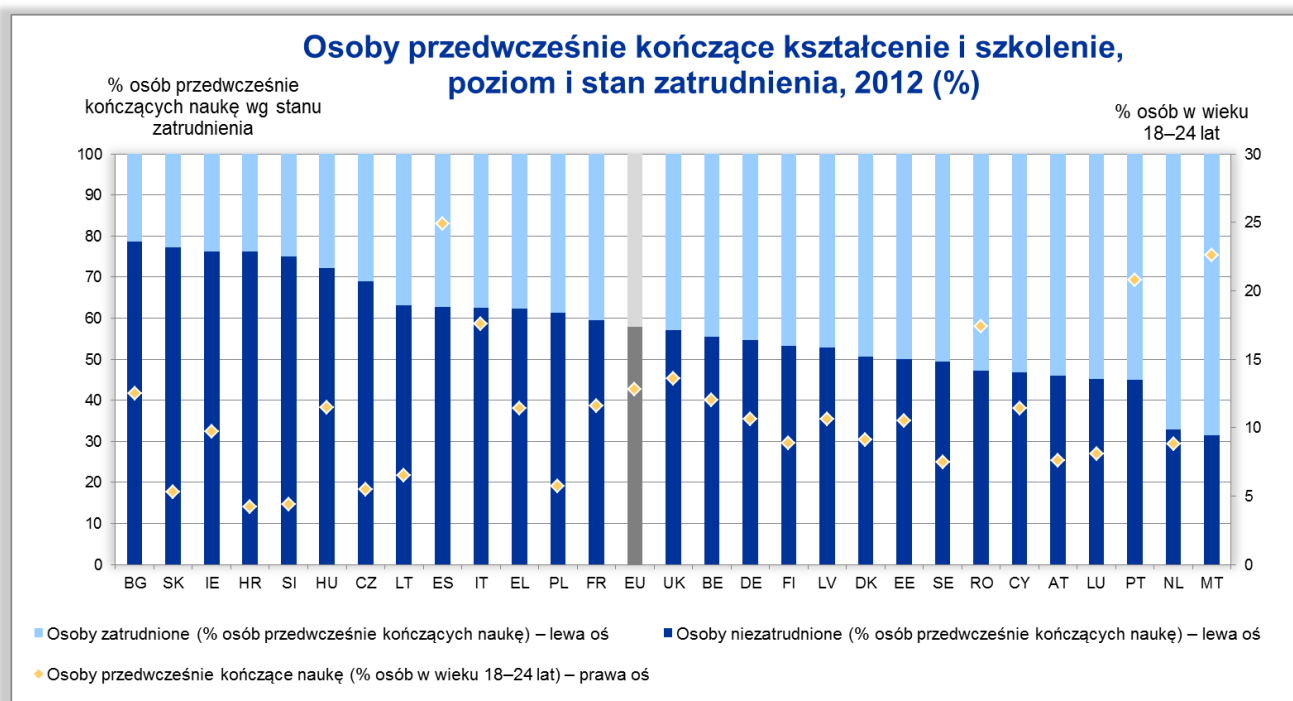


NOTA INFORMACYJNA

Kontynuacja kształcenia (zawodowego) wśród młodzieży – co się sprawdza?

Zbyt wielu młodych ludzi przedwcześnie rezygnuje z kształcenia (w tym zawodowego). Tymczasem osoby przedwcześnie kończące naukę są w większym stopniu narażone na ryzyko długotrwałego bezrobocia, ubóstwa i przestępczości, a ich koszt dla gospodarki europejskiej wynosi obecnie 1,25% PKB. Czy ten trend można zahamować?



Źródło: Eurostat, badanie aktywności ekonomicznej ludności (wg stanu na dzień 5.11.2013).

Kim są osoby przedwcześnie kończące naukę?

Wskaźniki wczesnego kończenia nauki nie są ściśle porównywalne w obrębie UE.

- Obowiązek szkolny nie kończy się w tym samym czasie we wszystkich krajach. Wiek ten waha się od 15 do 18 lat.
- Do celów porównań międzynarodowych statystyki krajowe wykorzystują definicję Eurostatu (osoby w wieku od 18 do 24 lat, które zakończyły naukę jedynie na poziomie ISCED 2 i 3C, nie posiadają

innych kwalifikacji i nie uczestniczyły w kształceniu i szkoleniu w ostatnich czterech latach). Różnią się natomiast krajowe definicje i koncepcje wczesnego kończenia nauki.

- Rozbieżności mogą pojawiać się nawet w obrębie jednego kraju. Na przykład praktykant może być uznawany w niektórych kontekstach za osobę uczącą się, a w innych za pracownika.
- W niektórych krajach osoby rezygnujące z programu zawodowego mogą być zaliczane do osób przedwcześnie kończących naukę, nawet jeśli przystąpią do innego programu.

