

INFORMACINIS PRANEŠIMAS

Grįžti mokytis, grįžti į darbą

Pagalba nedirbantiems žemos kvalifikacijos suaugusiesiems

Nuo 2008 m. politikos formuotojams labiausiai ramybės neduoda, be abejonės, sparčiai augantis jaunimo nedarbas. Tačiau nuo krizės smarkiai nukentėjo ir žemos kvalifikacijos suaugusieji. Jų nedarbo lygis yra didžiausias visoje Europoje ⁽¹⁾. Neseniai Cedefop atliktame tyrime patvirtinama, kad mokymo darbo vietoje programos, jeigu jos yra tinkamai pritaikytos ir sukurtos, gali patenkinti specifinius šios grupės poreikius.

Siekdamos mažinti skurdą ir pasiekti 75 proc. užimtumo Europoje tikslą, visos šalys privalo padėti žmonėms atnaujinti ir tobulinti turimus įgūdžius ar papildyti juos naujais.

Per kasmet rengiamą politikos koordinavimo ciklą (vadinamą Europos semestru), kurio metu koordinuojama pažanga siekiant strategijos „Europa 2020“ tikslų, kelioms šalims rekomenduota sukurti priemones, padedančias spręsti iššūkius, su kuriais susiduria ilgalaikiai bedarbiai ir žemos kvalifikacijos darbuotojai. Šios rekomendacijos pateiktos Danijai („imtis tolesnių veiksmų, kad būtų išplėtos darbo rinkos nuošalyje likusių asmenų, įskaitant migrantų kilmės asmenis, ilgalaikius bedarbius ir žemos kvalifikacijos darbuotojus, įsidarbinimo galimybes“), Estijai („stiprinti aktyvumo skatinimo priemones, kad ilgalaikiams bedarbiams būtų lengviau grįžti į darbo rinką“) ir Ispanijai („didinti vyresnio amžiaus ir žemos kvalifikacijos darbininkams perkvalifikuoti skirtų mokymo programų veiksmingumą“) ⁽²⁾.

Visai Europai aktuali problema

Žemos kvalifikacijos suaugusiųjų, t. y. 25–64 metų žmonių, turinčių ne aukštesnį kaip pagrindinį išsilavinimą, nedarbas nuo 2008 m. didėjo sparčiau nei bet kurios kitos kvalifikuotos darbuotojų grupės. Nors tokių darbuotojų mažėja, tačiau pagal absoliučius skaičius jie sudaro didelę visos darbo jėgos dalį – šiuo metu 70,7 mln. Žmonių ⁽³⁾. Diagramoje nurodytas darbingų žemos kvalifikacijos suaugusiųjų ir visų suaugusiųjų nedarbo lygis 2012 m.

Žemos kvalifikacijos suaugusieji susiduria su specifiniais iššūkiais

- Cedefop darbai įgūdžių klausimais parodė, kad daugelyje darbo vietų, įskaitant nekvalifikuotus darbus, reikalaujama vis aukštesnio lygio įgūdžių arba sudėtingesnių įgūdžių junginių.
- Tikimybė, kad žemos kvalifikacijos suaugusieji toliau tobulinsis arba mokysis, yra nedidelė ⁽⁴⁾. 2012 m. mokymuose dalyvavo 3,9 proc. visų žemos kvalifikacijos suaugusiųjų, palyginti su 9 proc. vidurkiu (vidutinės kvalifikacijos suaugusiųjų dalis padidėjo iki 7,7 proc.; aukštąjį mokslą baigusių asmenų atveju siekė 16 proc.) ⁽⁵⁾.
- Žemos kvalifikacijos suaugusiesiems dažnai trūksta ne tik konkrečiam darbui atlikti reikalingų įgūdžių, bet ir bendrųjų kompetencijų, kurių reikalaujama daugelyje darbo vietų ⁽⁶⁾. Tai apima ne tik mokėjimą skaičiuoti ir raštingumą, naudojimosi kompiuteriu ir bendravimo įgūdžius, bet ir požiūrį į darbą ir elgesį darbo vietoje.

