



WYSOKIE ŹNIANIE, ALE NISKI POZIOM ZAANGAŻOWANIA

Silne przekonanie o wartości uczenia się i pilnie potrzebne umiejętności nie motywują dorosłych wystarczająco do uczestnictwa w programach uczenia się przez całe życie

Trendy demograficzne i zmiany technologiczne zwiększają potrzebę uczenia się i zmuszają dorosłych do dostosowywania się do zmiany zakresu czynności pracownika oraz warunków pracy. Mimo to większość państw członkowskich UE konsekwentnie nie osiąga zadowalających wyników w zakresie realizacji celów dotyczących udziału dorosłych w programach uczenia się przez całe życie.

W 2010 roku UE wyznaczyła sobie cel, by do 2020 roku 15% dorosłych uczestniczyło w programach uczenia się przez całe życie⁽¹⁾. Tylko kilka państw członkowskich osiągnęło ten cel; średnia UE w 2019 r. wyniosła 11,8%. Spadła ona do 9,2 % w 2020 r. głównie z powodu pandemii COVID-19.

Aby lepiej zrozumieć te liczby, Cedefop rozpoczął w 2019 r. ogólnoeuropejskie badanie opinii na temat edukacji dorosłych oraz ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego (CVET).

W badaniu wykazano, że dorośli w każdym wieku, pracujący we wszystkich zawodach i posiadający wszystkie kwalifikacje dostrzegają potrzebę posiadania nowych umiejętności. Potrzeba ta wydaje się jednak niewystarczająca, by zmotywować dorosłych do uczestnictwa w kształceniu i CVET na pożądanym poziomie. Zwiększenie zaangażowania dorosłych może wymagać nowego, bardziej skoncentrowanego na uczniu podejścia do polityki.

POZYTYWNE NASTAWIENIE DO NAUKI I MOŻLIWOŚCI UCZENIA SIĘ

Badanie Cedefopu sprawdzało również poziom zaangażowania w zorganizowane kształcenie związane z pracą w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie. Obejmuje to wszelkie działania edukacyjne, które

mają na celu poprawę wiedzy lub umiejętności przydatnych w pracy i mogą być podejmowane przez osoby dorosłe pracujące lub poszukujące pracy.

Chociaż dane nie są bezpośrednio porównywalne, wyniki badania Cedefop są podobne do tych z ostatniego badania dotyczącego edukacji dorosłych (AES), które zostało przeprowadzone w 2016 r. Z obu badań wynika, że około 38% dorosłych brało udział w kształceniu w ciągu poprzednich 12 miesięcy.

Jest to znacznie poniżej nowego celu UE na rok 2025⁽²⁾, zgodnie z którym 50% dorosłych ma uczestniczyć w określonych formalnych i pozaformalnych działaniach edukacyjnych w ciągu 12 miesięcy przed badaniem (Tabela 1). Uczenie się pozaformalne to uczenie się, które jest celowe z punktu widzenia pracodawcy, ale nie jest zdefiniowane przez ustalony program nauczania, czas trwania czy miejsce. Zazwyczaj uczenie się pozaformalne nie jest certyfikowane.

INFORMACJE O BADANIU

Aby dowiedzieć się, jak ludzie postrzegają edukację dorosłych i CVET, w badaniu opinii Cedefopu przeprowadzono 40 466 wywiadów telefonicznych z dorosłymi w wieku co najmniej 25 lat w państwach członkowskich Unii Europejskiej⁽³⁾, Islandii i Norwegii. Wywiady odbyły się w okresie od maja do lipca 2019 r.

Edukacja dorosłych oraz ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe zdefiniowano w badaniu jako „wszelk[a] działalność z zakresu uczenia się podejmowan[a] przez osoby dorosłe (pracujące i niepracujące zawodowo) w celu poszerzenia wiedzy lub doskonalenia umiejętności”. „Opinia” oznacza postrzeganą wartość edukacji dorosłych i CVET dla osiągnięcia pożądanego rezultatu dla jednostek, społeczeństwa i gospodarki oraz dla krajów. Pożądane wyniki obejmują

(¹) Wskaźnik mierzy odsetek osób w wieku od 25 do 64 lat, które stwierdziły, że korzystały z kształcenia formalnego lub pozaformalnego i szkolenia w ciągu 4 tygodni poprzedzających badanie (licznik). Oparto go na [badaniu siły roboczej w UE](#).

(²) Zob. [Europejski program na rzecz umiejętności](#).

(³) Dane obejmują Zjednoczone Królestwo, które było państwem członkowskim w czasie przeprowadzania badania.

TABELA 1. UDZIAŁ W PROGRAMACH EDUKACJI DLA DOROSŁYCH: PORÓWNANIE CELÓW UE Z WYNIKAMI BADANIA DOTYCZĄCEGO EDUKACJI DOROSŁYCH Z 2016 R. ORAZ BADANIA CEDEFOP

	Cele na 2025 r.	Obecny poziom (dane za ostatni dostępny rok AES)	Badanie opinii przeprowadzone przez Cedefop
	Uczestnictwo w kształceniu formalnym i pozaformalnym w wieku 25-64 lat	Uczestnictwo w kształceniu formalnym i pozaformalnym w wieku 25-64 lat	Uczestnictwo w zorganizowanym kształceniu związanym z pracą w wieku 25+
Uczestnictwo osób dorosłych w kształceniu w okresie 12 miesięcy	50%	38% (2016)	38% (2019)
Uczestnictwo dorosłych o niskich kwalifikacjach w uczeniu się przez okres 12 miesięcy	30%	18% (2016)	17% (2019)

Uwaga: Wyniki badań AES i Cedefop nie są bezpośrednio porównywalne. Definicje edukacji dorosłych i kraje objęte badaniem są różne w obu badaniach.

Źródło: Cedefop.

ją rozwój umiejętności, zwiększoną produktywność i większą spójność społeczną.

Wyniki badania przedstawiono w dwóch tomach. W tomie pierwszym przeanalizowano poglądy w państwach członkowskich, a w drugim – zakres, w jakim czynniki demograficzne i społeczno-ekonomiczne wpływają na poglądy na temat edukacji dorosłych i CVET.

Badanie Cedefop wyraźnie pokazuje, że niski poziom uczestnictwa nie wynika z negatywnego nastawienia dorosłych do edukacji dorosłych i CVET. Przeciwnie, potwierdza ono, że mężczyźni i kobiety w każdym wieku i na każdym poziomie wykształcenia, bezrobotni lub zatrudnieni we wszystkich rodzajach zawodów, niezależnie od poziomu umiejętności, uważają edukację dorosłych i CVET za ważne dla znalezienia, wykonywania i rozwijania pracy i kariery zawodowej. Spodziewają się również, że edukacja dorosłych oraz CVET staną się w przyszłości ważniejsze i uważają, że rządy powinny traktować inwestycje w te dziedziny priorytetowo. Dorośli powyżej 65. roku życia i więcej oraz emeryci są tak samo pozytywnie nastawieni do edukacji dorosłych i CVET jak dorośli pracujący, których określono jako osoby w wieku od 25 do 64 lat.

Dorośli wierzą, że jest wiele okazji do nauki. Z zadowoleniem przyjmują również środki zachęcające do udziału w nauce, takie jak zachęty finansowe, wsparcie w zakresie opieki nad dziećmi i elastyczne godziny pracy. Jednak pomimo pozytywnego nastawienia, możliwości i wsparcia, głównym powodem, dla którego dorośli nie uczestniczą w edukacji dorosłych i CVET, jest brak osobistej potrzeby.

BRAKI W ZAANGAŻOWANIU I UMIEJĘTNOŚCIACH

Wyniki badania przeprowadzonego przez Cedefop wskazują na braki w umiejętnościach (tabela 2). Uczestnictwo w zorganizowanym kształceniu związanym z pracą jest wyższe w młodszych grupach wiekowych ludności aktywnej zawodowo. Badanie wykazało, że 57% osób w wieku od 25 do 34 lat brało udział w szkoleniach w momencie przeprowadzania badania lub robiło to w ciągu ostatnich 12 miesięcy, w porównaniu z 33% osób w wieku od 55 do 64 lat. Pomimo znacznych różnic w uczestnictwie w uczeniu się pomiędzy niektórymi grupami wiekowymi, około 88% wszystkich grup wiekowych w populacji osób pracujących twierdzi, że musi stale aktualizować swoje umiejętności, aby wykonywać swoją pracę.

Uczestnictwo w uczeniu się jest znacznie większe wśród osób z wyższym wykształceniem (52%) w porównaniu z osobami z niskim wykształceniem (17%). O ile można się spodziewać, że 92% osób z wyższym wykształceniem twierdzi, że praca wymaga od nich ciągłego aktualizowania umiejętności, o tyle mniej spodziewane jest to, że 78% osób z niskim wykształceniem twierdzi tak samo.

Istnieją duże różnice w uczestnictwie w uczeniu się w zależności od zawodu, od 72% w przypadku specjalistów do 27% w przypadku osób wykonujących podstawowe zawody. Zaskakująco wysoki odsetek (64%) osób pracujących w zawodach podstawowych twierdzi, że praca wymaga od nich ciągłego uaktualniania swoich umiejętności. Jest to ważne, ponieważ tradycyjnie podstawowe zawody, takie jak

TABELA 2. PORÓWNANIE UCZESTNICTWA W ZORGANIZOWANYM UCZENIU SIĘ ZWIĄZANYM Z PRACĄ Z POTRZEBĄ UTRZYMYWANIA AKTUALNYCH I TECHNICZNYCH UMIEJĘTNOŚCI ORAZ Z OGÓLNYMI BRAKAMI W UMIEJĘTNOŚCIACH; PŁEĆ, WIEK, POCHODZENIE MIGRACYJNE, WYKSZTAŁCENIE I ZATRUDNIENIE – W % (UE-28, ISLANDIA I NORWEGIA)

	Uczestnictwo w zorganizowanym szkoleniu związanym z pracą		Twoja praca wymaga od Ciebie ciąglego aktualizowania swoich umiejętności	Do wykonywania swojej pracy na wymaganym poziomie brakuje Ci...	
	Tak, w momencie badania	W ciągu ostatniego roku		... umiejętności technicznych	... umiejętności ogólnych
			Całkowicie się zgadzam	Całkowicie się zgadzam	Całkowicie się zgadzam
UE-28	16	22	88	28	23
Płeć					
Mężczyźni	16	23	88	29	25
Kobiety	15	21	87	28	22
Wiek					
25-34	25	32	88	28	22
35-44	21	33	89	29	24
45-54	21	28	87	29	24
55-64	13	20	89	27	24
65-74	5	5	88	29	27
75+	2	2	80	35	27
Migracyjne korzenie (rodzice urodzeni za granicą)					
Oboje	18	24	88	37	33
Tylko jeden	15	21	88	29	24
Żaden	15	22	88	27	23
Poziom kształcenia					
Niski	6	11	78	35	32
Średni	13	19	85	28	25
Wysoki	23	29	92	28	20
Status zatrudnienia					
Aktywny zawodowo	24	34	88	28	23
Na emeryturze	3	4	Pytania te zadawano tylko dorosłym pracującym		
Studenci	18	21			
Opiekujący się domem	5	6			
Bezrobotny, poszukujący pracy	12	13			
Bezrobotny, nie poszukujący pracy	5	4			
Wykonywany zawód					
Kierownictwo	25	34	91	30	22
Specjaliści	31	41	94	26	20
Technicy i inny personel średniego szczebla	26	38	93	27	23
Pracownicy biurowi	24	34	86	26	20
Pracownicy działu usług i działu sprzedaży	21	31	83	31	26
Wykwalifikowani rolnicy, leśnicy i rybacy	10	30	84	38	36
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	16	23	84	33	29

	Uczestnictwo w zorganizowanym szkoleniu związanym z pracą		Twoja praca wymaga od Ciebie ciągłego aktualizowania swoich umiejętności	Do wykonywania swojej pracy na wymaganym poziomie brakuje Ci...	
	Tak, w momencie badania	W ciągu ostatniego roku		... umiejętności technicznych	... umiejętności ogólnych
			Całkowicie się zgadzam	Całkowicie się zgadzam	Całkowicie się zgadzam
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	13	26	78	27	26
Pracownicy przy pracach prostych	10	17	64	31	35
Siły zbrojne	30	43	87	6	17
Inne	22	36	88	36	34

Źródło: Badanie opinii publicznej na temat kształcenia dorosłych oraz ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego przeprowadzone przez Cedefop.

ochroniarze lub niektórzy pracownicy opieki, są uważane za niewykwalifikowane.

We wszystkich grupach wiekowych w populacji osób pracujących około 28% twierdzi, że brakuje im umiejętności technicznych, a 23% – że brakuje im umiejętności ogólnych. Umiejętności techniczne to umiejętności związane konkretnie z ich pracą lub zawodem, natomiast umiejętności ogólne lub przekrojowe, takie jak komunikacja, wykorzystuje się w wielu zawodach. Mężczyźni częściej twierdzą, że brakuje im umiejętności ogólnych.

Wyniki te podkreślają, że zmiana zakresu obowiązków pracownika nie ogranicza się do określonych grup wiekowych lub zawodów. Pokazują one również, że osoby dorosłe, które najrzadziej podejmują się edukacji dorosłych i CVET – pracownicy starsi i osoby z niskim wykształceniem lub pracujące w zawodach podstawowych – to również osoby, które najczęściej zgadzają się, że brakuje im umiejętności ogólnych i technicznych, aby wykonywać swoją pracę na wymaganym poziomie.

NIE WIZERUNEK, LECZ OKOLICZNOŚCI

Badanie Cedefop potwierdza pozytywne opinie dorosłych na temat edukacji dorosłych i CVET. Pokazuje ono również, że zbyt mało dorosłych uczestniczy w kształceniu i CVET, mimo że znaczna część dorosłej ludności aktywnej zawodowo, niezależnie od płci, wieku, poziomu wykształcenia czy zawodu, nie posiada pewnych umiejętności. Wskazuje to, że potrzeba poprawy umiejętności nie zawsze jest wystarczającą motywacją dla dorosłych do uczestnictwa w programach kształcenia i CVET.

Motywacja do działania jest często związana z pewnym rodzajem nagrody lub korzyści. Każda de-

cyzja o wzięciu udziału w programach kształcenia dorosłych i CVET będzie częściowo zależała od tego, z jakim prawdopodobieństwem i jak szybko uczestnik osiągnie pożądane korzyści. Na przykład wielu młodych ludzi odracza wejście na rynek pracy, aby podjąć studia wyższe, ponieważ wierzą, że w dłuższej perspektywie czasowej ich praca będzie lepsza, a zarobki wyższe.

Korzystanie z korzyści związanych z zatrudnieniem, wynikających z edukacji dorosłych i CVET, takich jak awans, nowa praca lub lepsze wynagrodzenie, nie zależy zazwyczaj od uczestników, ale od pracodawców. Uczestnictwo w kształceniu dorosłych i CVET często wiąże się z potencjalnymi, a nie gwarantowanymi korzyściami. W związku z tym uczestnictwo będzie uzależnione od indywidualnych okoliczności, a nie od takich cech jak płeć czy wiek.

Europejska polityka kształcenia i szkolenia zawodowego, zgodna z [europejskim filarem praw socjalnych](#), ma na celu pomóc ludziom w radzeniu sobie z przemianami na rynku pracy. Takie przemiany następują z pracy i do pracy; na przykład z nauki pracy, z bezrobocia lub braku aktywności do szkolenia lub nowej pracy.

Zmiany zachodzą również w pracy, na przykład w postaci nowych zadań lub postaw, awansu zawodowego lub zmiany miejsca pracy. Takie zmiany są charakterystyczne dla poszczególnych osób, podobnie jak ich wymagania dotyczące nauki i potrzeby w zakresie wsparcia.

Polityka kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) zwykle rozwija się w odpowiedzi na potrzeby konkretnych grup, często tych dotkniętych wysokim poziomem bezrobocia. Każda zmiana ma jednak swoje unikalne okoliczności; wraz z postępującą cyfryzacją i ekologizacją gospodarek europejskich oczekuje się,

że ludzie będą doświadczać więcej zmian w trakcie swojego życia zawodowego. W związku z tym zachęcanie do udziału w uczeniu się dorosłych i CVET sugeruje opracowanie bardziej skoncentrowanego na uczniu podejścia do VET.

Indywidualne rachunki szkoleniowe (ILA) stanowią krok w kierunku podejścia skoncentrowanego na uczniu. Te wirtualne „portfele” umożliwiłyby wszystkim osobom w wieku produkcyjnym nabywanie „uprawnień”, przyznawanych przez rządy i pracodawców, oraz „wydawanie” ich na naukę i szkolenia.

Badanie Cedefopu pokazuje jednak, że wsparcie finansowe, choć ważne, nie zawsze jest wystarczającą motywacją do uczestnictwa w nauce. W związku z tym, w ramach podejścia skoncentrowanego na osobie uczącej się, ILA byłyby zintegrowane z kompleksowym zestawem innych środków, w tym z poradnictwem mającym na celu pomoc w opracowaniu planów nauki i kariery, które byłyby również zgodne z potrzebami pracodawców. Dostęp do akredytacji, aby uczynić naukę widoczną, byłby kolejnym kluczowym elementem podejścia skoncentrowanego na uczniu, uzupełnionym innymi rodzajami wsparcia, aby zachęcić do udziału w nauce, takimi jak pomoc w wypełnianiu obowiązków rodzinnych. Częścią podejścia skoncentrowanego na uczniu byłyby także ści-

ślejsze powiązania między wstępnym a ustawicznym kształceniem i szkoleniem zawodowym, w którym dostęp do różnych rodzajów kształcenia zależałby raczej od potrzeb niż od wieku ⁽⁴⁾.

Uczestnictwo musi być również powiązane z „nagrodą”. Nie wszystkie nagrody są finansowe: różne formy „uznania” za udział w uczeniu się mogą być satysfakcjonujące i motywujące.

Podejście „skoncentrowane na uczniu” to partnerstwo, w którego centrum znajduje się uczący się, a odpowiedzialność za uczenie się i korzyści z niego płynące są dzielone. Założeniem uczenia się nie jest reagowanie na pojawiające się zapotrzebowanie na nowe umiejętności, ale ciągły proces, który wspiera adaptację do zmieniających się okoliczności i który zachęca do przewidywania i innowacji. Uwzględnia on potrzeby poszczególnych osób w zakresie uczenia się i okoliczności oraz pomaga im w radzeniu sobie ze zmianami na rynku pracy, które są dla nich charakterystyczne.

⁽⁴⁾ [The importance of being vocational: challenges and opportunities for VET in the next decade, Cedefop and ETF, 2020 \(Znaczenie ukierunkowania zawodowego: wyzwania i szanse dla VET w kolejnej dekadzie, Cedefop i ETF, 2020\).](#)



CEDEFOP

Europejskie Centrum Rozwoju
Kształcenia Zawodowego

Nota informacyjna – 9165 PL

Kat. Nr kat.: TI-BB-22-002-PL-N

ISBN 978-92-896-3322-2, doi: 10.2801/44045

Copyright © Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop), 2022. 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/es/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