

NOTA INFORMACYJNA

Rozwój systemów przygotowania zawodowego

Pomimo korzyści wynikających z dostosowania kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy potencjał przygotowania zawodowego nie jest w pełni wykorzystywany

Dążąc do ograniczenia wysokich stóp bezrobocia wśród osób młodych, władze krajowe szukają obecnie pomocy u podmiotów zewnętrznych. Niektóre państwa, np. Niemcy, Holandia i Austria, radzą sobie lepiej w okresie pogorszenia koniunktury gospodarczej, zachowując stosunkowo niski poziom bezrobocia młodzieży. Uważa się, iż zawdzięczają to m.in. własnym systemom przygotowania zawodowego lub systemom przemianym, co w konsekwencji spowodowało wzrost zainteresowania formami tego rodzaju.

Przygotowanie zawodowe (zob. ramka nr 1) i inne formy uczenia się poprzez praktykę w miejscu pracy postrzegane są jako wyjątkowo korzystna metoda kształcenia. Dzięki nim osoby młode i dorośli mogą nabywać oczekiwane przez pracodawców umiejętności związane z danym zawodem i umiejętności ogólne, co umożliwi im płynne przejście od etapu edukacji szkolnej lub innej formy kształcenia do etapu pracy zawodowej. Biorąc pod uwagę fakt, że systemy przygotowania zawodowego wzmacniają również współpracę pomiędzy władzami centralnymi, partnerami społecznymi, pracodawcami i instytucjami szkoleniowymi, nie jest zaskakujące, że ich renesans stał się już trendem ogólnosiwiatowym.

Ramka nr 1 Definicja przygotowania zawodowego

Przygotowanie zawodowe ma następujące cechy charakterystyczne:

- odbywa się naprzemiennie w miejscu pracy i w instytucji oświatowej lub szkoleniowej,
- stanowi element formalnego procesu kształcenia lub szkolenia,
- po ukończeniu kursu uczniowie nabywają określone kwalifikacje i otrzymują oficjalnie uznane świadectwo,
- osoby przygotowujące się do zawodu mają zazwyczaj status pracownika i otrzymują wynagrodzenie za pracę.
- w optymalnym przypadku odbywa się na podstawie umowy lub innego formalnego porozumienia pomiędzy pracodawcą a uczniem, a niekiedy umowy z instytucją oświatową lub szkoleniową.

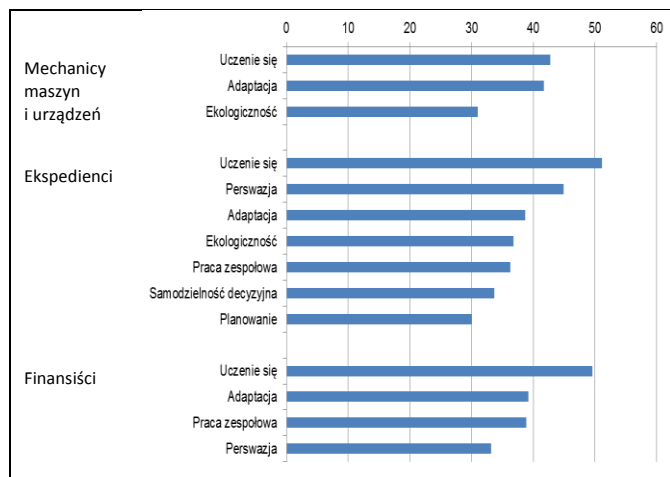
Przejście od nauki do pracy

Mimo że kwalifikacje osób młodych są wyższe niż kiedykolwiek wcześniej (do 2025 r. jedynie 14% europejskiej siły roboczej będzie posiadało niskie lub zerowe kwalifikacje; dla porównania, w 2000 r. było to 31%), pracodawcy często sygnalizują, że

absolwenci debiutujący na rynku pracy nie są przygotowani do pracy zawodowej.

Najlepszym jednak sposobem na zdobycie umiejętności ogólnych lub „miękkich” w połączeniu z umiejętnościami technicznymi, których oczekują pracodawcy (takimi jak komunikacja z klientami czy praca zespołowa z osobami w różnym wieku i o różnym profilu), jest nauczenie się ich właśnie w miejscu pracy.

Rys. 1 Umiejętności o rosnącym znaczeniu, % pracodawców (2012)



Źródło: Cedefop.

