



PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE OSÓB DOROSŁYCH

Pomoc w tworzeniu dobrych miejsc pracy oraz zapewnieniu wykwalifikowanych pracowników przedsiębiorstwom i rynkom pracy

W miarę jak kraje europejskie stopniowo wznawiają prowadzenie działalności gospodarczej, odstępując tym samym od najbardziej rygorystycznych środków podjętych w trakcie pandemii COVID-19, wiele z nich ostrzega, że niektóre skutki kryzysu pozostaną z nami na dłużej. W niektórych krajach pojawiły się obawy dotyczące gwałtownego spadku liczby miejsc przygotowania zawodowego, częściowo ze względu na tymczasowe lub trwałe zamykanie przedsiębiorstw. Prognozy w Austrii wskazują na potencjalny brak 7500 miejsc przygotowania zawodowego jesienią 2020 r., natomiast Francja zaczęła w jeszcze większym stopniu promować swoje ośrodki przygotowania zawodowego (CFA) w całym kraju w celu złagodzenia spodziewanego wzrostu bezrobocia.

Kryzys ten znacznie pogorszył istniejącą sytuację. Zgodnie z szacunkami Cedefopu w całej UE jest około 128 mln osób dorosłych, które mają możliwość podniesienia lub zmiany swoich kwalifikacji⁽¹⁾. Jednocześnie w krajach o długiej tradycji przygotowania zawodowego, takich jak Niemcy, spada liczba przedsiębiorstw oferujących przygotowanie zawodowe i osób młodych, które chcą z takiej możliwości skorzystać. Udział osób dorosłych w przygotowaniu zawodowym jest postrzegany jako jedno z możliwych rozwiązań politycznych dotyczących potrzeby wspierania osób dorosłych, które chcą się szkolić, przy jednoczesnym poszerzaniu zasobu umiejętności osób pracujących w całej Europie.

Wszystkie państwa członkowskie poczyniły już

kroki w tym kierunku, a udział osób dorosłych w przygotowaniu zawodowym wyraźnie wzrasta. Nie oznacza to wprowadzenia nowych rodzajów przygotowania zawodowego ani całkowicie nowych koncepcji. Chodzi raczej o strategię i inicjatywy ułatwiające udział osób dorosłych w przygotowaniu zawodowym, w tym propagowanie bardziej elastycznych możliwości uczenia się z uwzględnieniem ich sytuacji życiowej i potrzeb w zakresie uczenia się⁽²⁾.

W Austrii dorośli praktykanci stanowią tylko 6% wszystkich praktykantów, podczas gdy w Niemczech stanowią oni 12%, w Danii 35%, a w Finlandii 85%⁽³⁾.



Cedefop, 2019/Sakis Gloumpasis

Średni wiek osób rozpoczynających przygotowanie zawodowe w Austrii wynosi ok. 16 lat; zarówno w Danii, jak i Finlandii granica wieku wynosi ponad 20 lat. W Niemczech ponad 60% praktykantów na pierwszym roku to osoby w wieku od 19 do 24 lat, a ponad 10% w wieku powyżej 24 lat⁽⁴⁾.

(1) Obliczenia Cedefopu opierają się na badaniu aktywności ekonomicznej ludności przeprowadzonym przez Urząd Statystyczny Unii Europejskiej (Eurostat) w 2016 r., statystykach Wspólnoty w sprawie społeczeństwa informacyjnego z 2015 r. (CSIS) oraz Międzynarodowym Badaniu Kompetencji Osób Dorosłych przeprowadzonym przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) w 2012 i 2015 r. Więcej informacji można znaleźć w publikacji Cedefopu z 2020 r. zatytułowanej „Empowering adults through upskilling and re-skilling pathways” („Wzmacnianie potencjału osób dorosłych dzięki ścieżkom podnoszenia i zmiany kwalifikacji”).

(2) W sprawozdaniu Cedefopu z 2020 r. „Apprenticeship for adults” („Przygotowanie zawodowe osób dorosłych”) przedstawiono kompleksowy przegląd zróżnicowanych podejść krajów europejskich.

(3) Źródło: Statystyka narodowa i Muehlemann, S. (publikacja wkrótce), „The economics of apprenticeships for adults” („Ekonomika przygotowania zawodowego osób dorosłych”), OECD Publishing.

