

## PRZESZŁOŚĆ DLA PRZYSZŁOŚCI

### PRZYGOTOWANIE PRZYSZŁEGO KSZTAŁCENIA I SZKOLENIA ZAWODOWEGO W EUROPIE W LATACH 2020–2030

W całej Europie trwa debata na temat przyszłości rynku pracy oraz kształcenia i szkolenia. Dyskusje są wywoływane przez wyzwania takie jak globalizacja, cyfryzacja, migracja, demografia i gospodarka ekologiczna. Bezrobocie, zatrudnienie poniżej kwalifikacji lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, niedopasowanie umiejętności do dostępnych miejsc pracy oraz niezmiennie lub malejące dochody to elementy, które podważają spójność i społeczny model europejskich społeczeństw.

W takim właśnie kontekście państwa UE coraz ściślej współpracują w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego. W czerwcu 2016 r. Komisja Europejska opublikowała *Nowy europejski program na rzecz umiejętności*, w którym przedstawiono wykaz natychmiastowych działań, w celu umożliwienia w Europie: poprawy jakości i adekwatności kształtowania umiejętności, zwiększenia widoczności i porównywalności umiejętności i kwalifikacji, poprawy gromadzenia informacji na temat umiejętności i ich dokumentowania oraz wspierania podejmowania świadomych wyborów dotyczących ścieżki zawodowej.

W związku z tym, że zbliża się rok 2020 zamykający obecne ramy dotyczące współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, Cedefop sięga dalej w przyszłość, aby pobudzić debatę na temat europejskiej współpracy w tej dziedzinie do roku 2030. W pierwszej kolejności sporządzono charakterystykę obecnie obowiązujących europejskich systemów kształcenia i szkolenia zawodowego, aby zidentyfikować występujące między nimi podobieństwa i różnice.

#### **Kształcenie i szkolenie zawodowe w Europie: jedno pojęcie, wiele interpretacji**

Krajowe systemy kształcenia i szkolenia zawodowego znacznie się od siebie różnią w całej Europie. Choć każde państwo przyjmuje własne podejście do świadczenia i programu kształcenia i szkolenia zawodowego oraz zarządzania w tym zakresie, to jednak istnieje pewna wspólna płaszczyzna. Kształcenie i szkolenie zawodowe jest ukierunkowane na zatrudnienie. Jego celem jest zapewnienie podaży wykwalifikowanej siły roboczej i zazwyczaj postrzegane jest jako mniej ważne do kształcenia ogólnego i akademickiego. W większości państw kształcenie i szkolenie zawodowe jest skierowane do osób młodych, które w ten sposób mają zostać wyposażone w kwalifikacje na średnim poziomie (poziomy 3 i 4 ERK). Mając na uwadze to połączenie różnorodności i konwergencji, obecnie można wyróżnić cztery główne wzorce europejskich systemów kształcenia i szkolenia zawodowego.



©Euroskills, 2016

Projekt badawczy Cedefopu *Zmiana charakteru i znaczenia kształcenia i szkolenia zawodowego* (realizowany w latach 2015–2018) ma na celu przedstawienie dynamicznego charakteru kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez analizę zmian, i sformułowanie wniosków dotyczących przyszłych wyzwań i możliwości w tej dziedzinie w Europie. Konkretnie w ramach projektu bada się następujące kwestie:

- zmieniającą się definicję i konceptualizację kształcenia i szkolenia zawodowego,
- czynniki zewnętrzne wpływające na zmiany w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego,
- znaczenie tradycyjnego kształcenia i szkolenia zawodowego na poziomie kształcenia średniego,
- kwestię kształcenia i szkolenia zawodowego z perspektywy uczenia się przez całe życie,
- znaczenie kształcenia i szkolenia zawodowego dla kształcenia na wyższych niż średnie poziomach,
- scenariusze przedstawiające alternatywne ścieżki rozwoju w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego w Europie w XXI wieku.