Podstawową przeszkodą, jaką napotykają młodzi ludzie wchodzący na rynek pracy, jest błędne koło, jakim jest sytuacja braku doświadczenia zawodowego i przygotowania do pracy zawodowej przy jednoczesnej niemożności zdobycia doświadczenia zawodowego bez zatrudnienia. Sposobem na rozwiązanie tego problemu może być właśnie przygotowanie zawodowe – forma łącząca edukację szkolną z kształceniem w miejscu pracy. Zapewnia ono doświadczenie zawodowe, zwiększając szanse młodych ludzi na zdobycie zatrudnienia. Jednocześnie przez cały okres szkolenia uczestnicy otrzymują wynagrodzenie za pracę.

Wykazano, że na poziomie średnich kwalifikacji absolwenci form kształcenia i szkolenia zawodowego – w szczególności ci spośród nich, którzy ukończyli kursy przygotowania zawodowego – zwykle płynniej przechodzą do etapu pracy zawodowej niż absolwenci form kształcenia ogólnego. Według

najnowszych danych dotyczących 2009 r. średni wskaźnik zatrudnienia wśród absolwentów form kształcenia i szkolenia zawodowego w wieku od 20 do 34 roku życia na terenie UE (z wyłączeniem Chorwacji) wynosił 79,1%, tj. ok. 5,6 punktu procentowego powyżej wartości wskaźnika dotyczącej absolwentów form kształcenia ogólnego w tym samym wieku.

Formy przygotowania zawodowego nie są przeznaczone wyłącznie dla ludzi młodych. Uczenie się poprzez praktykę w miejscu pracy może również zwiększać szanse zatrudnienia osób dorosłych po okresach bezrobocia lub braku aktywności zawodowej przez aktualizację i podnoszenie umiejętności związanych z wykonywaną pracą.

Większość tradycyjnych form przygotowania zawodowego kończy się uzyskaniem kwalifikacji na średnim poziomie. W okresie od chwili obecnej do 2025 r. większość miejsc pracy w Unii Europejskiej (UE) będzie wymagała właśnie takiego poziomu kwalifikacji. Kryteria rekrutacji stosowane przez pracodawców, szczególnie na tych rynkach pracy, gdzie podaż przewyższa popyt, bywają jednak bardzo wymagające. W sytuacji, gdy pracy poszukuje duża liczba wysoko wykwalifikowanych osób bezrobotnych, pracodawcy skupiają się raczej na wyszukiwaniu kandydatów precyzyjnie odpowiadających ich oczekiwaniom niż na szkoleniu osób z potencjałem. Jak pokazuje badanie Manpower 2013, jedynie 7% pracodawców wykazuje gotowość do zmiany kryteriów kwalifikacyjnych – nawet jeśli taki krok oznaczałoby uproszczenie procesu rekrutacji. Oferta form przygotowania zawodowego i uczenia się poprzez praktykę w miejscu pracy przeznaczona dla bezrobotnych osób dorosłych może pozwolić tym ostatnim na zdobycie doświadczenia zawodowego, a przedsiębiorstwom na obniżenie ryzyka związanego z rekrutacją, co z kolei umożliwiłoby im rozszerzenie puli rekrutacyjnej i ułatwiłoby obsadzanie wakatów.

Lepsze zarządzanie

Cechą charakterystyczną systemów przygotowania zawodowego i systemów przemian jest to, że rozwijanie umiejętności odbywa się w ramach współpracy pomiędzy szkołami, pracodawcami, związkami zawodowymi i organami publicznymi (zob. ramka nr 2).

Ramka nr 2 Wspólne zarządzanie formami przygotowania zawodowego w Danii

W Danii dialog społeczny jest elementem wszystkich poziomów zarządzania formami przygotowania zawodowego.

W skład działającej na poziomie ogólnokrajowym Rady ds. Szkolenia Zawodowego wchodzi przedstawiciele partnerów społecznych, kadry kierowniczej, nauczycieli, uczniów i studentów oraz eksperci. Organ pełni funkcję doradczą, np. w kwestiach struktury systemu kształcenia i szkolenia zawodowego, akredytacji szkół oraz ram programowych i zasad oceniania.

Szczegółowe treści programowe kształcenia i szkolenia opracowuje ok. 50 komisji zawodowych. Zajmują się one m.in. określaniem ram czasowych i struktury programów, ich celów, zasad oceniania oraz linii podziału pomiędzy szkoleniem praktycznym a nauczaniem szkolnym.