(4) Źródło: Baza danych Cedefopu dotycząca programów przygotowania zawodowego.

Dane te są zgodne z ustaleniami wynikającymi ze sporządzonego w 2020 r. [sprawozdania Cedefopu na temat kształcenia i szkolenia zawodowego w Europie w latach 1995–2035](#), z którego wynika, że zakres kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym przygotowania zawodowego i innych form studiów dualnych, znacznie zwiększył się w ostatnich latach, obejmując kształcenie pomaturalne i szkolnictwo wyższe, docierając tym samym do wyższych grup wiekowych ⁽⁵⁾.

PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE W EUROPIE: JEDNA DEFINICJA, DWA PODEJŚCIA

W całej Europie przygotowanie zawodowe definiuje się za pomocą pewnych wspólnych, „neutralnych pod względem wieku” cech:

- opiera się na ramach prawnych;
- prowadzi do uzyskania formalnych kwalifikacji;
- opiera się na zorganizowanym naprzemiennym systemie uczenia się w szkole oraz uczenia się poprzez praktykę w miejscu pracy;
- oznacza zaangażowanie w okresie od dwóch do czterech lat;
- istnieje umowa między osobą uczącą się a przedsiębiorstwem;
- osoby uczące się otrzymują wynagrodzenie.

Pomimo tych podobieństw krajowe strategie polityczne dotyczące organizacji przygotowania zawodowego znacznie różnią się pod względem kształtowania strategii na potrzeby zapewnienia udziału osób dorosłych. Państwa członkowskie można podzielić na dwie główne grupy pod względem przyjętych przez nie strategii politycznych ⁽⁶⁾.

1. System na poziomie szkoły średniej II stopnia

W jednej grupie krajów, która obejmuje Danię, Niemcy, Irlandię i Austrię, system przygotowania zawodowego różni się od kształcenia i szkolenia zawodowego w szkole (z obowiązkowymi praktykami zawodowymi lub bez).

Przygotowanie zawodowe zazwyczaj stanowi główny model kształcenia zawodowego podstawowego lub prowadzone jest równoległe z kształceniem i szkoleniem zawodowym w szkole. W tym drugim przypadku systemy różnią się pod względem zarządzania, zakresu (przygotowanie zawodowe jest

co do zasady ograniczone do zawodów lub dziedzin określonych na poziomie krajowym), wyników (kwalifikacje zdobywane w ramach przygotowania zawodowego) oraz treści/organizacji (programy nauczania w zakresie przygotowania zawodowego lub normy szkoleniowe i programy przygotowania zawodowego).

Kwalifikacje zdobywane w ramach przygotowania zawodowego, takie jak świadectwo zawodowe lub czeladnicze, potwierdzają pomyślne ukończenie przygotowania zawodowego. Jest to znak towarowy o szczególnej wartości na rynku pracy (choć nie jest to obowiązkowy wymóg dotyczący zatrudnienia w tych dziedzinach). Świadectwa ukończenia przygotowania zawodowego stanowią zwieńczenie dobrze zorganizowanych programów przygotowania zawodowego, nie wykluczając przy tym możliwości dostosowania się do potrzeb osób uczących się.

2. Odrębna ścieżka kształcenia w ramach systemów kształcenia i szkolenia zawodowego

W drugiej grupie, obejmującej Hiszpanię, Francję, Węgry i Finlandię, przygotowanie zawodowe stanowi jeden z rodzajów kształcenia i szkolenia zawodowego odbywającego się równoległe z kształceniem i szkoleniem zawodowym w szkole, które wchodzi w zakres kształcenia zawodowego podstawowego oraz kształcenia i szkolenia zawodowego osób dorosłych na różnych poziomach kształcenia. Kształcenie i szkolenie zawodowe osób dorosłych przyczyniło się do rozszerzenia zakresu przygotowania zawodowego obejmującego teraz kształcenie na poziomie pomaturalnym i na poziomie szkolnictwa wyższego.

