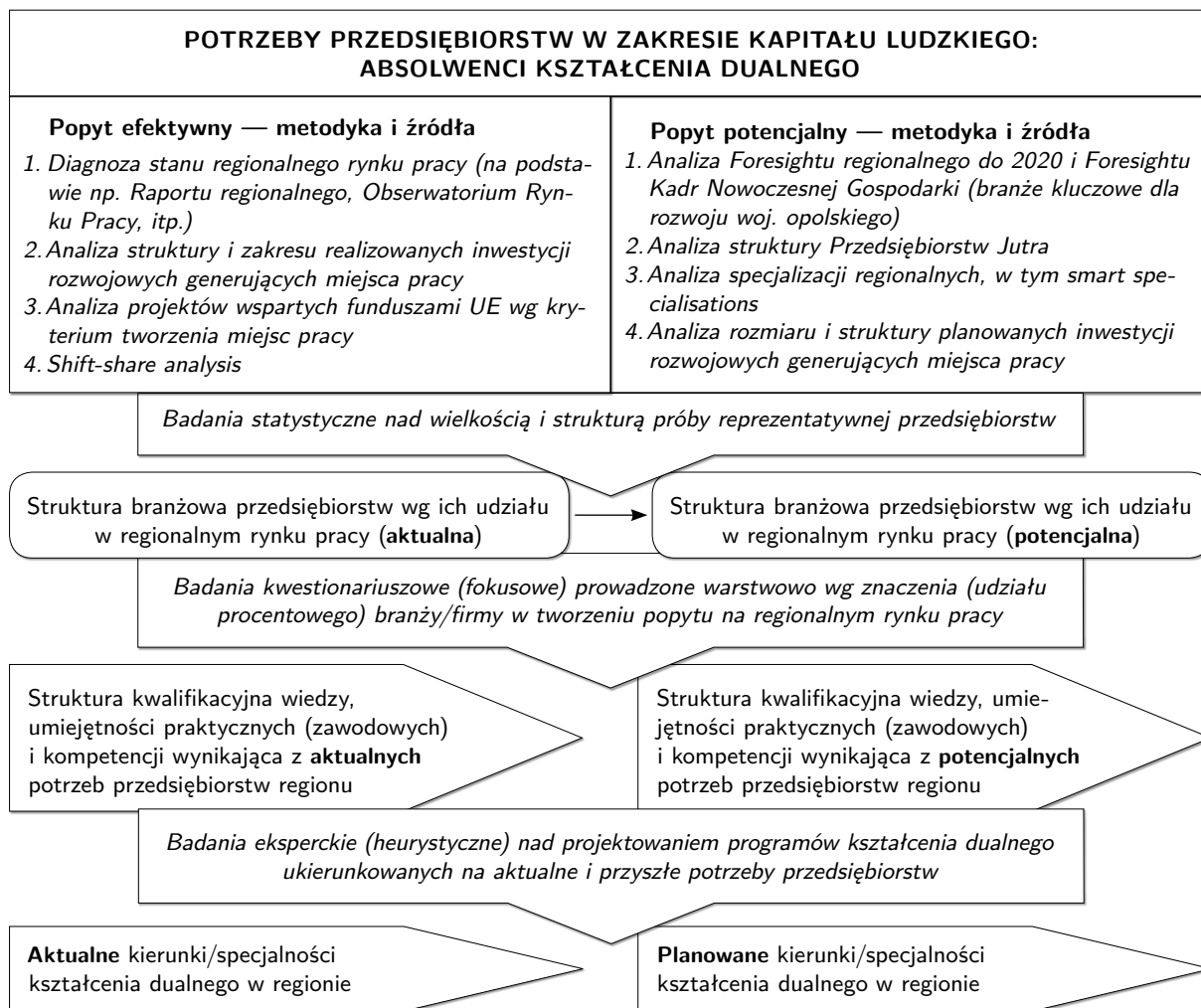
Rys. 1. Pakiety tematyczne „Programu Specjalnej Strefy Demograficznej w województwie opolskim do 2020 roku «Opolskie dla rodziny»”

Źródło: Opracowanie własne na podstawie „Programu Specjalnej Strefy Demograficznej w województwie opolskim do 2020 roku «Opolskie dla rodziny»”



Rys. 2. Rynek i interesariusze kształcenia dualnego

Źródło: K. Bedrunka i K. Malik: *Model i metodyka badań potrzeb przedsiębiorstw w zakresie kształcenia dualnego* (materiał roboczy z 2014 roku, s. 6)



Rys. 3. Model i metodyka badania potrzeb przedsiębiorstw w zakresie kształcenia dualnego

Źródło: K. Bedrunka i K. Malik: *Model i metodyka badań potrzeb przedsiębiorstw w zakresie kształcenia dualnego* (materiał roboczy z 2014 roku, s. 8.)

Podsumowanie

Czynnikiem w najwyższym stopniu decydującym o potencjalnie rozwojowym danego obszaru jest jakość kapitału ludzkiego. To mieszkańcy danego terytorium, charakteryzujący się określoną strukturą potrzeb, celów i dążeń, a także wyposażeni w określone kompetencje i kwalifikacje, stanowią bazę dla rozwoju społeczno-gospodarczego regionu, kraju, kontynentu.