- Obecnie prowadzone statystyki nie informują, czy osoby przedwcześnie kończące naukę podejmują ponownie kształcenie lub szkolenie w późniejszym terminie lub jako osoby dorosłe.
- Struktura kształcenia zawodowego może wpływać na sposób prowadzenia statystyki osób przedwcześnie kończących naukę ⁽¹⁾.
- W statystyce europejskiej nie stosuje się rozróżnienia między osobami kończącymi kształcenie zawodowe i ogólne, choć ma to miejsce w niektórych statystykach krajowych.

W Europie istnieje natomiast jasno określony **profil społeczny** osób, w przypadku których zachodzi największe prawdopodobieństwo wczesnego ukończenia nauki. Są to zazwyczaj mężczyźni o niższym statusie społeczno-ekonomicznym, należący do grup społecznych w niekorzystnej sytuacji (np. migrantów) lub mający trudności w uczeniu się.

Kształcenie zawodowe obejmuje szeroki zakres dziedzin i zazwyczaj przyciąga studentów preferujących naukę praktyczną. Z tego względu może przyczynić się do ponownego włączenia osób, które przedwcześnie zakończyły naukę, do nurtu kształcenia. Zróżnicowanie i otwartość kształcenia zawodowego – które w przeciwieństwie do kształcenia ogólnego obejmuje programy dla osób uzyskujących słabe wyniki w nauce – są jednak zarazem czynnikami zwiększającymi prawdopodobieństwo wczesnego zakończenia nauki. Porównania między wyraźnie homogenicznymi uczestnikami kształcenia ogólnego i heterogenicznymi uczestnikami kształcenia zawodowego mogą być zatem mylące.

DLaczego młodzież przedwcześnie kończy kształcenie zawodowe?

Nie ma na to jednej odpowiedzi. Młodzi ludzie mogą przystąpić do programu, lecz zrezygnować, gdy uznają, że nie był to trafny wybór – bo nie odpowiada im rodzaj/poziom programu lub zawód – lub z innych powodów. Również na tym etapie potrzebują oni wskazówek, jak powinni postąpić. Bez dobrego doradztwa wczesne kończenie nauki może nastąpić wskutek pojawienia się przeszkód o tymczasowym charakterze.

⁽¹⁾ W Niemczech i Austrii do szkolenia zawodowego przystępuje się po znalezieniu stażu, natomiast w Norwegii staż następuje po edukacji szkolnej. W efekcie osoby, które nie znalazły stażu, zaliczane są w Norwegii do kategorii osób przedwcześnie kończących naukę.

Cechy rynku pracy mogą pod wieloma względami wpływać na wskaźniki wczesnego kończenia kształcenia i szkolenia. Gdy na osoby z niskimi kwalifikacjami czekają liczne miejsca pracy, decyzja o rezygnacji z nauki może wydawać się uzasadniona z ekonomicznego punktu widzenia. Takich miejsc pracy jednak ubywa ⁽²⁾, a ponadto w warunkach obecnego kryzysu osoby niskokwalifikowane są częściej bezrobotne ⁽³⁾.

Poziom wynagrodzeń nie musi być znacząco wyższy dla osób z kwalifikacjami ⁽⁴⁾. W rozwijającym się sektorze usług miejsca pracy są zazwyczaj w mniejszym stopniu uregulowane i dlatego zapewniają mniejszy bodziec do kształcenia zawodowego. Pracodawcy mogą oferować praktykantom zatrudnienie przed ukończeniem szkolenia. Uczestnicy programu zawodowego mogą zrezygnować z udziału w nim i wyjeżdżać za granicę, jeśli niewymagająca kwalifikacji praca jest tam lepiej płatna niż wymagająca kwalifikacji praca w kraju.

Jakie działania podejmują kraje?

- Cedefop stwierdził, że brak jest dostatecznych informacji na temat skuteczności działań krajowych mających na celu skłonienie studentów do kontynuowania kształcenia zawodowego. W niektórych krajach, np. Holandii, osoby uczące się są rejestrowane i ściśle monitorowane, jednak w większości przypadków nie gromadzi się takich danych.
- Kilka krajów wprowadziło programy pomostowe, których głównym elementem są umiejętności zarządzania karierą zawodową. Często stwarzają one młodym ludziom okazję do nabycia lub odświeżenia kompetencji o kluczowym znaczeniu. Programy pomostowe wraz ze szkoleniami z zakresu podstawowych umiejętności, praktykami zawodowymi, coachingiem i mentoringiem tworzą rodzaj pakietów, których celem jest zmniejszenie skali zjawiska wczesnego kończenia nauki. Mogą również pełnić rolę łącznika pomiędzy kształceniem formalnym i nieformalnym/pozaformalnym (walidacja). Ich dodatkowa funkcja

⁽²⁾ Prognoza kwalifikacji zawodowych.