⁽³⁾ Eurostatas (2013 m.). *ES darbo jėgos tyrimas* (informacija surinkta 2013 m. liepos 15 d.).

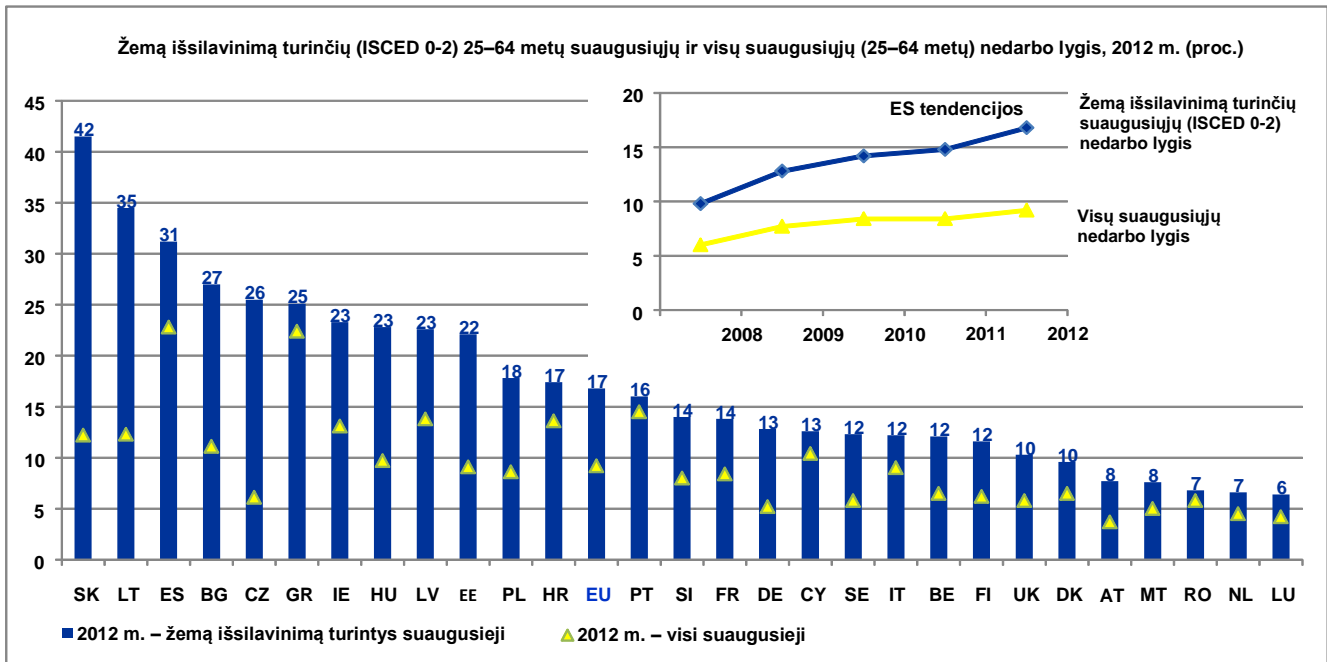
⁽⁴⁾ Cedefop (2011 m.). *Learning while working: how skills development can be supported through workplace learning* [internete]. [Žiūrėta 2013 m. rugsėjo 17 d.].

⁽⁵⁾ Cedefop (2012 m.). *Lifelong learning for adults with a low level of education: any recent progress?* [internete]. 2011 m. duomenys. [Žiūrėta 2013 m. rugsėjo 17 d.].

⁽⁶⁾ Europa (2011 m.). *Key competences for lifelong learning* [internete]. [Žiūrėta 2013 m. rugsėjo 17 d.].

⁽¹⁾ Europos Sąjungos Taryba (2013 m.). *Joint employment report*. Briuselis, 2013 3 4, p. 9. [Žiūrėta 2013 m. rugsėjo 17 d.].

⁽²⁾ Europos Komisija (2013 m.). *2013 m. šalims skirtos rekomendacijos* [internete]. [Skaityta 2013 m. rugsėjo 17 d.].



Šaltinis: Eurostatas, 2013 m.