Przygotowanie zawodowe zostało wprowadzone lub przywrócone do tradycyjnych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego w szkole jako dodatkowa ścieżka kształcenia umożliwiająca młodym osobom uczącym się i dorosłym słuchaczom uzyskanie kwalifikacji zdobywanych w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego. Mimo że obie ścieżki kształcenia oferują takie same kwalifikacje, przygotowanie zawodowe może być atrakcyjniejszym wyborem, zwłaszcza w przypadku osób dorosłych, ze względu na możliwość otrzymania wynagrodzenia i odbycia praktyk w danym przedsiębiorstwie. Przygotowanie zawodowe zazwyczaj zapewniane jest w ramach indywidualnych ścieżek uczenia się o różnym stopniu elastyczności.

Przygotowanie zawodowe zazwyczaj postrzegane jest jako wariant drugiej szansy.

⁽⁵⁾ Nota informacyjna zatytułowana „Jaka przyszłość czeka kształcenie i szkolenie zawodowe w Europie?” stanowi krótkie podsumowanie.

⁽⁶⁾ Źródło: „Apprenticeship schemes in European countries: a cross-nation overview” („Programy przygotowania zawodowego w krajach europejskich: przegląd między poszczególnymi krajami”) (Cedefop 2018).

DOŚCIEP DO PRZYKOTOWANIA ZAWODOWEGO DLA OSÓB DOROSŁYCH

Osoby dorosłe z pierwszej grupy krajów mają dostęp do systemu przygotowania zawodowego, ale w praktyce programy te są opracowywane głównie z myślą o młodzieży. W ostatnich latach udział osób dorosłych w takim przygotowaniu zawodowym jest przedmiotem szerokiej dyskusji, a szczególny nacisk kładziony jest na to, czym dla osób dorosłych jest powrót „do szkolnej ławki” i co należy zrobić, aby umożliwić im uzyskanie kwalifikacji zdobywanych w ramach przygotowania zawodowego.

W drugiej grupie krajów dostęp osób dorosłych do przygotowania zawodowego jest uzależniony od struktury systemu kształcenia i szkolenia zawodowego. Osoba dorosła (nieposiadająca kwalifikacji) kwalifikująca się do kształcenia zawodowego podstawowego co do zasady ma dostęp zarówno do przygotowania zawodowego, jak i kształcenia w szkole. W przypadku osób dorosłych ubiegających się o uzyskanie wykształcenia średniego II stopnia w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego osób dorosłych dostęp do przygotowania zawodowego zależy od tego, czy jest ono oferowane jako odrębna ścieżka kształcenia w ramach krajowego systemu kształcenia i szkolenia zawodowego osób dorosłych.

RAMKA 1. PRZYKŁAD Z KRAJU GRUPY B: FINLANDIA

Finlandia wprowadziła ścieżkę przygotowania zawodowego w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego osób dorosłych. Obie ścieżki kształcenia i szkolenia zawodowego osób dorosłych – przygotowanie zawodowe oraz kształcenie w szkole – mają taką samą wartość: obie zapewniają możliwość zdobycia kwalifikacji istotnych na rynku pracy osobom, które w przeciwnym razie nie mogłyby sobie na to pozwolić. Podstawową zaletą ścieżki przygotowania zawodowego, zarówno w przypadku kształcenia zawodowego podstawowego, jak i kształcenia i szkolenia zawodowego osób dorosłych, jest wynagrodzenie wypłacane praktykantowi przez pracodawcę.

OSOBY DOROSŁE – ZRÓŻNICOWANA GRUPA

W przeciwieństwie do nastolatków, którzy rozpoczynają swoją przygodę z uczeniem się w celu uzyskania kwalifikacji zdobywanych w ramach kształcenia zawodowego podstawowego mniej więcej w tym samym wieku i posiadają podobne doświadczenie, osoby dorosłe w znacznym stopniu różnią się pod względem wieku, doświadczenia, sytuacji życiowej i oczekiwań. Wiele z nich korzysta z dotychczasowych efektów uczenia się i nabytych umiejęt-

ności oraz doświadczeń zawodowych. Niektóre osoby mogą mieć negatywny stosunek do powrotu do szkoły i przestrzegania poleceń wydawanych przez osoby młodsze od nich. Wiele z nich ma zobowiązania życiowe (rodzinę, kredyt bankowy) i wszystkie muszą zdawać sobie sprawę, jaką wartość na rynku pracy mają kwalifikacje zdobyte w trakcie szkolenia.