W celu uruchomienia projektu Cedefop zwrócił się do ekspertów w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego z 30 państw objętych projektem <sup>(a)</sup>, aby ci podzielili się swoimi spostrzeżeniami na temat postrzegania i ewolucji krajowych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego <sup>(b)</sup>. Wyniki tego badania dają obraz różnorodności krajowych rozwiązań w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, wskazując jednocześnie wspólne tendencje i wyzwania. Niniejsza nota informacyjna opiera się na dwóch artykułach (Cedefop 2017, w publikacji), w których kwestię kształcenia i szkolenia zawodowego analizuje się, przyjmując wieloaspektowy punkt widzenia uwzględniający kwestie systemowe/institutionalne, pedagogiczne/epistemologiczne i społeczno-ekonomiczne / związane z rynkiem pracy. Podejście to umożliwia zaobserwowanie sposobu upowszechniania się form uczenia się ukierunkowanego na zatrudnienie oraz rozwoju ściślejszego związku edukacji i szkolenia z rynkiem pracy, w tym w przypadku instytucji, które tradycyjnie nie definiuje się jako „zawodowe”. Wraz z udostępnieniem wyników projektu wydawane będą kolejne publikacje.

<sup>(a)</sup> 28 państw członkowskich UE, Islandia i Norwegia.

<sup>(b)</sup> Badanie przeprowadzone w okresie od września do listopada 2016 r. Wyniki zostaną opublikowane w: Cedefop (2017). *Changing conceptions of VET: results of a survey among European VET experts* [w przygotowaniu].

### **Kształcenie i szkolenie zawodowe jako uczenie się w miejscu pracy / szkolenie w systemie dualnym**

Dzięki temu podejściu polegającemu na zapewnieniu praktycznej wiedzy i na „uczeniu się przez działanie”, którego typowym przykładem jest niemiecki system dualny, młode osoby (uczniowie w zawodach) mogą zdobyć konkretny zawód, który cechuje określony etos zawodowy i przysługują określone prawa. Nieodłączne elementy tego podejścia to istotny wkład ze strony przedsiębiorstw (zarówno wkład finansowy, jak i wkład polegający na zapewnieniu miejsca nauki) oraz ścisła koordynacja między pracodawcami (i związkami zawodowymi). Kształcenie i szkolenie zawodowe w wyraźny sposób wiąże się ze średnim poziomem kształcenia (poziomy 3 i 4 ESCED-11), przy czym dostęp do szkolnictwa wyższego może być , ale nie musi ograniczony. W tym modelu dominuje punkt widzenia pracodawcy, gdyż głównym celem kształcenia i szkolenia zawodowego jest zapewnienie podaży wykwalifikowanej siły roboczej i pobudzenie innowacji i rozwoju.

### **Kształcenie i szkolenie zawodowe jako wstępne kształcenie zawodowe**

Kształcenie i szkolenie zawodowe jest tutaj rozumiane jako integralna część kształcenia formalnego, w ramach którego szkoły finansowane i zarządzane przez państwo stanowią główne miejsce nauki, a osoby uczące się uznaje się za uczniów/studentów. Jednym z państw stosujących ten model jest Szwecja. W tym podejściu program kształcenia i szkolenia zawodowego realizowany jest głównie w klasach (istnieją jednak również elementy oparte na pracy) i bazuje w głównej mierze na relacji nauczyciel–uczeń. Kształcenie i szkolenie zawodowe niekoniecznie jest w tym przypadku ukierunkowane na konkretny zawód i może obejmować szersze obszary umiejętności zawodowych. Program realizowany jest na średnim i wyższym poziomie (poziomy 3–5 ISCED-11), i zapewnia dostęp do szkolnictwa wyższego. W modelu tym wyżej ceni się indywidualne postępy w nauce i rozwój osobisty niż zapewnienie podaży wykwalifikowanej siły roboczej. Niektóre państwa oferują zmodyfikowaną wersję tego podejścia, kładąc większy nacisk na naukę konkretnych zawodów. W tego rodzaju przypadkach wariant oparty na nauce w

szkole i wariant oparty na pracy stanowią elementy jednego systemu.

