

NOTA INFORMACYJNA

Wspieranie kształcenia dorosłych

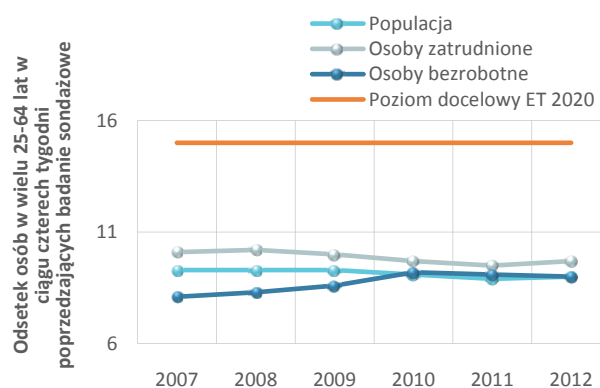
Pomimo dotychczasowych usprawnień, kształcenie dorosłych musi stać się jeszcze bardziej atrakcyjne, dostępne, elastyczne i sprzyjające włączeniu społecznemu

W komunikacie z Brugii ⁽¹⁾ stanowiącym część ram polityki Unii Europejskiej (UE) w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) nakreślono wizję, zgodnie z którą ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe (kluczowy element kształcenia dorosłych) powinno stawać się coraz bardziej atrakcyjne, dostępne, elastyczne i sprzyjające włączeniu społecznemu. Wizja ta, uzgodniona w grudniu 2010 r., została zatwierdzona przez Komisję Europejską, państwa członkowskie i partnerów społecznych w czerwcu 2015 r. na mocy konkluzji z Rygi ⁽²⁾. Jakie więc są aktualne tendencje w kształceniu dorosłych i co możemy zrobić, aby urzeczywistnić wizję z Brugii?

Kształcenie dorosłych: bardziej atrakcyjne?

Stopień realizacji celu unijnego w zakresie uczenia się przez całe życie wskazuje, że kształcenie dorosłych nie zyskuje na atrakcyjności. Cel ten, mierzony za pomocą badania sondażowego dotyczącego siły roboczej (LFS), zakłada, że do roku 2020 15% dorosłych w wieku od 25 do 64 lat powinno uczestniczyć w programach uczenia się przez całe życie. Dane wskazują jednak, że uczestnictwo to spadło z 9,3% w roku 2007 do 9% w 2012. Wzrost uczestnictwa do poziomu 10,5% w 2013 r. i do 10,7% w 2014 r. nie może być porównywany z poprzednimi latami z uwagi na zmiany statystyczne i w każdym razie pozostaje znacznie poniżej docelowych wartości (wykres 1).

Wykres 1. Uczestnictwo dorosłych w kształceniu/szkoleniu, 2007-2012, UE (%)



Źródło: Badanie sondażowe dotyczące siły roboczej (LFS), Eurostat.

Inne miary uczestnictwa w kształceniu dorosłych wskazują na zmiany w dobrym kierunku. W 2011 r. w badaniu sondażowym dotyczącym kształcenia dorosłych (AES) zaobserwowano wzrost uczestnictwa w kształceniu dorosłych z 34,8% w roku 2007 do 40,8%. W latach 2005-2010 w badaniu sondażowym na temat ustawicznego szkolenia zawodowego (CVTS), które mierzy szkolenia w przedsiębiorstwach, również odnotowano wzrost uczestnictwa pracowników z 33% do 38% w programach szkolenia ustawicznego oraz z 16% do 20% w szkoleniach w miejscu pracy prowadzonych pod kierownictwem innego pracownika.

Porównania danych na przestrzeni lat nie są liczne i należy do nich podchodzić ostrożnie. Rozbieżności spowodowane są tym, że każde badanie sondażowe mierzy zmienne w inny sposób (patrz ramka), zwłaszcza

⁽¹⁾ http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_en.pdf

⁽²⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/european-ministers-endorse-riga-conclusions-vet>

Ramka 1. Różne badania sondażowe dotyczące kształcenia dorosłych

Wskaźnik z badania sondażowego dotyczącego siły roboczej (LFS) obejmuje wszystkich dorosłych w wieku od 25 do 64 lat (zatrudnionych, bezrobotnych i nieczynnych zawodowo). Uwzględnia uczestnictwo w formalnym i pozaformalnym kształceniu i szkoleniu w okresie czterech tygodni przed badaniem. W ramach składowego pozaformalnego uwzględnia różne rodzaje nauczania, ale nie obejmuje wyraźnie szkolenia w miejscu pracy pod kierownictwem innego pracownika. Dane wskaźnikowe publikowane są co rok i stanowią jedną z wartości odniesienia dla unijnej strategii „Kształcenie i szkolenie 2020”.

Wskaźnik z badania sondażowego dotyczącego kształcenia dorosłych (AES) obejmuje wszystkich dorosłych w wieku od 25 do 64 lat (zatrudnionych, bezrobotnych i nieczynnych zawodowo). Uwzględnia uczestnictwo w formalnym i pozaformalnym kształceniu i szkoleniu w okresie 12 miesięcy przed badaniem. W ramach składowego pozaformalnego uwzględnia i jednoznacznie identyfikuje uczestnictwo w kursach szkoleniowych, szkoleniach w miejscu pracy pod kierownictwem innego pracownika, warsztatach, seminariach i lekcjach prywatnych. Badanie AES jest wykonywane okresowo; ostatnie badania pochodzą z roku 2007 (pilotażowe) i 2011.

Badanie sondażowe na temat ustawicznego szkolenia zawodowego (CVTS) obejmuje pracowników w każdym wieku zatrudnionych w przedsiębiorstwach liczących co najmniej 10 pracowników w większości sektorów gospodarki (z wyłączeniem sektora podstawowego, administracji publicznej, służby zdrowia i edukacji). CVTS uwzględnia kształcenie formalne i pozaformalne, ale nie ma między nimi rozróżnienia. Szeroka definicja uczenia się stosowana w tym badaniu obejmuje kursy szkoleniowe, szkolenia w miejscu pracy pod kierownictwem innego pracownika, warsztaty, seminaria, konferencje, zespoły ds. kontroli jakości, rotację stanowisk, oddelegowanie, wymianę i planowe uczenie się pod własnym kierownictwem. Badanie CVTS jest wykonywane okresowo. Ostatnie badania zostały przeprowadzone w 12 miesiącach roku kalendarzowego 2005 i 2010.

jeśli chodzi o czas odbywania szkolenia oraz definicję kształcenia pozaformalnego ⁽³⁾.

Kształcenie pozaformalne w pracy często nie prowadzi do uzyskania uznanych kwalifikacji, chociaż jest działaniem celowym i uporządkowanym, a jego celem jest pozyskanie umiejętności wykorzystywanych w obecnym lub przyszłym miejscu pracy. Mimo to, kształcenie pozaformalne ma znaczenie. Większość kształcenia dorosłych w UE ma charakter pozaformalny, związany z daną pracą i jest finansowana przez pracodawcę. Badanie AES z 2011 r. wykazało, że poziom uczestnictwa dorosłych w kształceniu pozaformalnym wynosił 36,8%, a w kształceniu formalnym zaledwie 6,2%. Badanie CVTS również wskazuje, że pracownicy w przedsiębiorstwach kształcą się przede wszystkim w sposób pozaformalny. Szkolenie w miejscu pracy pod kierownictwem innego pracownika nie zostało uwzględnione we wskaźniku LFS, chociaż ma znaczenie pod względem aktualnej polityki w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego i jest istotne statystycznie.

Badanie CVTS również wskazuje na to, że przedsiębiorstwa zapewniają więcej szkoleń. Pomimo trudnej sytuacji gospodarczej, w latach 2005-2010 wydatki bezpośrednie ponoszone przez przedsiębiorstwa z tytułu szkoleń pozostawały na stałym poziomie wynoszącym 0,7% całkowitych kosztów zatrudnienia. W tym samym okresie czas pracy poświęcony na szkolenia wzrósł z 9 do 10 godzin na pracownika, podczas gdy „występowanie szkoleń”, czyli odsetek przedsiębiorstw zapewniających szkolenia, również wzrósł z 60% do 66%. Na początku kryzysu gospodarczego niektóre państwa członkowskie wdrożyły programy mające zapobiegać zwolnieniom, w tym programy łączące szkolenia i pracę w zmniejszonym wymiarze czasu. Dane nie pokazują, w jakim stopniu programy te zaowocowały większą ilością szkoleń prowadzonych przez przedsiębiorstwa.

Występowanie szkoleń różni się w zależności od wielkości przedsiębiorstwa (zgodnie z definicją duże przedsiębiorstwa mają co najmniej 250 pracowników, średnie od 50 do 249, a małe od 10 do 49). W 2010 r.

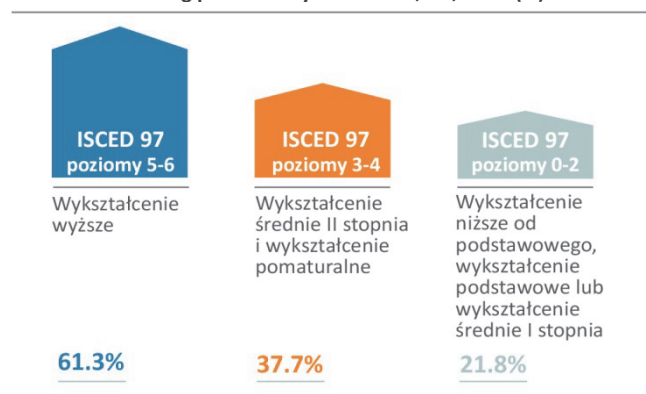
⁽³⁾ Cedefop (wkrótce). *Kształcenie dorosłych w pracy i ustawiczne szkolenie zawodowe w Europie: obraz statystyczny*.

poziom uczestnictwa w kursach kształcenia ustawicznego wynosił 25% dla pracowników małych przedsiębiorstw, ale 46% dla pracowników dużych firm. Aby zwiększyć uczestnictwo w kształceniu dorosłych, należy zintensyfikować ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe w małych i średnich przedsiębiorstwach, co już przynosi pozytywne zmiany. W badaniu CVTS w latach 2005-2010 odnotowano wzrost występowania szkoleń z 91% do 93% dla dużych przedsiębiorstw, z 79% do 81% dla średnich i z 55% do 63% dla małych przedsiębiorstw.

Kształcenie dorosłych: bardziej sprzyjające włączeniu społecznemu?

UE chce nie tylko zwiększyć, ale też poszerzyć uczestnictwo w kształceniu dorosłych. We wszystkich państwach członkowskich w kształceniu dorosłych najczęściej uczestniczą młodzi, wyżej wykwalifikowani dorośli zatrudnieni na stanowiskach wymagających wysokich kwalifikacji (wykresy 2 i 3).

Wykres 2. Uczestnictwo dorosłych w kształceniu i szkoleniu według poziomu wykształcenia, UE, 2011 (%)



Źródło: Badanie sondażowe dotyczące kształcenia dorosłych.

Badanie AES pokazuje, że poziom uczestnictwa w pozaformalnych szkoleniach związanych z pracą jest dwa razy większy wśród osób zatrudnionych niż niezatrudnionych (wykres 4). Zasadniczo, niższe uczestnictwo w kształceniu dorosłych odzwierciedla nierówności: w krajach o mniejszych możliwościach w zakresie kształcenia dorosłych występują największe nierówności w dostępie. Z porównania wyników badań

sondażowych AES z 2007 i 2011 r. nie wynika, aby kształcenie dorosłych zaczęło bardziej sprzyjać włączeniu społecznemu.

Kształcenie dorosłych: bardziej dostępne i elastyczne?

Zmniejszenie barier na drodze do uczestnictwa w kształceniu dorosłych to kluczowy cel polityki europejskiej. Badanie AES z 2011 r. wykazało, że najczęściej występujące przeszkody uniemożliwiające uczestnictwo w kształceniu dorosłych to brak czasu z powodu obowiązków rodzinnych (21%), kolidowanie z pracą (18%), a następnie koszt (13%). Badanie CVTS z 2011 r. również pokazało, że około jedna trzecia wszystkich przedsiębiorstw, które nie zapewniają szkoleń, deklaruje brak czasu, pieniędzy lub oba te czynniki (wykres 5).

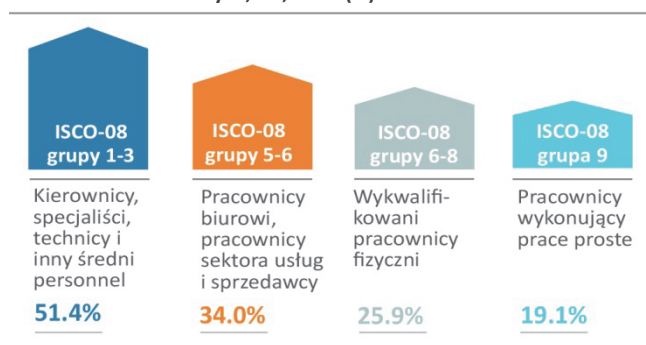
Badanie CVTS z 2010 r. wykazało jednak, że najważniejszą przyczyną braku szkoleń, na jaką powoływało się 77% przedsiębiorstw, był fakt, że umiejętności pracowników odpowiadały aktualnym potrzebom. Wpływ na to ma fakt, czy przedsiębiorstwa postrzegają szkolenia jako krótko- czy długoterminową inwestycję na rzecz konkurencyjności i innowacji. Badanie Eurobarometru z 2013 r. wykazało, że 51% unijnych przedsiębiorstw inwestujących w szkolenia przewiduje, że wynikające z nich korzyści będą trwać mniej niż dwa lata. Metody produkcji i rynek danego przedsiębiorstwa również mają znaczenie; pracowników o niskich kwalifikacjach do zmechanizowanej i rutynowej produkcji można bez trudu znaleźć czy wymienić na rynku pracy (⁴).

Ani badanie AES, ani CVTS nie wykazały braków w odpowiedniej ofercie szkoleniowej. W badaniu AES z 2011 r. tylko 6,1% dorosłych zadeklarowało, że w badanym okresie nie oferowano żadnych interesujących ich szkoleń w pobliżu. Badanie CVTS wykazało, że w 2010 r. tylko około 10% przedsiębiorstw nie mogło znaleźć interesujących ich szkoleń.

(⁴) Cedefop (2013). *Korzyści dla ludzi, organizacji i krajów wynikające z kształcenia i szkolenia zawodowego w Europie*.

Niemniej jednak w obu badaniach sondażowych AES i CVTS odnotowano niewielkie zmiany w czasie pod względem rodzaju i stopnia przeszkód napotykanym przez osoby i przedsiębiorstwa, co świadczy o tym, że dostępność niewiele się zmieniła.

Wykres 3. Uczestnictwo zatrudnionych dorosłych w pozaformalnych programach kształcenia i szkolenia finansowanych przez pracodawcę według grup zawodowych, UE, 2011 (%)



Źródło: Badanie sondażowe dotyczące kształcenia dorosłych.

Dane sondażowe wskazują na elastyczność w zakresie rodzaju oferowanych szkoleń. Więcej przedsiębiorstw z wszystkich grup wielkości oferowało inne formy kształcenia. Na przykład, według badania CVTS, w 2010 r. 26% pracowników dużych przedsiębiorstw uczestniczyło w szkoleniu w miejscu pracy pod kierownictwem innego pracownika, podczas gdy w 2005 r. odsetek ten wynosił 21%. Dla małych przedsiębiorstw odsetek ten wzrósł z 10% w 2005 r. do 14% w 2010. Chociaż ten ogólny wzrost jest mile widziany, brakuje informacji, jak poszczególne formy uczenia się są wzajemnie powiązane lub połączone.

Kształcenie dorosłych: jak sprawić, by było atrakcyjne, dostępne, elastyczne i sprzyjające włączeniu społecznemu

Unijny cel w zakresie uczenia się przez całe życie nie odzwierciedla wszystkich zmian w zakresie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz kształcenia dorosłych. Inne badania sondażowe wskazują na pewne postępy, w szczególności, jeśli chodzi o zwiększenie uczestnictwa i oferty szkoleń w przedsię-

biorstwach. W następstwie komunikatu z Brugii państwa członkowskie zwiększyły wysiłki na rzecz wspierania uczenia się przez całe życie, wdrażając m.in. reformy instytucjonalne i polityczne. Trzeba poczekać na skutki tych zmian, które mogą poprawić obecną sytuację. Niemniej jednak postępy w realizacji wizji z komunikatu z Brugii są niewielkie, między innymi dlatego, że w obliczu wysokiego bezrobocia wśród młodych wiele krajów skoncentrowało się na poprawie podstawowego kształcenia i szkolenia zawodowego ⁽⁵⁾.

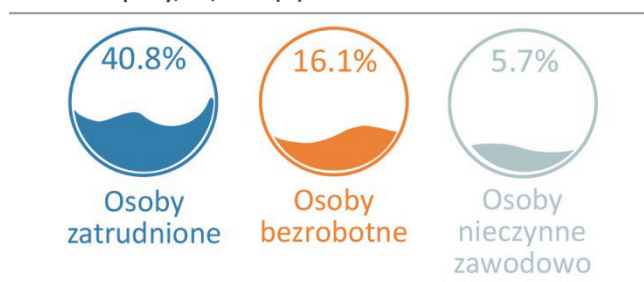
Większość ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego i innych form kształcenia dorosłych nie prowadzi do uzyskania kwalifikacji, co może zniechęcać potencjalnych uczestników. Możliwość walidacji wszystkich rodzajów pozaformalnego i nieformalnego uczenia się, w tym realizowanych na stanowisku pracy, tak aby liczyły się do uzyskania uznanych kwalifikacji lub innych ścieżek kształcenia, mogłoby zachęcić więcej osób do uczestnictwa w ustawicznym kształceniu i szkoleniu zawodowym.

Pomimo postępów w rozwoju systemów walidacji, pozostało jeszcze wiele przeszkód. Wiele osób nie ma świadomości, że istnieją takie usługi, lub nie ma do ich dostępu. Większość systemów walidacji nie ma charakteru kompleksowego, tylko stanowi zbiór inicjatyw i procedur. Wiele przedsiębiorstw przeprowadza walidację, ale rzadko ma to powiązanie z systemami publicznymi. Tym samym, ścieżki dalszej edukacji pozostają zamknięte, a społeczne uznanie walidacji pozostaje niskie. Aby podnieść jej status, uczący się potrzebują bardziej dostępnych usług poradnictwa edukacyjno-zawodowego. Kwalifikacje w zakresie ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego także muszą być włączone do krajowych systemów kwalifikacji.

Zmiany już zachodzą. Niektóre kraje otworzyły dla dorosłych kwalifikacje, które wcześniej były dostępne tylko dla młodzieży, na przykład inicjatywy w zakresie przyuczania do zawodu we Włoszech i Zjednoczonym

⁽⁵⁾ Cedefop (2015). *Skuteczniejsze kształcenie i szkolenie zawodowe na rzecz lepszego życia: sprawozdanie z polityki w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego na lata 2010–2014*.

Wykres 4. Uczestnictwo dorosłych w pozaformalnym kształceniu i szkoleniu związanym z pracą według statusu na rynku pracy, UE, 2011 (%)



Źródło: Badanie sondażowe dotyczące kształcenia dorosłych.

Królestwie. Nowy podręcznik Cedefopu ⁽⁶⁾ zawiera wskazówki dotyczące polityki, opisuje czynniki decydujące o sukcesie i podaje przykłady dobrych praktyk, aby ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe oraz kształcenie dorosłych stały się bardziej atrakcyjne, dostępne i zapewniały lepszą jakość. Zgodnie z konkluzjami z Rygi z czerwca 2015 r. zwiększenie dostępu do kształcenia i szkolenia zawodowego oraz dostępu do kwalifikacji poprzez poradnictwo i walidację pozaformalnego i nieformalnego uczenia się zostało uznane za priorytetowy element polityki.

Jak opisano w zbliżającym się sprawozdaniu Cedefopu ⁽⁷⁾, aby ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe oraz kształcenie dorosłych stało się bardziej dostępne, musi lepiej odpowiadać na potrzeby uczących się i przedsiębiorstw, zwłaszcza jeśli chodzi o czas i format. Przemawia to na rzecz form umożliwiających indywidualizację, na przykład kursów modułowych, w których kształcenie podzielone jest na kolejne części pozwalające uczestnikom na dostosowanie procesu uczenia się do dostępności i potrzeb. Pracodawcy mogą też stworzyć środowisko pracy sprzyjające uczeniu się, wykorzystując nowoczesną organizację pracy wspierającą różnorodność i złożoność zadań, autonomię i pracę zespołową oraz stosując kompleksowe, zorientowane na przyszłość strategie kadrowe, które obejmują różne formy uczenia się.

Zbliżające się wyniki badania sondażowego Cedefopu na temat europejskich umiejętności i stanowisk pracy

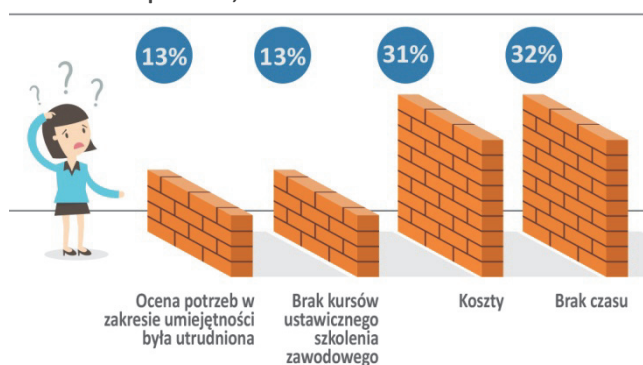
⁽⁶⁾ Cedefop (2014). *Podręcznik dotyczący polityki: dostęp do ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego i uczestnictwo w takich programach w Europie*.

⁽⁷⁾ Cedefop (wkrótce). *Ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe: droga naprzód*.

(ESJ), pierwszego paneuropejskiego badania na temat niedostosowania umiejętności do stanowisk, również sygnalizują znaczenie rozwoju i wykorzystywania umiejętności pracownika w miejscu pracy. Badanie wykazało, że 83% dorosłych pracowników w UE (w wieku od 24 do 65 lat), których umiejętności odpowiadały stanowisku w chwili rekrutacji, doświadczyło zwiększenia stopnia trudności swojej pracy; 85% zadeklarowało, że ich zadania stały się bardziej zróżnicowane. Z drugiej strony, 25% dorosłych pracowników deklaruje, że nie wykorzystują swoich umiejętności, mimo że ich kwalifikacje odpowiadają stanowisku pracy. Badanie ESJ wykazało również, że stabilność zatrudnienia prowadzi do ciągłego budowania umiejętności.

Zwiększenie dostępności uczenia się poprzez praktykę związaną z pracą dla bezrobotnych dorosłych może pomóc w eliminacji nierówności. Takie rozwiązania, w formie przyuczenia do zawodu lub praktyk, są już rozpowszechnione wśród młodych osób. Można je rozciągnąć na bezrobotnych dorosłych w ramach aktywnej polityki na rynku pracy. Takie podejście może też pomóc w lepszym dopasowaniu umiejętności bezrobotnych dorosłych do potrzeb na rynku pracy. Może też stanowić źródło nowych pracowników dla przedsiębiorstw ⁽⁸⁾.

Wykres 5. Przeszkody uniemożliwiające realizację szkoleń, EU, (odsetek przedsiębiorstw bez szkoleń), wiele odpowiedzi, 2010



Źródło: Badanie sondażowe na temat ustawicznego szkolenia zawodowego.

⁽⁸⁾ Cedefop (2013). *Powrót do pracy: uczenie się poprzez praktykę w miejscu pracy i reintegracja bezrobotnych dorosłych na rynku pracy*.

Ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe oraz kształcenie dorosłych są realizowane przez różne instytucje z wykorzystaniem różnych formatów i metod. Tym samym, zmiany mające na celu zwiększenie atrakcyjności, integracyjności i dostępności kształcenia dorosłych wymagają komunikacji, koordynacji i spójności na poziomie krajowym, regionalnym, lokalnym i sektorowym oraz pomiędzy tymi poziomami, przy zaangażowaniu wszystkich zainteresowanych podmiotów. Partnerzy społeczni odgrywają kluczową rolę. Są w najlepszym położeniu, aby wspierać uczenie się w miejscu pracy i opracowywać taką organizację i czas

pracy, aby ułatwić uczestnictwo w ustawicznym kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz w kształceniu dorosłych.

Zmiany w kształceniu dorosłych pokazują, że unijny poziom docelowy w zakresie uczenia się przez całe życie, skądinąd ważny, użyteczny i współczesny wskaźnik, należy uzupełnić o dodatkowe dane i analizy na podstawie innych badań sondażowych, aby uzyskać lepszy obraz tego, jak atrakcyjne, sprzyjające włączeniu społecznemu, dostępne i elastyczne jest kształcenie dorosłych.

**CEDEFOP**Europejskie Centrum Rozwoju
Kształcenia Zawodowego**Nota informacyjna – 9099 PL**

Nr kat.: TI-BB-15-004-PL-N

ISBN 978-92-896-1770-3, doi: 10.2801/73652

Copyright © Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop), 2015 r

Wszelkie prawa zastrzeżone.

Notatki informacyjne są publikowane w językach angielskim, francuskim, greckim, hiszpańskim, niemieckim, polskim, portugalskim włoskim oraz w języku kraju pełniącego prezydencję 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-and-resources>

P.O. Box 22427, 55102 Thessaloniki, Grecja

Europe 123, Thessaloniki, Grecja

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

E-mail: info@cedefop.europa.euvisit our portal www.cedefop.europa.eu