- Formalus darbdavių požiūris įdarbinant: darbdaviai dažnai formalią kvalifikaciją vertina kaip pasirengimą dirbti. Todėl darbdaviai didelio nedarbo sąlygomis samdydami darbuotojus pirmenybę gali teikti gerokai aukštesnę nei reikalinga kvalifikaciją turintiems kandidatams. Dėl šios priežasties žemos kvalifikacijos darbuotojams darbo rinka tampa dar mažiau palanki⁽⁷⁾.
- Informacijos trūkumas: žemos kvalifikacijos darbuotojams dažnai sudėtinga gauti informacijos apie laisvas darbo vietas, iš dalies dėl to, kad darbdaviai skiria mažiau laiko ir pinigų tokių darbuotojų paieškai. Valstybinės įdarbinimo tarnybos, kurių paslaugomis naudojasi apytiksliai 50 proc. bedarbių, šios struktūrinės problemos nespėdžia tinkamai. Daugelyje šalių aukštąjį išsilavinimą turintys asmenys daug rečiau kreipiasi į valstybines įdarbinimo tarnybas.
- Mokymosi stilius: paprastai žemos kvalifikacijos suaugusieji anksti palieka mokyklą. Kai kurie pasinaudoja didele darbo vietų savo regione pasiūla, kiti galbūt turi neigiamos mokymosi

patirties. Vis dėlto daugumai tokių asmenų paprastai sunku vėlesniame gyvenimo etape vėl pradėti lankyti mokyklą.

- Spaudimas darbo rinkoje: per dabartinę ekonomikos krizę žemos kvalifikacijos darbuotojai susiduria su vis didesne kvalifikuotesnių bedarbių konkurencija tiek ieškodami darbo, tiek siekdami pasinaudoti mokymosi galimybėmis⁽⁸⁾.

Kas yra mokymasis darbo vietoje ir kokia jo nauda?

Mokymosi darbo vietoje programos įgyvendinamos pačioje darbo vietoje arba pagal mokymo programą parengtoje simuliacinėje darbo aplinkoje. Tokiose programose mokymasis mokymo įstaigoje gali būti derinamas su mokymusi įmonės darbo vietoje. Specialiai žemos kvalifikacijos suaugusiesiems skirtų programų sėkmė priklauso nuo kelių veiksnių:

- jose numatyta atlikti išsamų pirminį dalyvių pasirengimo dirbti vertinimą (elgesys darbo vietoje ir mokymosi poreikiai), įskaitant ankstesnio mokymosi pripažinimą; besimokantieji reguliariai konsultuojami.

⁽⁷⁾ Cedefop (2010 m.). *The skill matching challenge: analysing skill mismatch and policy implications*. Liuksemburgas: Leidinių biuras, p. 49.

⁽⁸⁾ Cedefop (2013 m., netrukus pasirodys): *Return to work: work-based learning and the reintegration of unemployed adults into the labour market*.

Užtikrinant žmonių žinių, įgūdžių ir kompetencijos matomumą galima padidinti jų savirabą ir paskatinti juos mokytis toliau;

- jose sukuriama palankesnė mokymosi aplinka asmenims, kurie anksti nustojo lankyti mokyklą ir gali neįaukiausiai jaustis sugrįžę į mokyklos klase;
- jose siūlomi individualūs mokymo planai, parengti atsižvelgiant į kiekvieno asmens galimybes ir poreikius;
- jose daugiausia dėmesio skiriama bendrosioms kompetencijoms, kurios yra ypač svarbios darbe, ir darbui atlikti būtinoms specialioms žinioms. Tai, kad asmuo įgijo patirties darbo vietoje, rodo, jog jis greitai perpras elgesį naujoje darbo vietoje ir čia taikomas normas, o tai darbdaviams ypač svarbu;
- jos padeda švietimo įstaigoms ir darbdaviams užmegzti pasitikėjimu grindžiamus santykius, kurie yra naudingi besimokančiajam;

Prancūzijoje įgyvendinama „integracijos dirbant“ (pranc. *insertion par l'économique*) programa, pagal kurią organizuojami integraciniai praktiniai seminarai (pranc. *ateliers et chantiers d'insertion - ACI*). Programa parodo, kaip darbo užduotis galima panaudoti siekiant tobulinti bendrąsias kompetencijas. Vejos plovimas gali padėti tobulinti matematinius įgūdžius, kai, pavyzdžiui, reikia apskaičiuoti vejos plotą arba atitinkamam santykiui sumaišyti degalus.