Strategie polityczne wspierające uczenie się dorosłych, w tym udział w przygotowaniu zawodowym, muszą koncentrować się na potrzebach kandydatów i ich motywacjach, a nie na ich wieku.

STRATEGIE POLITYCZNE MAJĄCE NA CELU ZWIĘKSZENIE POTENCJAŁU OSÓB DOROSŁYCH

Podczas gdy osoby dorosłe w pierwszej grupie krajów zachęca się do regularnego brania udziału w programach przygotowania zawodowego, faktem jest, że programy te nie zawsze mogą zaspokoić potrzeby tych osób, co wiąże się z obowiązkiem szkolnym i ściśle ustalonymi planami zajęć.

Z tego względu kraje te opracowały środki i strategie polityczne, których głównym celem jest walidacja dotychczasowych efektów uczenia się i nabytych umiejętności oraz doświadczenia zawodowego, w tym krótsze programy przygotowania zawodowego, bezpośredni dostęp do egzaminu końcowego po ukończeniu przygotowania zawodowego oraz dostęp do krótkich kursów przygotowujących do zdania egzaminu końcowego. Zachęty mają charakter finansowy (wypłacane na rzecz osoby fizycznej lub przedsiębiorstwa) lub dotyczą czasu trwania programu, który może zostać skrócony w zależności od wcześniejszej wiedzy kandydata.

RAMKA 2. DOSTOSOWANIE PRZYKOTOWANIA ZAWODOWEGO DO POTRZEB OSÓB DOROSŁYCH: DANIA

Dania wprowadziła warunki specjalne w celu dostosowania przygotowania zawodowego do potrzeb osób dorosłych w zakresie kwalifikacji; stanowią one część przepisów regulujących kształcenie i szkolenie zawodowe dla osób dorosłych (*erhvervsuddannelsen for voksne*, EUV). Przewidują one, że osobom dorosłym powyżej 25 roku życia należy oferować atrakcyjniejsze, bardziej przewidywalne i ukierunkowane programy przygotowania zawodowego niż osobom młodym. Przepisy te gwarantują, że w ramach programów uwzględnione zostaną przede wszystkim wykształcenie i doświadczenie każdego kandydata. (Niezależnie od tych warunków dorośli słuchacze nadal mogą brać udział w przygotowaniu zawodowym na takich samych warunkach jak osoby młode).

Por. „Przewodnik edukacyjny” ministra edukacji.

We wszystkich krajach należących do tej grupy przygotowanie zawodowe ma odrębną tożsamość edukacyjną, gospodarczą i społeczną oraz uznana wartość na rynku pracy, potwierdzoną świadectwem ukończenia przygotowania zawodowego, cieszącym się szerokim uznaniem ze względu na zdolność do zatrudnienia, jaką zapewnia. Związek między kwalifikacjami zdobywanymi w ramach przygotowania zawodowego a zawodami wymagającymi wysokich kwalifikacji jest oczywisty dla społeczeństwa. Ta ogromna wartość wymienna, w połączeniu ze wsparciem finansowym i elastyczną organizacją czasu, może doprowadzić do zdecydowania się przez osobę dorosłą na podjęcie (dalszego) szkolenia.

RAMKA 3. F. WSPIERANIE DOROSŁYCH PRAKTYKANTÓW: NIEMCY

W ramach inicjatywy „Zukunftsstarter” („start w przyszłość”) Ministerstwa Rodziny i Krajowej Agencji Pośrednictwa Pracy wsparcie otrzymują osoby dorosłe w wieku 25–35 lat nieposiadające kwalifikacji lub posiadające niskie kwalifikacje, które chcą wziąć udział w przygotowaniu zawodowym lub innym szkoleniu w ramach kształcenia zawodowego podstawowego. W inicjatywie tej przewiduje się przyznanie dotacji dla 120 000 kandydatów w latach 2020–2022 i ma ona na celu pomóc osobom dorosłym znajdującym się w niekorzystnej sytuacji w znalezieniu pracy wymagającej posiadania odpowiednich kwalifikacji.