### Kształcenie i szkolenie zawodowe jako doskonalenie zawodowe

W niektórych państwach kształcenie i szkolenie zawodowe jest rozumiane jako szkolenie w miejscu pracy dla osób należących do różnych grup wiekowych, obejmujące różne poziomy (w tym również niższe poziomy) i oferowane przez wielu różnego rodzaju organizatorów doskonalenia zawodowego i szkolnictwa wyższego. Dobrym przykładem jest w tym przypadku Irlandia. Celem kształcenia i szkolenia zawodowego jest wyszkolenie pracowników częściowo wykwalifikowanych, wykwalifikowanych robotników lub wysoko wykwalifikowanych specjalistów. Częścią tego rodzaju kształcenia i szkolenia zawodowego są programy dla bezrobotnych lub programy drugiej szansy. Ważniejsze jest zapewnienie ludziom zatrudnienia niż ich tożsamość zawodowa. Dominuje punkt widzenia pracodawców a kształcenie i szkolenie zawodowe jest postrzegane jako sposób na zapewnienie podaży wykwalifikowanej siły roboczej i promowanie innowacyjności i wzrostu gospodarczego.

### Kształcenie i szkolenie zawodowe postrzegane w kategorii (elementu) uczenia się przez całe życie

Kształcenie i szkolenie zawodowe w tym modelu jest postrzegane jako system, w którym współwystępują różne metody nauki, miejsca nauki i rodzaje organizatorów kształcenia (szkoły, przedsiębiorstwa, uczelnie) oraz różne rodzaje instruktorów (nauczyciele, osoby prowadzące szkolenia, opiekunowie). Jednym z państw stosujących ten model jest Finlandia, gdzie występuje szereg kwalifikacji na różnych poziomach kształcenia i umiejętności (pracownicy częściowo wykwalifikowani, wykwalifikowani robotnicy i wysoko wykwalifikowani specjaliści), różne efekty uczenia się (zarówno na poziomie konkretnego zawodu, na poziomie szerszych umiejętności zawodowymi, jak i na poziomie ogólnozawodowym) oraz różne rodzaje kwalifikacji (zawodowe, ogólne). Systemy te skierowane są do różnych grup wieku i do różnych osób uczących się, od uczniów zawodu do studentów. W rezultacie, kształcenie i szkolenie zawodowe służy osiągnięciu szerokiego spektrum celów, w tym równości i włączenia społecznego. Kształcenie i szkolenie zawodowe szkolne i ustawiczne stanowią elementy jednolitego pojęcia kształcenia i szkolenia

zawodowego z punktu widzenia uczenia się przez całe życie.

## Czy zmiana koncepcji oznacza zmianę realiów?

Niezależnie od podziału na wyżej wymienione wzorce w całej Europie pojawiają się pewne szerokie tendencje, które mogą spowodować zmianę postrzegania i rozwoju kształcenia i szkolenia zawodowego w przyszłości.