W obszarze nowych zawodów, gdzie nie funkcjonują komisje zawodowe, Ministerstwo Oświaty w razie potrzeby może powoływać komisje rozwojowe z zadaniem opracowania nowych programów kształcenia i szkolenia.

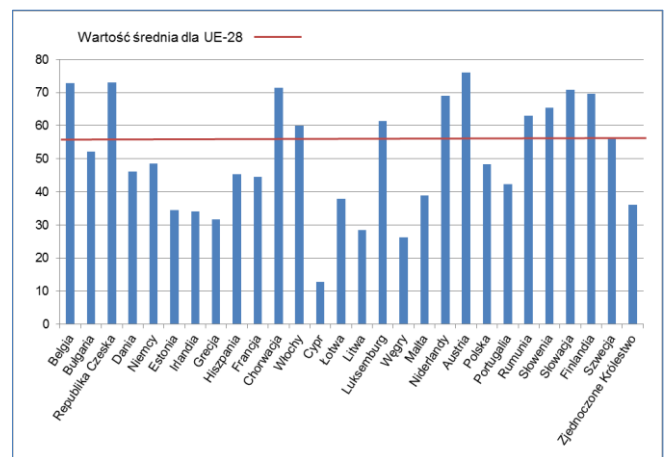
Komisje zawodowe powołują lokalne komisje oświatowe do spraw poszczególnych programów realizowanych przez poszczególne szkoły. Lokalne komisje oświatowe doradzają szkołom w kwestiach planowania programowego i odpowiadają za rozwijanie współpracy z lokalnym środowiskiem zawodowym i branżowym.

Dzięki współpracy pomiędzy wszystkimi zainteresowanymi stronami w zakresie zarządzania i zapewniania oferty kształcenia i szkolenia zawodowego może ona lepiej odpowiadać na zmieniające się zapotrzebowanie na umiejętności przez stałe dostosowywanie programów nauczania na poziomie średnim. Współpraca taka coraz częściej dotyczy również kształcenia na poziomie szkolnictwa wyższego, co ma istotne znaczenie w kontekście zaspokajania obecnego i przyszłego zapotrzebowania rynku pracy na specjalistów i średni personel o wyższym poziomie kwalifikacji.

Przygotowanie zawodowe: plusy i minusy

Pomimo wszelkich zalet przygotowania zawodowego wydaje się, że podobnie jak kształcenie i szkolenie zawodowe w ujęciu ogólnym, forma ta przynajmniej w niektórych krajach cierpi na problem wizerunkowy. W 2012 r. w formach wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego uczestniczyła w całej UE nieco ponad połowa (ok. 50,5%) uczniów szkół średnich II stopnia, przy czym wartość tego wskaźnika w poszczególnych krajach istotnie się różniła – od ponad 70 % w Austrii do zaledwie 13% na Cyprze (zob. rys. 2).

Rys. 2 Uczniowie szkół średnich II stopnia objęci formami kształcenia i szkolenia zawodowego w 2012 r. (%)



Źródło: Eurostat.

Programy o charakterze przygotowania zawodowego istnieją niemal we wszystkich państwach. Jednak tylko 27% uczestników form kształcenia i szkolenia zawodowego objętych jest programami łączącymi naukę w szkole z nauką w przedsiębiorstwach, w ramach których co najmniej 25% programu nauczania realizowane jest poza szkołą.

Najwyższe wartości wskaźnika uczestnictwa uczniów unijnych szkół średnich II stopnia w formach wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego w 2012 r. – powyżej 70% – odnotowano w takich państwach, jak Belgia, Republika Czeska, Austria i Słowacja. Bliżej unijnej średniej plasują się: Dania z wynikiem 46,1% oraz Niemcy (48,6%) i Francja (44,5%).

Należy jednak zauważyć, że w Danii niemal wszyscy uczniowie wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego objęci są programami łączącymi naukę w szkole z uczeniem się poprzez praktykę w miejscu pracy. Wskaźnik ten jest również bardzo wysoki w Niemczech (ok. 88,2%). W przypadku Austrii i Słowacji wynosi on nieco ponad 40%. Francja, gdzie naukę szkolną z uczeniem się poprzez praktykę w miejscu pracy łączy

ok. 26,9% uczniów, sytuuje się bardzo blisko średniej europejskiej. W Belgii, pomimo dużego odsetka uczniów szkół zawodowych, naukę w szkole i w miejscu pracy łączy jedynie 4,3%.