- glaudus jų ryšys su darbo vieta padeda užtikrinti laipsnišką perėjimą nuo mokymo prie darbo: dalyviams sudaromos sąlygos susisiekti su potencialiais darbdaviais, kuriems jie gali pademonstruoti savo gebėjimus;
- jos padeda tobulinti praktinius darbo paieškos įgūdžius (pokalbiai, gyvenimo aprašymai ir pan.) ir suteikia papildomą praktinę pagalbą ieškant darbo;
- jos padeda spręsti praktinius klausimus, pvz., vaiko priežiūros klausimus;

- galiausiai, patvirtinami šių programų dalyvių pasiekimai: darbo ieškantys asmenys gali įrodyti, kad įgijo naujų įgūdžių.

Orientyrai politikos kūrėjams

Mokymasis darbo vietoje gali padėti spręsti problemas, su kuriomis susiduria darbo neturintys žemos kvalifikacijos suaugusieji, iš esmės dėl holistinio požiūrio, kuriuo vadovaujamos geriausiai veikiančiose programose. Toliau plėtodami tokias programas arba skatindami jas kurti, politikos formuotojai gali pašalinti kai kurias darbo rinkoje žemos kvalifikacijos darbuotojams kylančias kliūti.

Šiuo metu darbo ieškantys suaugusieji gali dalyvauti tik keliose programose, pagal kurias sistemingai ugdomos bendrosios kompetencijos. Tokių programų pavyzdžiai: Prancūzijoje – integraciniai praktiniai seminarai, Vokietijoje – „darbo rinkos aktyvinimo ir reintegracijos į darbo rinką priemonės“ ir Danijoje – Danijos bendrasis suaugusiųjų profesinis mokymas.

Siekiant išspręsti formalaus darbdavio požiūrio įdarbinant problemą, programose turėtų būti pripažįstamas ankstesnis mokymasis ir patvirtinami pasiekti rezultatai. Darbo ieškantiems suaugusiems asmenims paprastai sunku pateikti su darbo patirtimi susijusių įgytų įgūdžių įrodymus⁽⁹⁾. Mokantis darbo vietoje įgyti sertifikatai ir kvalifikacija taip pat turėtų būti visapusiškai integruoti į kiekvienos šalies kvalifikacijų sistemą – bent jau kaip neformaliai įgyta kvalifikacija. Taip programų dalyviai vėlesniame etape galėtų įgyti pilną profesinę kvalifikaciją arba tęsti mokymąsi. Darbo vietoje įgyvendinamų programų dalyviams turi būti suteikta galimybė konkuruoti perpildytoje darbo rinkoje. Tai iš dalies priklauso nuo to, ar tokiose programose numatyta oficialiai pripažinti dalyvių įgytus įgūdžius.

⁽⁹⁾ Cedefop (2011 m.). *Working and ageing: guidance and counselling for mature learners*. Liuksemburgas: Leidinių biuras, p. 138. [Žiūrėta 2013 m. rugsėjo 17 d.].

Pagal Švedijoje įgyvendinamą „Yrkevux“ programą, kuri visų pirma yra skirta žemos kvalifikacijos bedarbiams, patvirtinamos dalyvių anksčiau įgytos žinios ir įgūdžiai, o užbaigus programą jiems suteikiama pilna profesinė kvalifikacija. Panašiai Olandijos darbo rinkos mokymo centras užtikrina, kad diplomo neturintys asmenys galėtų gauti minimalaus profesinio mokymo pažymėjimą ir olandų kalbos žinias patvirtinantį pažymėjimą.

Praktines kliūtis mokymuisi geriausia šalinti pačiose mokymo programose. Tai reiškia, kad programose taip pat turėtų būti sprendžiami kiti nederbantiems suaugusiems aktualūs klausimai, pvz., keliavimo formalumai, sveikatos ir vaikų priežiūra, kaip tai daroma Vengrijoje įgyvendinant „Atspirties“ (angl. *springboard*) programą ir Prancūzijos ACI.

Valstybinės įdarbinimo tarnybos taip pat turėtų daugiau dėmesio skirti žemos kvalifikacijos darbuotojams ir nukreipti juos į geriausiai jų poreikius atitinkančias mokymosi darbo vietoje programas. Šiose tarnybose įgyvendinant konsultavimo programas taip pat turėtų būti tenkinami specifiniai žemos kvalifikacijos suaugusiųjų poreikiai⁽¹⁰⁾. Iš tiesų, konsultavimo integracinis vaidmuo yra labai svarbus, kad valstybinės įdarbinimo tarnybos galėtų teisingai nustatyti žemos kvalifikacijos žmonių poreikius ir gebėjimus ir nukreipti juos į geriausias mokymo programas.

Šių programų valdymo ir finansavimo srityje būtina, kad įmonės, profesinės sąjungos ir mokymo paslaugų teikėjai bendradarbiautų ir būtų aktyvūs. Tai turėtų atsispindėti oficialioje struktūroje, kuri gali padėti geriau koordinuoti darbo vietų pasiūlą ir paklausą. Šie subjektai galėtų pasidalyti tokioms programoms įgyvendinti reikalingas investicijas ir populiarinti šias programas tarp darbdavių, švietimo įstaigų ir nederbančių žemos kvalifikacijos suaugusiųjų. Apie tokių programų naudą visų pirma turėtų būti informuojami darbdaviai siekiant skatinti juos prisidėti prie tokių programų įgyvendinimo.

⁽¹⁰⁾ Europos Komisija (2013 m.). *European agenda for adult learning and recent policy developments* [pateikiama internete]. [Žiūrėta 2013 m. rugsėjo 17 d.].

Ypač tai pasakytina apie besikuriančių sektorių įmones arba tuos sektorius, kuriuose trūksta reikalingų įgūdžių turinčių darbuotojų.

Papildoma informacija ir paslaugos

- Cedefop netrukus pasirodysiančioje ataskaitoje *Grįžimas į darbą: mokymasis darbo vietoje ir bedarbių suaugusiųjų reintegracija į darbo rinką* nagrinėjami profesinio mokymo programų, kuriose taikomos mokymosi darbo vietoje priemonės ir kurių tikslas – tobulinti bendrąsias kompetencijas, sėkmės veiksniai ir siūloma, kaip išnaudoti visas tokių programų teikiamas galimybes.
- Visą bibliografiją šiuo ir kitais susijusiais klausimais rasite mūsų internetinėje informacijos tarnyboje: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/bibliographies.aspx>
- Cedefop portalo suaugusiųjų mokymosi svetainėje pateikiama papildoma informacija apie agentūros darbą šioje srityje. Strona internetowa poświęcona uczeniu się dorosłych: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/projects/adult-training/index.aspx>.



CEDEFOP

Europos profesinio mokymo
plėtros centras

Informacinis pranešimas – 9082 LT

Kat. Nr.: TI-BB-13-008-LT-N

ISBN 978-92-896-1332-3, doi: 10.2801/39954

Copyright © Europos profesinio mokymo plėtros centras (Cedefop), 2013 m.

Visos teisės priklauso autoriui.

Informaciniai pranešimai skelbiami anglų, italų, ispanų, prancūzų, graikų, lenkų, portugalų ir vokiečių, kalbomis bei ES Tarybai pirmininkaujančios valstybės kalba. Norėdami užsiprenumeruoti, susisiekite su mumis elektroniniu paštu: briefingnotes@cedefop.europa.eu

Kiti informaciniai pranešimai ir Cedefop leidiniai paskelbti čia: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx>

P.O. Box 22427, 55102 Thessaloniki, Graikija
Europe 123, Thessaloniki, Graikija
Tel. +30 2310490111, Faksas +30 2310490020
E. paštas: info@cedefop.europa.eu

visit our portal www.cedefop.europa.eu