Od stycznia 2020 r. uelastyczniono organizację kształcenia i szkolenia zawodowego w niepełnym wymiarze godzin, aby większa liczba osób dorosłych, takich jak osoby z problemami zdrowotnymi lub opiekujące się dziećmi lub innymi członkami rodziny, jak również uchodźcy i inne szczególnie wrażliwe grupy osób dorosłych, miała możliwość wyboru takiej opcji. Podstawowym warunkiem jest to, aby kandydat zainteresowany wzięciem udziału w przygotowaniu zawodowym oraz zainteresowane przedsiębiorstwo uzgodniły praktyczne warunki pracy w niepełnym wymiarze godzin.

W drugiej grupie krajów umowa, wynagrodzenie oraz znaczna liczba szkoleń praktycznych odróżniają przygotowanie zawodowe od innych ścieżek kształcenia i szkolenia zawodowego, przynosząc korzyści zarówno dorosłym, jak i młodym praktykantom. Dodatkowe elementy przyczyniające się do zwiększenia potencjału osób dorosłych, takie jak walidacja, system modułowy i kwalifikacje oparte na kompetencjach, są nieodłączną częścią systemu i mają zastosowanie zarówno do kształcenia i szkolenia zawodowego, jak i do ścieżek przygotowania zawodowego w szkole, gwarantując tym samym ich równą wartość.

Ogólnie rzecz biorąc, trudno jest jednak ustalić konkretną wartość przygotowania zawodowego na

rynku pracy w porównaniu z innymi możliwościami kształcenia i szkolenia zawodowego. Podczas gdy unikalnymi cechami przygotowania zawodowego są wynagrodzenie i szkolenie w miejscu pracy, gwarantuje ono jedynie zatrudnienie danej osoby po podjęciu przez nią decyzji o odbyciu szkolenia.

ELASTYCZNOŚĆ I NIEZALEŻNOŚĆ: ISTOTNE ZALETY DLA OSÓB DOROSŁYCH

W jaki sposób chcę się uczyć? Czego muszę się nauczyć? Doświadczenie poszczególnych krajów pokazuje, że w kontekście udziału osób dorosłych w przygotowaniu zawodowym pytania te zwykle mają większe zastosowanie do części szkolenia odbywającej się w szkole niż w miejscu pracy.

Nauczyciele kształcenia i szkolenia zawodowego powinni rozumieć motywacje dorosłych słuchaczy, a nie tylko zwracać uwagę na ich doświadczenie zawodowe i wcześniejsze kształcenie i szkolenie. W większym stopniu należy zwrócić uwagę na różnice występujące między poszczególnymi osobami, takie jak braki w zakresie umiejętności czytania i pisania oraz umiejętności rozumowania matematycznego, a także brak praktycznego doświadczenia zawodowego. W zależności od potrzeb i motywacji osób uczących się, plany szkoleń dla osób dorosłych koncentrują się zazwyczaj na pozyskaniu ogólnych umiejętności i wiedzy – w większym stopniu niż konkretne szkolenia tematyczne (choć niektóre osoby dorosłe mogą potrzebować takiego szkolenia, a nawet je doceniać). Nauczyciele zajmujący się kształceniem dorosłych praktykantów zazwyczaj powierzają osobom uczącym się większy zakres obowiązków i oczekują od nich większej odpowiedzialności. Mają oni również tendencję do przekazywania wiedzy praktycznej, a nie teoretycznej.

Ponieważ niektóre osoby dorosłe niechętnie wracają do szkoły, można by udoskonalić systemy kształcenia na odległość, aby sprostać ich potrzebom. Ostatnie doświadczenia związane z pandemią COVID-19 pokazały, w jaki sposób można lepiej wykorzystać ten potencjał w przyszłości.

WIĘKSZA OCHRONA UMÓW ZAWIERANYCH Z OSOBAMI DOROSŁYMI

Doświadczenia związane z pandemią COVID-19 pokazują, że jeżeli praktykanci traktowani są jak uczniowie i nie są objęci ochroną na podstawie kodeksu pracy, są oni narażeni na ryzyko w przypadku zawieszenia lub wypowiedzenia umowy, otrzymując w najlepszym wypadku zasiłek państwowy.