W województwie opolskim inwestowanie w rozwój kapitału ludzkiego nabiera szczególnego znaczenia zwłaszcza w świetle utrzymujących się od kilkunastu lat niekorzystnych procesów demograficznych. Bez aktywnego, wykształconego i zadowolonego społeczeństwa region nie będzie w stanie zbudować silnej i konkurencyjnej gospodarki. Rozwój opolskich przedsiębiorstw jest bowiem ściśle sprzężony z dostępnością odpowiednio wykwalifikowanych kadr, będących w stanie spełnić oczekiwania kompetencyjne przedsiębiorców. Jednocześnie wiadomo, że pełne dopasowanie kwalifikacji pracowników do potrzeb pracodawców wymaga podjęcia reformy systemu kształcenia (obecnie niedostatecznie efektywnego), m.in. poprzez rozwijanie modelu kształcenia dualnego. Skuteczne wdrożenie tego modelu musi opierać się o dialog z przedsiębiorcami mający na celu zdiagnozowanie ich potrzeb. Służyć temu ma m.in. zaproponowany w niniejszym artykule model badań.

Tab. 3. Wybrane działania i typy projektów przewidziane do realizacji w Pakiecie II „Programu Specjalnej Strefy Demograficznej w województwie opolskim do 2020 roku «Opolskie dla rodziny»”

Niektóre Działania	Przykładowe typy projektów
Działanie 2.1. Opolski system rozwoju osobowego ucznia	Wybieram ścieżkę rozwoju zawodowego <ul style="list-style-type: none"> – prowadzenie w szkołach profesjonalnego doradztwa edukacyjno-zawodowego, uwzględniającego potrzeby regionalnego rynku pracy – organizowanie wizyt poglądowo-warsztatowych dla uczniów w firmach
Działanie 2.2. Zawodowo przygotowani	Współpraca szkół zawodowych z przedsiębiorstwami <ul style="list-style-type: none"> – systemowa współpraca szkół zawodowych z pracodawcami, w tym w zakresie planowania oferty kształcenia – realizacja kształcenia praktycznego, w tym zajęć praktycznych w rzeczywistych warunkach pracy – organizowanie zajęć rozwijających umiejętności oczekiwane przez pracodawców – tworzenie ośrodków egzaminacyjnych u pracodawców we współpracy z Okręgową Komisją Egzaminacyjną – tworzenie nowych programów kształcenia i szkolenia opartych na praktyce Doskonała kadra zawodowa <ul style="list-style-type: none"> – organizowanie praktyk zawodowych i staży dla nauczycieli przedmiotów zawodowych, praktycznej nauki zawodu oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach stosujących nowoczesne rozwiązania technologiczne w kraju i za granicą – propagowanie oraz szersze wdrożenie idei – przedsiębiorca nauczycielem zawodu Zintegrowane kształcenie zawodowe <ul style="list-style-type: none"> – pilotażowe wdrożenie w wybranych technikach eksperymentu pedagogicznego przygotowanego przy wsparciu środowiska naukowego i gospodarczego (wprowadzenie „odwróconej” piramidy kształcenia — w początkowym etapie koncentracja na kształceniu zawodowym, z silnym udziałem pracodawców; decydujące kształcenie ogólne powinno koncentrować się na ostatnim etapie kształcenia przygotowującym np. do egzaminu maturalnego) – stała, systemowa współpraca techników z uczelniami, jako opiekunami naukowymi, patronami wspierającymi zapewnienie najwyższej jakości kształcenia – wspieranie techników przez przedsiębiorców, zapewniających nowoczesne kształcenie praktyczne i wsparcie specjalistów z danej branży Edukacja dla pracy, praca po edukacji <ul style="list-style-type: none"> – wdrożenie kształcenia dualnego na uczelniach, we współpracy z wiodącymi pracodawcami z regionu, przy wykorzystaniu doświadczeń uczelni partnerskich
Działanie 2.5. Ustawiczny rozwój	Kluczowe kwalifikacje <ul style="list-style-type: none"> – podwyższanie kwalifikacji zawodowych dorosłych mieszkańców województwa opolskiego w zakresie branż kluczowych, z uwzględnieniem potrzeb gospodarki – zwiększanie udziału osób dorosłych w ramach praktycznego uczenia organizowanego również we współpracy z przedsiębiorcami – wspieranie rozwoju kompetencji kluczowych mieszkańców
Działanie 2.6. Edu-nawigator	System identyfikacji i prognozowania potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy <ul style="list-style-type: none"> – stworzenie i aktualizacja interaktywnej bazy zawierającej kompleksową informację dotyczącą bieżącej sytuacji na rynku pracy oraz zapotrzebowania gospodarki na kwalifikowane kadry w perspektywie kilkuletniej – przekazywanie informacji o miejscach praktyk, staży i szkoleń pozwalających zdobyć lub podwyższyć doświadczenie w poszczególnych branżach

Źródło: Opracowanie własne na podstawie „Programu Specjalnej Strefy Demograficznej w województwie opolskim do 2020 roku «Opolskie dla rodziny»”