Od kilku lat państwa europejskie pracują nad uatrakcyjnieniem oferty edukacyjnej form przygotowania zawodowego oraz kształcenia i szkolenia zawodowego. Uzgodniono stworzenie do 2015 r. krajowych wspólnych ram zapewniania jakości dotyczących organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym form uczenia się poprzez praktykę w miejscu pracy. Zainteresowane państwa zobowiązały się również do zwiększenia liczby młodych adeptów przygotowania zawodowego. Przygotowanie zawodowe i inne formy uczenia się poprzez praktykę w miejscu pracy to część gwarancji dla młodzieży, które zalecono państwom wprowadzić, aby ułatwić młodym ludziom przejście od nauki do zatrudnienia i ograniczyć bezrobocie wśród tej grupy.

Droga ucznia od etapu wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym także przygotowania zawodowego, do etapu wyższego wykształcenia stała się obecnie łatwiejsza. Coraz większa jest oferta programów i kwalifikacji z zakresu kształcenia i szkolenia zawodowego na poziomie pomaturalnym i wyższym. Dzięki krajowym ramom kwalifikacji wzrósł również sam status kwalifikacji z zakresu kształcenia i szkolenia zawodowego. Jak pokazuje przykład niektórych państw, wzrostowi liczby osób wybierających ten rodzaj edukacji służą również kampanie promocyjne i konkursy umiejętności.

Wciąż jednak należy przekonywać młodych ludzi i ich rodziny, że kształcenie i szkolenie zawodowe, w tym formy przygotowania zawodowego, to dobry wybór. Opisany problem wizerunkowy nie wiąże się z samym kształceniem i szkoleniem zawodowym czy przygotowaniem zawodowym jako formą edukacji. W niektórych państwach są one jednak tradycyjną ścieżką prowadzącą do zawodów kojarzonych z ciężkimi warunkami pracy, niskim statusem i małym wynagrodzeniem. Jak wynika z raportu Eurobarometru opublikowanego w 2011 r., ponad 70% młodych ludzi uważa kształcenie i szkolenie zawodowe za atrakcyjne i przydatne w zdobyciu pracy. Problemem jest to, że 38% młodzieży za nieatrakcyjne uważa zawody i ścieżki kariery, do których prowadzi ta forma kształcenia i szkolenia.

Rodzice i młodzi ludzie bardziej skłonni są do uznania, że do atrakcyjnych zawodów i obiecujących ścieżek kariery może prowadzić przygotowanie zawodowe w sektorach i specjalizacjach wymagających wielu umiejętności, gdzie zazwyczaj przygotowanie zawodowe nie jest zapewniane – np. w branżach ICT, sprzedaży, energii ze źródeł odnawialnych czy w służbie zdrowia.

Rozszerzenie zakresu przygotowania zawodowego

W celu zwiększenia liczby nowych inicjatyw z zakresu przygotowania zawodowego Komisja Europejska zainaugurowała w czerwcu 2013 r. europejski sojusz na rzecz przygotowania zawodowego (zob. ramka nr 3).

W maju 2014 r. Cedefop organizuje, wraz z Komisją Europejską, europejską konferencję na temat przygotowania zawodowego. Jej celem jest wsparcie sojuszu oraz zapewnienie płaszczyzny, na której spotkają się państwa zainteresowane uzyskaniem porad i przykładów dobrych praktyk dotyczących

przygotowania zawodowego. Celem sojuszu, obok zwiększania jakości i dostępności przygotowania zawodowego w całej UE, jest również poprawa jego wizerunku.

Ramka nr 3 Europejski sojusz na rzecz przygotowania zawodowego

Celem europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego jest zwiększanie jakości i dostępności przygotowania zawodowego w Europie oraz zmiana sposobu myślenia o tym rodzaju edukacji. Sojusz jest platformą, na której spotykają się organy publiczne, partnerzy biznesowi i społeczni, organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego, przedstawiciele młodzieży i inne podmioty (np. izby handlowe) w celu koordynowania i usprawniania różnych inicjatyw na rzecz skutecznych systemów o charakterze przygotowania zawodowego.

Do głównych zainteresowanych stron europejskiego sojuszu, obok państw członkowskich i Komisji Europejskiej, należą europejscy partnerzy społeczni (ETUC, BusinessEurope, UEAPME i CEEP), Eurochambres, przedsiębiorstwa indywidualne oraz europejski okrągły stół przemysłowców. Wsparcie, w zakresie monitoringu i analizy zapewnia Cedefop. W konkluzjach Rady Europejskiej ze stycznia 2012 r. państwa członkowskie zobowiązały się do znacznego zwiększenia „liczby osób przyuczanych do zawodu lub odbywających praktyki, tak by takie opcje stanowiły realną szansę dla osób młodych”.