RAMKA 4. KSZTAŁCENIE NA ODLEGŁOŚĆ WE FRANCJI I W NIEMCZECH

We Francji kształcenie na odległość praktykantów przewidziane jest w kodeksie pracy. Jeżeli zatrudniająca ich przedsiębiorstwo zapewnia kształcenie na odległość, praktykanci mogą się uczyć w domu lub na terenie tego przedsiębiorstwa, w zależności od dostępności sprzętu. Ma to na celu zapewnienie ciągłości jak największej liczby przygotowań zawodowych.

W Niemczech, w związku z zamknięciem szkół kształcenia i szkolenia zawodowego, praktykanci mogą uzyskać dostęp do szkolnych zasobów szkoleniowych w miejscu pracy. W rzeczywistości Centralny Związek Rzemiosła Niemieckiego zalecił, aby przedsiębiorstwa zapewniły praktykantom dodatkowy czas podczas szkolenia w miejscu pracy w celu zapoznania się z materiałami przekazanymi przez szkołę, zachęcając zarówno pracodawców, jak i szkoły do znalezienia najlepszych rozwiązań na poziomie indywidualnym.

RAMKA 5. SYSTEMY REKOMPENSAT W SŁOWENII, NA MALCIE I W PORTUGALII

W Słowenii praktykanci otrzymują dodatek z tytułu przygotowania zawodowego tylko za faktycznie przepracowane dni. Nie są oni objęci systemem rekompensat z tytułu pandemii COVID-19, ponieważ zgodnie z umową o przygotowaniu zawodowym są uznawani za uczniów. Osoby, których umowy zostały zawieszane z powodu pandemii, nie są uprawnione do otrzymania rekompensaty.

Na Malcie praktykanci nie otrzymują wynagrodzenia od pracodawcy w przypadku zawieszenia umowy; są oni jednak uprawnieni do otrzymania stypendium przyznanego przez rząd.

W Portugalii nieobecność praktykantów w trakcie okresu zawieszenia uważa się za usprawiedliwioną, a świadczenia socjalne nadal są wypłacane, z pewnymi wyjątkami, na następujących warunkach: dofinansowanie na szkolenie/profesjonalizację wypłaca się w zależności od dni roboczych, które przypadają na okres zawieszenia, niezależnie od tego, czy praca wykonywana była w pełnym, czy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Ponadto praktykanci otrzymują dodatek z tytułu przyjęcia i zakwaterowania, a także zwrot kosztów transportu po przedstawieniu dowodów poniesienia wydatków.

Ponieważ dorośli praktykanci często mają zobowiązania życiowe, taki stan niepewności jest dla nich wyjątkowo niekorzystny.

W krajach, w których umowy praktykantów są objęte kodeksem pracy, korzystają oni z gwarantowanych przez państwo zabezpieczeń oferowanych stałym pracownikom.

RAMKA 6. ZABEZPIECZENIA: AUSTRIA, NIEMCY I IRLANDIA

W Austrii praktykanci odbywający przygotowanie zawodowe w przedsiębiorstwach, które musiały zamknąć swoją działalność na kilka tygodni, mogą ubiegać się o skorzystanie z *Kurzarbeit* (skrócenie czasu pracy), czyli systemu, w ramach którego przedsiębiorstwo przeprowadzające szkolenie wypłaca praktykantom 100% wynagrodzenia, otrzymując jednocześnie zwrot większości poniesionych kosztów od państwa (czas trwania tego systemu jest ograniczony do końca września 2020 r.).

W Niemczech zastosowanie mają warunki podobne do *Kurzarbeit*. W przypadku ograniczenia czasu trwania szkolenia można również odpowiednio dostosować wysokość wynagrodzenia.

W Irlandii praktykanci, którzy są na etapie przygotowania zawodowego w szkole, otrzymują od państwa dodatek za szkolenie poza miejscem pracy przez cały czas trwania pandemii. Jeżeli praktykanci zostaną jednak zwolnieni z pracy, jedynym wyjściem pozostaje ubieganie się o zasiłek dla bezrobotnych.

DLACZEGO PRACODAWCY POWINNI ZDECYDOWAĆ SIĘ NA WYBÓR DOROSŁYCH PRAKTYKANTÓW?