⁽³⁾ Nota informacyjna z października 2013 r..

⁽⁴⁾ Czechy, Polska i Słowacja są krajami, w których wynagrodzenie wykwalifikowanych pracowników jest wyższe i zarazem notuje się wyższy poziom zatrudnienia wśród takich osób. Na Łotwie wysokiemu popytowi towarzyszy wysoki poziom bezrobocia wśród tych samych zawodów, co można przypisać niskim płacom.

może polegać na ocenie umiejętności studentów na początku programu, a także walidowaniu kształcenia nieformalnego lub pozaformalnego.

- Aby pomóc młodym ludziom w wyborze odpowiedniego kształcenia i szkolenia oraz ścieżki zawodowej, kraje zaczęły wprowadzać do obowiązkowych programów nauczania krótkie praktyki pozwalające zorientować się w realiach danego zawodu (tzw. *work-tasters*) oraz umiejętności zarządzania karierą zawodową, a także kładą większy nacisk na doradztwo. W większości krajów wzmocniono doradztwo, coaching i wsparcie specjalistów z różnych dziedzin (zespoły nauczycieli, doradców, psychologów, pracowników socjalnych itd.) w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego.

Ramka 1 **Przykłady działań pomagających w nabyciu kwalifikacji przez osoby przedwcześnie kończące naukę**

Francja: Z uwagi na rozproszone środki przeciwdziałania wczesnemu kończeniu nauki nowa ustawa o szkolnictwie z lipca 2013 r. zobowiązuje państwo, aby umożliwiło każdej młodej osobie odbywanie nauki do czasu osiągnięcia kwalifikacji na poziomie ISCED 3. Osoby kończące kształcenie i szkolenie bez uzyskania kwalifikacji są obecnie uprawnione do otrzymania zindywidualizowanego szkolenia.

Litwa: Zmiany przepisów dały osobom poniżej 29 roku życia prawo do ubiegania się o wsparcie poprzez dotacje dla pracodawców. W ich ramach tworzy się miejsca pracy i szkolenia dla osób bezrobotnych oraz ulgi podatkowe dla pracodawców. Studentom oferowane są stypendia na zasadzie zachęty do kontynuowania kształcenia i szkolenia zawodowego. Litwa kładzie również nacisk na walidację. Praktyczne szkolenia zawodowe uznawane są w ramach formalnego kształcenia zawodowego, a dotychczasowa nauka/doświadczenie może prowadzić do uzyskania kwalifikacji z zakresu kształcenia i szkolenia zawodowego.

W **Czechach** niektóre przedsiębiorstwa współpracują ze szkołami, oferując wsparcie finansowe osobom uczącym się, które mogą otrzymać pracę na poziomie odpowiadającym ich kwalifikacjom, o ile zawrą umowę z firmą na określony czas. Warunkiem złożenia takiej oferty jest ukończenie szkolenia.

- W ramach głównego nurtu kształcenia zawodowego dostępne są alternatywne ścieżki,

które otwierają możliwości dla osób przedwcześnie kończących naukę lub zagrożonych takim zjawiskiem. W niektórych przypadkach opcje mające pierwotnie pełnić funkcję wyjątku lub środka „bezpieczeństwa” zostały włączone do prawodawstwa z zakresu kształcenia i szkolenia zawodowego lub stanowią część „gwarancji dla młodzieży” (np. w Austrii).

- W ramach kształcenia i szkolenia zawodowego wiele krajów zwraca szczególną uwagę na osoby uczące się ze środowisk migracyjnych, kładąc nacisk na naukę języka obok innych podstawowych kompetencji i umiejętności zawodowych.
- Niemal wszystkie kraje podjęły kroki zmierzające do modularyzacji kształcenia i szkolenia zawodowego, aby umożliwić osobom uczącym się bardziej elastyczne nabywanie kwalifikacji. Wartość częściowych kwalifikacji na rynku pracy nie zawsze jednak jest oczywista.
- Wprowadzono lub zmodyfikowano możliwości uczenia się poprzez praktykę w miejscu pracy, aby przyciągnąć młodych ludzi, którzy w przeciwnym razie mogliby przerwać naukę (np. Hiszpania, Cypr). Oferowane są również usługi „kojarzenia” firm i osób uczących się (np. w Wielkiej Brytanii).
- W dziedzinach, w których występuje niedobór wykwalifikowanych pracowników, niektóre kraje stosują bodźce finansowe, aby zachęcać do kontynuowania kształcenia i szkolenia zawodowego lub uzależniają takie zachęty od obecności i wyników osób uczących się (np. Węgry i Litwa).

