

Trzecia strona systemu kształcenia

W „PAUZie” nr 221 prof. Kazimierz Stępień – zgadzając się ze mną, że edukacja to pewien rodzaj inwestycji („PAUza Akademicka” nr 206) – zauważył, że udział w tej inwestycji, oprócz wymienionych w moim tekście: uczącego się (ucznia, studenta, doktoranta itd.) oraz społeczeństwa (reprezentowanego przez państwo), bierze jeszcze jedna strona, a mianowicie pracodawcy. I trudno się z tym nie zgodzić.

Pracodawcy to bardzo istotna strona zainteresowana problemem edukacyjnym. W Polsce jednak tylko teoretycznie, bo w praktyce, przy sporym bezrobociu i nadprodukcji dyplomów, strona ta ani nie musi (a więc nie widzi potrzeby), ani nie chce partycypować w edukacji. To ostatnie wynika z tego, że w Polsce mamy prymitywną gospodarkę opartą na najprostszyc technologiach, wymagających w najlepszym wypadku pozyskiwania klienta i serwisu maszyn; a najczęściej jedynie prostej obsługi tegoż klienta i maszyn oraz wykonywania dokumentacji przedsiębiorstwa (sekretariat, księgowość). Wydatkowanie pieniędzy na kształcenie przyszłych pracowników byłoby więc nieracjonalne. Dlatego w swoim tekście niejako inkorporowałem stronę „pracodawcy” do szeroko pojętego społeczeństwa. A że strona ta w dziedzinie edukacji wykazuje bardzo umiarkowaną samodzielność (warto powtórzyć: z racjonalnych powodów), rozsądnie jest interesy tej strony powierzyć „głównemu rozgrywającemu”, jakim jest państwo. Oczywiście nie oznacza to, że państwo nie mogłoby stymulować pracodawców, np. zachęcając ich, mniej lub bardziej przymusowo, do udziału w kształceniu. I równie oczywiste, że tę stronę działalności państwa znamy – z poprzedniej epoki. A bez żartów, to pomijając bardzo umiarkowane środki, jakie pracodawcy mogą poświęcić na inwestycje o bardzo długim okresie zwrotu (nie zapominajmy, Polska to jeden z najuboższych krajów Unii), z powodu wspomnianego już prymitywizmu technologicznego pracodawcy nie są zainteresowani w takich inwestycjach. Jednak nie to stanowi główną refleksję po przeczytaniu artykułu prof. Stępnia.

Otóż w moim tekście rzeczywiście pominąłem zasadniczy problem związany z pracodawcami, bez którego rozwiązanie niczego poważnego się nie osiągnie. Ale zasadnicza rola pracodawców nie polega na finansowaniu instytucji naukowych, ale na p r a w i d ł o w e j organizacji s w o j e j działalności, czyli z punktu widzenia edukacji – na prowadzeniu właściwej polityki kadrowej. Konkretnie na dbałości o rozwój zawodowy pracowników. Jest zupełnie oczywiste, że poza bardzo szczególnymi przypadkami (w praktyce rozwój własnych kadr, czyli doktoraty, habilitacje itp.) uczelnia nie jest w stanie wykształcić pracownika dla gospodarki¹. Po prostu prawie żad-

nego zawodu nie da się nauczyć bez jego wykonywania. Dlatego absolwent uczelni to surowy materiał do dalszego kształcenia w przedsiębiorstwie, już w trakcie wykonywanej pracy. I tu leży jeden z podstawowych problemów polskiego systemu kształcenia. Absolwent uczelni nie tylko, że u przeciętnego pracodawcy niczego sensownego się nie uczy, to jeszcze powoli zapomina to, czego się nauczył na uczelni. W tej sytuacji przestaje mieć jakiegokolwiek znaczenie, czy jest to wybitny absolwent renomowanej uczelni, czy osoba, która nabyła „drogą zasiedzenia i opłacania czesnego” dyplom na uczelni, która nie wymagała od niego/niej żadnego wysiłku.

Z pewnego punktu widzenia ta druga sytuacja jest dla pracodawcy nawet korzystniejsza. Mający zerową wiedzę fachową magister zwykle będzie bardziej lojalny i – zamiast utrudniać życie zbędnymi pomysłami – zajmie się wykonywaniem poleceń. I to jest m.in. powodem nikłego nacisku na poprawę jakości kształcenia i postępujący jej spadek. Nie mam pojęcia, jak to zmienić. Oczywiście można proponować wiele przedsięwzięć, ale jestem przekonany, że poza słowami nic z tego nie wyniknie. Po prostu „nie ma pogody” na dobrą edukację. Najlepiej to widać w samym systemie kształcenia. Od szkolnego nauczyciela wymaga się wielu rzeczy, a jeszcze więcej mu się zarzuca, jednak nie wymaga się od niego rozwoju intelektualnego i nie zarzuca się mu braku samokształcenia. W praktyce jest nawet wprost przeciwnie. Nauczyciel prowadzący jakąś działalność intelektualną lub, nie daj Boże, robiący lub mający już doktorat szybko zaczyna mieć kłopoty. Powoduje to pewną schizofrenię – nauczyciel z jednej strony ma od ucznia wymagać nauki, a sam za próbę jej uprawiania jest szybko i skutecznie karany. Może więc od tego zacząć i, aby nie wyważać otwartych drzwi, po prostu wdrożyć w szkolnictwie system zbliżony do obowiązującego na uczelniach. Np. zacząć wymagać od licencjata uzyskania w odpowiednim czasie magisterium, od magistra doktoratu, a przy braku postępów „karać” powiększeniem pensum dydaktycznego. I oczywiście odpowiednio do tych wymagań ustalić minimum zatrudnienia w szkole, czyli zadać (ustawowo) zatrudnienia pewnej liczby ludzi z odpowiednimi osiągnięciami intelektualnymi (np. w szkole ponadgimnazjalnej pewnego odsetka nauczycieli z doktoratami), jednocześnie ograniczając liczbę niewykazujących takich osiągnięć². Gdyby jeszcze zabronić ludziom z tej ostatniej kategorii pełnić funkcje kierownicze...

Przeczytałem, co napisałem, i kończę – jeszcze trochę, a zyskam dozgonną nienawiść całego polskiego szkolnictwa³.

JERZY KUCZYŃSKI

Planetarium Śląskie w Chorzowie

¹ Widać to szczególnie wyraźnie na prostych przykładach. Tak np. elementarne wykształcenie spawacza jest bardzo łatwe. Jednak do wyszkolenia spawacza z prawdziwego zdarzenia potrzebna jest firma prowadząca poważne prace spawalnicze. A stworzenie takiej firmy „z powietrza” nie jest możliwe. I z zasady dostanie w niej pracy jest trudne.

² Gdyby tego nie zrobić, to władze – w praktyce samorządy – po prostu zwiększą pensum, usuwając „zbędną”, a mającą mniejsze pensum część nauczycieli, właśnie tych mających mniejsze pensum z powodu osiągnięć intelektualnych.

³ Podejrzewam, że próba wprowadzenia takiego systemu by mnie ubawiła – sądzę, że pojawiłoby się mnóstwo argumentów, dlaczego pomysł jest zły, i argumenty te byłyby zabawne!