- **Nacisk na wiedzę praktyczną:** wiele państw – szczególnie tych, w których obowiązuje program kształcenia i szkolenia zawodowego w dużym stopniu realizowany w szkołach – w ramach programów nauczania i metod nauki coraz większy nacisk kładzie na wiedzę praktyczną, wzmacniając zapewnianie kształcenia i szkolenia zawodowego opartego na nauce w miejscu pracy. Tego rodzaju działania obejmują wprowadzanie nauki zawodu u pracodawców (w wielu państwach) i/lub rozszerzenie tego rodzaju programów tak, aby obejmowały one kształcenie na wyższych poziomach (co obserwuje się w Niemczech, Francji i we Włoszech). Na poziomie zarządczym oznacza to zwiększenie roli pracodawców i przemysłu (np. na Węgrzech i w Zjednoczonym Królestwie–Anglia), często w ramach partnerstwa społecznego (Chorwacja, Litwa i Malta), a także podejmowanie działań zachęcających przedsiębiorstwa do większego zaangażowania w finansowanie kształcenia i szkolenia zawodowego.
- **Zróżnicowanie organizacji kształcenia i szkolenia zawodowego:** wiele państw rozszerzyło realizowane programy kształcenia i szkolenia zawodowego tak, aby obejmował one więcej grup wiekowych, poziomów umiejętności oraz grupy o specjalnych potrzebach edukacyjnych. Przykładowo, Portugalia wprowadziła ścieżki kształcenia i szkolenia zawodowego dla osób młodych poniżej 16 roku życia.
- **Łatwiejszy dostęp do szkolnictwa wyższego:** zwiększyła się drożność systemów kształcenia między poziomem średnim a wyższym. Państwa posiadające długą tradycję w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego zapewniły dostęp do szkolnictwa wyższego na podstawie kwalifikacji zawodowych: Dania, Niemcy, Francja, Austria i Zjednoczone Królestwo – Anglia. Niemcy obecnie



© Shutterstock/Lisa F. Young

zapewniają dostęp do szkolnictwa wyższego kandydatom posiadającym odpowiednie kwalifikacje zawodowe <sup>(1)</sup>, którzy przedstawiają dowód na odpowiednie doświadczenie zawodowe, zdadzą test umiejętności lub pomyślnie ukończą próbny rok studiów. W ciągu ostatnich lat w wielu państwach instytucje szkolnictwa wyższego zyskały pozycję głównego organizatora kształcenia i szkolenia zawodowego, co dało początek akademickiemu nurtowi kształcenia i szkolenia zawodowego.

- **Nowe ścieżki kształcenia i szkolenia zawodowego dla dorosłych:** wiele państw utworzyło nowe ścieżki kształcenia i szkolenia zawodowego dla dorosłych, na przykład Chorwacja (kursy przygotowujące do zatrudnienia prowadzone przez uniwersytety) i Malta (po ukończeniu obowiązkowego poziomu kształcenia średniego), lub po prostu zwiększyło liczbę dorosłych osób uczących się w ramach obowiązujących programów kształcenia i szkolenia zawodowego (Estonia, Irlandia, Finlandia). Takiemu działaniu często towarzyszy większy nacisk na akredytację doświadczenia nabytego (tak jak we Francji, w Finlandii, Norwegii) i często jest ono związane z wprowadzeniem europejskich strategii w zakresie uczenia się przez całe życie. Niektóre państwa spodziewają się zwiększenia potrzeby przekwalifikowania pracowników na rynku pracy, w tym Litwa, w której utworzono nowe programy dla bezrobotnych dorosłych. Ogólnie rzecz ujmując, można zaobserwować tendencję polegającą na wykorzystywaniu kształcenia i

szkolenia zawodowego jako sposobu zwalczania bezrobocia, poprzez nowe możliwości dla osób mających nierówne szanse edukacyjne i osób niepełnosprawnych (czego przykładem jest „integracyjne przygotowanie zawodowe” w Austrii).