Uwagi dla decydentów

Kontynuacja nauki (kształcenia zawodowego) jest problemem nie tylko z zakresu kształcenia i szkolenia zawodowego. W grę wchodzi również szersze uwarunkowania rynku pracy i ochrony socjalnej: polityka wynagrodzeń początkowych, udział pracodawców, dostęp do zawodów, postrzegana wartość kwalifikacji oraz zakres usług doradczych dla studentów.

Zaangażowanie przedsiębiorstw

Zapewnienie perspektyw zawodowych jest jednym ze sposobów uczynienia kształcenia i szkolenia zawodowego atrakcyjną propozycją dla młodzieży. Z tego względu wiele krajów oferuje pracodawcom zachęty finansowe do tworzenia miejsc

szkoleniowych. Mogą to być dotacje na sfinansowanie wynagrodzeń praktykantów i części składek ubezpieczeniowych pracowników, ulgi podatkowe lub połączenie obu tych rodzajów zachęt.

Decydenci mogą również zachęcać do tworzenia partnerstw pomiędzy szkołami zawodowymi i przedsiębiorstwami. Władze lokalne i regionalne powinny uważnie śledzić zarówno działania finansowe, jak i partnerstwa, aby mieć pewność, że są skuteczne. Wszelkie tego typu środki muszą być jednak łatwe do zrealizowania. Pracodawcy twierdzą bowiem, że „biurokracja” zniechęca do organizowania szkoleń w większym stopniu niż kwestie finansowe.

Nauczyciele kształcenia zawodowego i trenerzy potrzebują ponadto struktur wsparcia, aby mogli efektywnie pracować z młodymi ludźmi potrzebującymi indywidualnej pomocy.

Wartość kwalifikacji

Aby mieć wartość dla osób uczących się, kwalifikacje nabyte w ramach działań alternatywnych lub programów gwarancji dla młodzieży muszą przedstawiać wartość dla pracodawców oraz (innych) instytucji kształcenia i szkolenia. Praktyki i inne tego typu formy kształcenia – czy to w ramach aktywnych instrumentów rynku pracy, czy też formalnych programów kształcenia i szkolenia zawodowego – powinny prowadzić do uzyskania kwalifikacji ujętych w **krajowych ramach kwalifikacji**.

Zapewnić jakość

System kształcenia i szkolenia zawodowego, choć nie może gwarantować pracy, powinien przynajmniej zagwarantować, aby uzyskiwane kwalifikacje cieszyły się zaufaniem na rynku pracy. To zależy zaś w dużym stopniu od tego, czy kwalifikacja jest postrzegana jako gwarancja jakości wyników kształcenia. Szkolne systemy kształcenia i szkolenia zawodowego oraz programy praktyk powinny zatem – przy współpracy ze strony partnerów społecznych – być oparte na kompleksowym podejściu do jakości i **obejmować jasne wskaźniki efektywności**. Na przykład w Finlandii pewien procent wsparcia finansowego zależy od wskaźnika pomyślnego ukończenia programów. W niektórych krajach przedsiębiorstwa są ponadto premiowane za udane szkolenia.

Walidacja

Walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego może przyczynić się do uzyskiwania kwalifikacji w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego. Tym samym nie tylko umożliwia znalezienie pracy, ale i otwiera nowe perspektywy w zakresie kształcenia. Portugalii udało się obniżyć wysokie wskaźniki wczesnego kończenia nauki właśnie dzięki walidacji.

Istnieją dowody wskazujące na konieczność uzupełniania się polityki z zakresu kształcenia i szkolenia zawodowego, zatrudnienia i spraw społecznych. Polityka krajowa wytycza ramy działania, ale to współpraca pomiędzy sektorami kształcenia i szkolenia, partnerami społecznymi, służbami zatrudnienia, młodzieżą i pracownikami socjalnymi na **szczeblu regionalnym i lokalnym** może być czynnikiem, który sprawi, że więcej młodych ludzi będzie nabywało odpowiednie kwalifikacje.

Cedefop monitoruje postępy w realizacji celów ujętych w komunikacie z Brugii w sprawie ściślejszej europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego. Następny raport przewidywany jest na 2014 r. Niniejsze informacje opierają się na artykułach z bazy ReferNet na temat wczesnego kończenia kształcenia i szkolenia zawodowego (mających się wkrótce ukazać) i ich wkładzie w treść komunikatu z Brugii.



CEDEFOP

Europejskie Centrum Rozwoju
Szkolenia Zawodowego

Nota informacyjna – 9084 PL

Nr kat.: TI-BB-13-010-PL-N

ISBN 978-92-896-1431-3, doi: 10.2801/54126

Cedefop © Europejskie Centrum Rozwoju Szkolenia Zawodowego,
2013 r.

Wszelkie prawa zastrzeżone.

Notatki informacyjne są publikowane w językach angielskim, francuskim, greckim, hiszpańskim, niemieckim, polskim, portugalskim włoskim oraz w języku kraju pełniącego prezydenturę 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