Pod koniec 2013 r. Komisja Europejska zaproponowała rami jakościowe dla staży niezwiązanych bezpośrednio z programami kształcenia i szkolenia zawodowego dla zapewnienia młodym ludziom w całej Europie możliwości zdobywania wysokiej jakości doświadczenia zawodowego w należytych warunkach pracy.

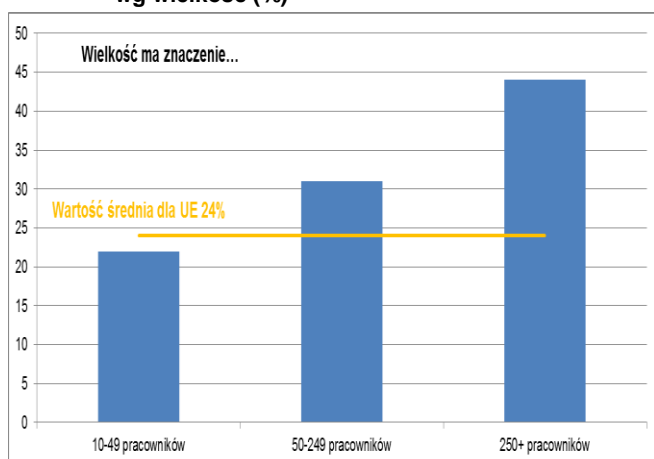
Niektóre z państw członkowskich podjęły już kroki w celu usprawnienia systemów przygotowania zawodowego. W 2012 r. doszło do podpisania protokołu ustaleń w sprawie promocji przygotowania zawodowego przez Niemcy, Grecję, Hiszpanię, Włochy, Łotwę, Portugalię i Słowację.

Hiszpania wprowadziła w 2012 r. ustawodawstwo dotyczące programów kształcenia i szkolenia zawodowego w oparciu o zasady przygotowania zawodowego. Część wspólnot autonomicznych rozpoczęła już ich wdrażanie w niektórych sektorach. Przepisy regulują kwestię umów o organizację szkolenia i przygotowania zawodowego oraz zachęcają przedsiębiorców do uczestnictwa. Nowe programy stwarzają również szansę na powrót do systemu edukacji i podniesienie własnych umiejętności dla osób z zerowym lub niskim poziomem kwalifikacji. Udział izb handlowych i przedsiębiorstw w procesie rozwoju i wdrażania programów przygotowania zawodowego promują również umowy sektorowe. W przypadku Węgier od jesieni 2013 r. wzrósł udział form uczenia się poprzez praktykę w miejscu pracy w trzyletnich programach kształcących pracowników wykwalifikowanych. Kluczową rolę odgrywają obecnie izby handlowe, które monitorują realizację umów i pomagają adeptom w wyszukiwaniu stanowisk szkoleniowych. W Grecji przyjęto w 2013 r. ustawodawstwo promujące kształcenie i szkolenie zawodowe z naciskiem na elementy realizowane w miejscu pracy. Cel promowania form przygotowania zawodowego uwzględniono również w greckim planie działań na rzecz zatrudnienia osób młodych.

Udział pracodawców

Rozwój systemów przygotowania zawodowego w znacznej mierze uzależniony jest od udziału pracodawców, którzy udostępniają stanowiska szkoleniowe i oferty szkoleń w miejscu pracy, a także współtworzą programy we współpracy ze szkołami i, zależnie od potrzeb, ośrodkami szkoleniowymi. W całej Europie izby handlowe zarządzają przygotowaniem zawodowym blisko 900 000 osób. Liczba przedsiębiorstw oferujących przygotowanie zawodowe jest jednak zbyt mała. W 2010 r. w całej UE uczniów/praktykantów szkoliła średnio jedna czwarta firm zatrudniających co najmniej 10 pracowników. W wielu państwach członkowskich wskaźnik ten jest znacznie niższy (zob. rys. 3).

Rys. 3 Udział przedsiębiorstw zapewniających możliwość przygotowania zawodowego w 2010 r. wg wielkość (%)



Źródło: Eurostat.

Nie zaskakuje fakt, że częściej szkolą uczniów/praktykantów duże przedsiębiorstwa. Przedsiębiorstwa małe i średnie, a w szczególności mikroprzedsiębiorstwa wymagają wsparcia i zachęty do uczestnictwa w systemach przygotowania zawodowego oraz nabywania umiejętności i kwalifikacji koniecznych do organizacji szkolenia. Do udziału w szkoleniach o charakterze przygotowania zawodowego należy zachęcać firmy z sektorów wymagających wielu umiejętności.

Pracownicy szkolący uczniów/praktykantów wskazują na korzyści wynikające z takiego rozwiązania (zob. ramka nr 4), postrzegając ich jako osoby wnoszące wartościowy wkład w realizację celów przedsiębiorstwa i stanowiące inwestycję na przyszłość.

Zapewnianie szkoleń z zakresu przygotowania zawodowego może również zwiększyć potencjał innowacyjny, rozwojowy i konkurencyjny przedsiębiorstwa. Na przykład wykorzystanie starszych wykwalifikowanych pracowników do szkolenia uczniów/praktykantów sprzyja edukacji międzypokoleniowej i stymuluje firmową kulturę uczenia się, co z kolei może zwiększyć innowacyjność przedsiębiorstwa i jego zdolność adaptacyjną w kontekście zmieniających się potrzeb.

Ramka nr 4 Dlaczego firmy szkolą uczniów/praktykantów ?

Zgodnie z wynikami czwartego badania na temat ustawicznego szkolenia zawodowego (2010) główne przyczyny szkolenia uczniów/praktykantów przez przedsiębiorstwa to:

- chęć posiadania w przyszłości pracowników wykwalifikowanych stosownie do potrzeb firmy (86% respondentów);
- chęć wyboru najlepszych kandydatów na przyszłych pracowników (62%);
- przekonanie, że uczniowie/praktykanci przyczyniają się do wydajności firmy, co pozwala na częściowe odzyskanie kosztów szkolenia (45%).

Choć tradycyjnie jest to forma kojarzona z programami szkół średnich II stopnia, należałoby rozszerzyć ofertę o charakterze przygotowania zawodowego dostępną na poziomie szkolnictwa wyższego. W wielu państwach, np. w Polsce i Zjednoczonym Królestwie, praktyki zawodowe i staże stanowią część programu studiów. Zwiększa się obecnie liczba praktyk zawodowych studentów szkół wyższych w Rumunii. W Szwecji wszystkie formy wyższego kształcenia zawodowego łączą zajęcia uczelniane ze szkoleniami w miejscu pracy. Te ostatnie muszą być organizowane jako integralna część programu. W przypadku zaawansowanych form wyższego kształcenia zawodowego połączenie zajęć na uczelni ze szkoleniem w miejscu pracy musi obejmować co najmniej jedną czwartą okresu studiów. W szkolnictwie holenderskim oferowane są studia wyższe w cyklu krótkim (dyplomowany specjalista), trwającym zwykle około dwóch lat. Kursy tego rodzaju realizowane są w trybie dziennym, zaocznym lub przemiennym. Blisko połowa studentów uczy się w trybie przemiennym, łącząc naukę z pracą.

Przygotowanie zawodowe nie stanowi panaceum na bezrobocie ludzi młodych. Tam jednak, gdzie szkolenie pracowników traktowane jest przez przedsiębiorstwa priorytetowo, a pracodawcy uznają, że kształcenie i szkolenie odpowiada wymogom gospodarki, wysokiej jakości przygotowanie zawodowe młodych ludzi ułatwia im wejście na rynek pracy. Ponadto pozwala ono na ograniczenie zjawiska niedopasowania umiejętności i luk kompetencyjnych przez dostosowanie umiejętności i kwalifikacji do potrzeb rynku pracy.

Nota informacyjna – 9088 PL

Nr kat.: TI-BB-14-003-PL-N

ISBN 978-92-896-1491-7, doi: 10.2801/58377

Cedefop © Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, 2014 r.

Wszelkie prawa zastrzeżone.

Notatki informacyjne są publikowane w językach angielskim, francuskim, greckim, hiszpańskim, niemieckim, polskim, portugalskim włoskim oraz w języku kraju pełniącego prezydencję UE. Aby otrzymywać je regularnie, należy wysłać wiadomość na adres: briefingnotes@cedefop.europa.eu

Inne notatki informacyjne i publikacje Cedefop są dostępne pod adresem: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>

P.O. Box 22427, 55102 Thessaloniki, GRECJA
Europe 123, Thessaloniki, GRECJA
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
E-mail: info@cedefop.europa.eu

visit our portal www.cedefop.europa.eu