- **Nieznaczna poprawa statusu:** pomimo znacznych starań utrzymuje się niski status kształcenia i szkolenia zawodowego. Państwa, w których tradycyjnie dominuje kształcenie ogólne, podjęły próbę podniesienia stosunkowo niskiego statusu kształcenia i szkolenia zawodowego, natomiast państwa, w których dualny system kształcenia i szkolenia zawodowego ma ugruntowaną pozycję, podejmują działania, aby zapobiec postępującemu pogorszeniu statusu tego rodzaju kształcenia i szkolenia (Dania, Austria). Hiszpania jest jednym z nielicznych państw, w których nastąpiła poprawa statusu kształcenia i szkolenia zawodowego. Największa poprawa nastąpiła w Finlandii, w której na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat odnotowano stały wzrost liczby osób objętych kształceniem i szkoleniem zawodowym.
- **Rosnące znaczenie efektów uczenia się:** chociaż obecnie niemal wszystkie państwa określają i opisują kwalifikacje uzyskane w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego za pomocą efektów uczenia się, to jednak nadal występują między nimi różnice pod względem zakresu i profilu kwalifikacji <sup>(2)</sup>. W niektórych państwach ogranicza się liczbę kwalifikacji, co potencjalnie może szczegółowość efektów uczenia się (Norwegia, Zjednoczone Królestwo – Anglia). W innych państwach natomiast można zaobserwować wzrost poziomu szczegółowości kwalifikacji. O ile taka sytuacja może skutkować konwergencją między państwami (ogólne programy stają się bardziej szczegółowe, a programy ukierunkowane na konkretne zawody

<sup>(2)</sup> W latach 2015–2017 Cedefop przeprowadził badanie porównawcze obejmujące 10 kwalifikacji uzyskanych w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego w 10 europejskich państwach (Cedefop, *Comparing VET qualifications* [w przygotowaniu]), w wyniku którego różnorodność ta została potwierdzona. W przypadku czterech analizowanych kwalifikacji przeprowadzono porównanie, w którym uwzględniono również państwa spoza Europy, a całkowita liczba uwzględnionych państw wyniosła 26. Streszczenie tego badania można znaleźć w: Bjornavold, J.; Chakroune, B. (2017). *Using learning outcomes to compare the profile of VET qualifications: a global approach*. w: Cedefop, ETF i UNESCO (red.). *Global inventory of regional and national qualifications frameworks, Volume I: thematic chapters*.

<sup>(1)</sup> Np. *Meister*, *Techniker* lub *Fachwirt*.

zostają rozszerzone), to jednak tendencję tę można interpretować jedynie jako wyraz rosnącego pluralizmu w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego (współwystępowania i coraz większej różnorodności szczegółowych i ogólnych programów).

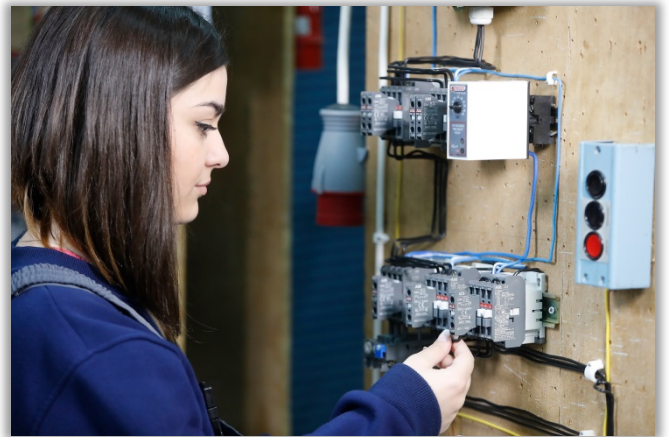
Tendencje te, które rozwijały się na przestrzeni minionych dwóch dekad, z jednej strony można podsumować jako rozszerzenie i dywersyfikacja kształcenia i szkolenia zawodowego, a z drugiej – jako jego wzmocnienie lub intensyfikacja. Zwiększenie roli kształcenia i szkolenia zawodowego świadczy o wzroście znaczenia nauki w miejscu pracy, co widać na przykładzie Danii, Niemiec czy Austrii. Często oznacza to zapewnianie tego rodzaju kształcenia w „nowych” częściach systemu edukacji, w szczególności w ramach szkolnictwa wyższego. Różnorodność kształcenia i szkolenia zawodowego świadczy o tym, że stanowi ono element uczenia się przez całe życie, co widać na przykładzie Francji lub Finlandii.

## Przyszłe wyzwania

Mając na uwadze rozszerzenie zakresu i dywersyfikację kształcenia i szkolenia zawodowego polegające na zaangażowaniu nowych organizatorów kształcenia i realizacji programu na nowych poziomach kształcenia, można spodziewać się, że kształcenie i szkolenie zawodowe w Europie będzie miało jeszcze bardziej zróżnicowany i pluralistyczny charakter. Sytuacja ta może przynieść korzyści, w takim znaczeniu, że kształcenie i szkolenie zawodowe będzie lepiej ukierunkowane i istotne, ale też istnieje ryzyko – może nastąpić zwiększenie fragmentacji i polaryzacji<sup>(3)</sup>.

W wyniku badania przeprowadzonego przez Cedefop określono szereg wyzwań, które należy podjąć w ramach przyszłej europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego:

- tradycyjny podział na podsektory kształcenia i szkolenia (kształcenie ogólne, zawodowe i szkolnictwo wyższe, a także kształcenie i szkolenie zawodowe wstępne i ustawiczne) nie zawsze jest



© Cedefop

- praktyczny, jeżeli chodzi o identyfikację nowych wyzwań i reagowanie na nie;
- posługując się zbyt wąską definicją kształcenia i szkolenia zawodowego, decydenci ryzykują, że nie zauważą konieczności kształcenia ukierunkowanego na zatrudnienie, wykraczającego poza tradycyjny sektor kształcenia i szkolenia zawodowego, na przykład w szkolnictwie wyższym. W ramach współpracy politycznej w przyszłości nacisk należy położyć na sposób, w jaki poprzez systemy kształcenia i szkolenia jako całość można promować i wspierać formy nauki ukierunkowane na umiejętności praktyczne związane z pracą, typowe dla kształcenia i szkolenia zawodowego. W tym celu organizatorzy kształcenia i szkolenia na wszystkich poziomach muszą wzmocnić dialog i współpracę z podmiotami na rynku pracy i ogółem społeczeństwa;
- w przyszłości, rozwój kształcenia i szkolenia zawodowego może wymagać rozwiązań obejmujących kilka podsektorów i angażujących instytucje i organizatorów kształcenia obecnie działających osobno. O ile wydaje się, że rozszerzenia kształcenia i szkolenia zawodowego nie da się powstrzymać, to jednak może dojść również do podziału i utraty przejrzystości, co może utrudnić korzystanie z kształcenia i szkolenia zawodowego przez grupy ryzyka. Z tego względu kwestią kluczową jest zwiększenie przejrzystości i możliwości przechodzenia do różnych systemów kształcenia i szkolenia przy wsparciu zapewnianemu tym procesom na przykład poprzez europejskie ramy kwalifikacji.

<sup>(3)</sup> Zmiana koncepcji nie zawsze musi przekładać się na zmiany systemów i praktyk. Ważne jest, aby monitorować stopień, w jakim zmiany w retoryce skutkują faktyczną zmianą w systemie.

Tego rodzaju – czasem idące w różnym kierunku – tendencje mogą przynieść różne skutki w poszczególnych państwach europejskich, i właśnie z tego względu ważne jest, aby monitorować, czy tendencje te ograniczą czy też uwydatnią różnice istniejące w Europie. Ważne jest, aby wszyscy decydenci i praktycy, w których interesie leży kształcenie i szkolenie zawodowe, zaangażowali się w

ogólną debatę na temat najlepszych metod współpracy i nauki w celu zapewnienia przyszłości kształcenia i szkolenia zawodowego, biorąc pod uwagę wymiar edukacyjny, rynku pracy i społeczny. Obecnie bardziej niż kiedykolwiek w przeszłości przyszłość kształcenia i szkolenia zawodowego nierozzerwalnie wiąże się z przyszłością rynku pracy.