Po pierwsze dlatego, że potrzebują oni wykwalifikowanych pracowników. W rzeczywistości wybór dorosłych praktykantów może być bardziej opłacalny dla pracodawców niż wybór osób młodych:

- pracodawcy mogą wykorzystywać przygotowanie zawodowe jako narzędzie do podnoszenia kwalifikacji swoich pracowników (system ten jest znany w Zjednoczonym Królestwie jako „*konwersja*”); umożliwi on pracodawcom podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników, zacieśniając jednocześnie więzi pracowników z przedsiębiorstwem i oferując im perspektywy rozwoju kariery w przyszłości⁽⁷⁾;
- dorośli praktykanci posiadają doświadczenie zawodowe i umiejętności zdobyte w różnych sytuacjach życiowych i często są wysoce zmotywowani, co sprawia, że są bardziej wydajni i niezawodni;
- biorąc pod uwagę ich zobowiązania życiowe, osoby dorosłe są potencjalnie stabilnymi, długoterminowymi pracownikami.

⁽⁷⁾ System ten wymaga tzw. „zaworów” bezpieczeństwa, aby zapobiec ponownemu określeniu zakresu obowiązków na danym stanowisku lub zakresu szkolenia na potrzeby miejsc pracy wymagających niskich kwalifikacji określonych mianem „przygotowania zawodowego”.

OBIECUJĄCA, LECZ WYBOISTA DROGA

Z politycznego punktu widzenia ważne jest zachowanie marki przygotowania zawodowego poprzez dalsze wzmacnianie jego jakości i tożsamości. Aby stanowić atrakcyjną opcję kształcenia i szkolenia zawodowego zarówno dla osób dorosłych, jak i młodych, przygotowanie zawodowe musi być regulowane i wyraźnie powiązane z zawodami wymagającymi wysokich kwalifikacji.

Należy zachęcać osoby dorosłe do udziału w przygotowaniu zawodowym, przede wszystkim poprzez zniesienie limitów wiekowych. Po drugie poprzez zapewnienie elastyczności w zakresie organizacji przygotowania zawodowego, przy jednoczesnym propagowaniu jego unikalnej wartości. Po trzecie oferując osobom fizycznym i pracodawcom środki zachęty, które skłaniają pracodawców do wykorzystywania przygotowania zawodowego jako sposobu na podniesienie kwalifikacji swoich pracown-

ików i zapewniając im możliwości rozwoju kariery zawodowej. Ponadto osoby dorosłe muszą być dobrze przygotowane do rozpoczęcia przygotowania zawodowego; wytyczne mają w tym przypadku kluczowe znaczenie.

Aby zachować lub wzmocnić unikalną tożsamość i wartość przygotowania zawodowego na rynku pracy, należy doprecyzować – w ramach polityki – jego znaczenie względem innych form uczenia się poprzez praktykę w miejscu pracy przez określanie tych form w inny sposób (nie powinny być one nazywane przygotowaniem zawodowym, jeżeli nim nie są) oraz pomoc w wyeliminowaniu „fałszywego” przygotowania zawodowego.

Unia Europejska mogłaby zachęcać swoje państwa członkowskie do kroczenia tą drogą, biorąc pod uwagę nowy cykl europejskiej współpracy w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, który zostanie zainaugurowany jesienią.


CEDEFOP

 Europejskie Centrum Rozwoju
Kształcenia Zawodowego

Nota informacyjna – 9147 PL

Kat. Nr kat.: TI-BB-20-003-PL-N

ISBN 978-92-896-2985-0, doi:10.2801/124813

Copyright © Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop), 2020

Creative Commons Attribution 4.0 International

Noty informacyjne są publikowane w językach angielskim, francuskim, greckim, hiszpańskim, niemieckim, polskim, portugalskim i włoskim oraz w języku kraju sprawującego prezydencję UE. Aby otrzymywać je regularnie, należy zarejestrować się na stronie internetowej:

www.cedefop.europa.eu/pl/user/register

Inne noty informacyjne i publikacje Cedefop są dostępne pod adresem:

www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Europe 123, Thessaloniki (Pylea), GRECJA

Adres pocztowy: Cedefop service post, 57001, Thermi, GRECJA

Tel. +30 2310490111, faks +30 2310490020

 Email: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu