



Extending and developing
adult educators' competences

RAPORT DOTYCZĄCY FUNKCJONOWANIA SYSTEMÓW EDUKACJI OSÓB DOROSŁYCH W WYBRANYCH KRAJACH EUROPY: ANGLIA, POLSKA, WŁOCHY

Wrzesień 2019

EDEC: Poszerzanie i rozwój kompetencji edukatorów osób dorosłych

Numer projektu: 2018-I-PL01-KA204-050789

Rezultat I:

„Raport dotyczący funkcjonowania systemów edukacji osób dorosłych w krajach partnerskich”

Autorzy:

Biondo, A., Biundo, I., Dawson, S., Mucha, K., Jaszczuk, K., Przygoda, A.

Partnerzy:

Fundacja Innowacja i Wiedza

(Polska)



Centro Per Lo Sviluppo Creativo Danilo Dolci Onlus Associazione

(Włochy)



Kuratorium Oświaty w Warszawie

(Polska)



Sysco Business Skills Academy

(Wielka Brytania)



Spis treści

Streszczenie	4
I. Wprowadzenie	6
I.1 O projekcie	
I.2 Partnerzy	6
I.3 Cel badań	8
2. Metodologia (i ograniczenia)	9
3. Umiejętności osób dorosłych w Europie	10
3.1 Umiejętności osób dorosłych w skali Europy	10
3.2 Implikacje dotyczące polityki	13
3.3 Strategie europejskie	14
4. Kształcenie osób dorosłych w Europie	16
I.1 Systemy krajowe – istniejące rozwiązania wspierające osoby o niskich kwalifikacjach	16
4.1.1 Włochy	16
4.1.2 Polska	22
4.1.3 Wielka Brytania	34
5. Sytuacja edukatorów osób dorosłych/doradców zawodowych w krajach partnerskich	53
5.1.1 Włochy	53
5.1.2 Polska	56
5.1.3 Wielka Brytania	61
6. Wnioski i rekomendacje	64
6.1 Wady systemów krajowych	64
6.1.1 Włochy	64
6.1.2 Polska	64
6.1.3 Wielka Brytania	66
6.2 Mocne strony systemów krajowych	67
6.2.1 Włochy	67
6.2.2 Polska	67
6.2.3 Wielka Brytania	69
6.3 Podsumowanie	70

STRESZCZENIE

Kształcenie osób dorosłych stanowi kluczowy problem Unii Europejskiej i wszystkich krajów członkowskich. Aż 16,4% osób dorosłych w UE w wieku 16-65 lat ma problemy z czytaniem, pisaniem i liczeniem. Liczba ta waha się od 10,6% w Finlandii do 27,9% we Włoszech.

Zarówno w Polsce, jak i w Wielkiej Brytanii odsetek osób, które mają trudności z czytaniem, pisaniem i liczeniem kształtuje się powyżej średniej i wynosi odpowiednio 18,8% i 16,6%.

Umiejętność czytania, pisania i liczenia jest niezbędna do zatrudnienia. Istnieje wyraźny związek między wykształceniem, biegłością w czytaniu, pisaniu i liczeniu, a zatrudnieniem i płacami. Związek ten ma wyraźny wpływ na politykę UE. Raport Komisji Europejskiej „Badanie umiejętności osób dorosłych (PIAAC): implikacje dla polityk edukacyjnych i szkoleniowych w Europie” przedstawia 7 istotnych wniosków:

- około 20% osób dorosłych w UE ma niskie umiejętności przetwarzania informacji (umiejętność czytania, pisania i liczenia);
- istnieje korelacja między umiejętnościami a możliwością zatrudnienia, a bezrobotni o niskich kwalifikacjach mają trudności z wejściem na rynek pracy;
- dorośli ze słabą umiejętnością czytania, pisania i liczenia to te osoby, które rzadziej angażują się w działania edukacyjne (nazywa się to „pułapką niskich umiejętności”);
- wyniki w całej UE wykazują znaczne różnice w poziomie umiejętności wśród osób o tym samym poziomie wykształcenia;
- 25% dorosłych nie ma wystarczających umiejętności w zakresie ICT;
- umiejętności danej osoby znacznie się pogarszają z biegiem lat;
- podwyższenie poziomu umiejętności czytania, pisania i liczenia przynosi pozytywne wyniki gospodarcze i społeczne.

Te wnioski nadały kierunek celom strategii „Europa 2020”, polegającym na zwiększeniu liczby absolwentów szkół wyższych w Europie, innowacji, umiejętności i konkurencyjności przemysłowej, a także na zmniejszeniu liczby osób przedwcześnie kończących naukę, bezrobocia i ubóstwa oraz związanych z nimi nierówności.

Program strategia „Europa 2020” określa wizję uczenia się dorosłych. Można ją podsumować jako:

- **Promowanie uczenia się przez całe życie i możliwości mobilności**

Aby osiągnąć cel wyznaczony przez UE w wysokości 15% dorosłych uczestniczących w działaniach związanych z uczeniem się przez całe życie oraz 40% młodych dorosłych uzyskujących wykształcenie wyższe lub równoważne kwalifikacje, Europejska Agenda na rzecz Uczenia się Osób Dorosłych zachęca państwa członkowskie, by dotrzeć do nisko wykwalifikowanych dorosłych, zarówno NEET (młodzież pozostająca poza sferą zatrudnienia i edukacji), jak i pozostałych dorosłych, w celu podnoszenia świadomości i promowania możliwości

uczenia się, a także promowania elastycznych ścieżek kształcenia i walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.

- **Poprawa systemów edukacji i szkoleń pod względem jakości i efektywności**

Aby wzmocnić sektor edukacji dorosłych, państwa członkowskie powinny poprawić: monitorowanie jakości systemów kształcenia dorosłych, szkolenie nauczycieli osób dorosłych, przejrzystość finansowania, dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy oraz współpracę między zainteresowanymi stronami.

- **Przeciwdziałanie nierównościom i wykluczeniu społecznemu poprzez promowanie działalności obywatelskiej w edukacji dorosłych**

Celem tego priorytetu jest promowanie umiejętności uczenia się dorosłych w celu zwiększenia spójności społecznej i zapewnienia osobom w trudnej sytuacji życiowej możliwości „drugiej szansy” oraz ograniczenia przedwczesnego kończenia nauki poprzez poprawę możliwości uczenia się dorosłych i zaspokojenie określonych potrzeb.

- **Promowanie kreatywnych i innowacyjnych środowisk kształcenia dorosłych**

Rozwijanie nowych metod pedagogicznych i innowacyjnych modeli nauczania, mających na celu nabywanie przekrojowych i kluczowych kompetencji w uczeniu się dorosłych, zwiększanie udziału organizacji kulturalnych i promowanie stosowania ICT.

- **Usprawnianie badań i wzmacnianie rozwoju w dziedzinie uczenia się dorosłych**

Biorąc pod uwagę wyniki badań międzynarodowych (takich jak Badanie Umiejętności Osób Dorosłych PIAAC), należy usprawniać prowadzenie badań i zwiększać ich rozwój w celu poprawy bazy wiedzy, jakości i monitorowania systemów edukacji dorosłych.

Mimo iż UE określiła, że celem jest osiągnięcie min. 15% wśród dorosłych, którzy powinni uczestniczyć w kształceniu, według Monitora Edukacji i Szkoleń Komisji Europejskiej z 2018 r. tylko 10,9% z nich uczestniczyło w kształceniu dorosłych w Europie w 2017 r. Co jest jednak bardziej niepokojące, tylko 4,3% dorosłych o niskich kwalifikacjach – w porównaniu z 18,6% dorosłych o wysokich kwalifikacjach – uczestniczyło w kształceniu dorosłych. Wskazuje to na dużą rozbieżność w europejskim systemie edukacji dorosłych między tymi, którzy najbardziej powinni angażować się w kształcenie (nisko wykwalifikowani dorośli), a tymi, którzy rzeczywiście aktywnie uczestniczą w szkoleniach (wysoko wykwalifikowani dorośli).

Włochy, Polska i Wielka Brytania posiadają krajowe systemy edukacji dorosłych. Jednak we wszystkich krajach systemy te nie niwelują różnic między ludźmi i regionami. Obszary o najniższych kwalifikacjach i najmniej produktywnie w każdym z tych krajów pozostają znacznie w tyle za innymi regionami.

Chociaż w każdym kraju występują niedociągnięcia w systemie edukacji dorosłych, każdy z nich ma także mocne strony. Można je opisać jako:

- równowaga między potrzebami pracodawców a systemem kształcenia narzuconym przez państwo;
- regulacje prawne;
- spersonalizowanie;
- obszerna wiedza nauczycieli;
- wykorzystanie brokerów edukacyjnych;
- regularne szkolenia i rozwój zawodowy;
- systemy informacyjne dotyczące kształcenia zawodowego i wyznaczania ścieżek rozwoju.

Dzięki opracowaniu systemu łączącego zalety systemowe oraz umiejętności i kompetencje kształcenie dorosłych może być bardziej skuteczne w zwiększaniu poziomu ich umiejętności.

I. WPROWADZENIE

I.1 O projekcie

Realizacja projektu „Poszerzanie i rozwój kompetencji edukatorów osób dorosłych” jest naturalną kontynuacją wieloletniej pracy partnerów zaangażowanych w projekt w dziedzinie edukacji dorosłych, szkoleń i uczenia się przez całe życie.

Projekt jest współfinansowany z programu Unii Europejskiej Erasmus+ w ramach kluczowego działania 2: Współpraca na rzecz innowacji i wymiany dobrych praktyk. Partnerstwa strategiczne na rzecz edukacji, szkolenia i młodzieży – Edukacja dorosłych.

Okres realizacji projektu to 31.12.2018 do 31.08.2020 i w tym czasie zespół projektowy będzie pracował nad następującymi produktami:

1. raport dotyczący funkcjonowania systemów edukacji osób dorosłych w krajach partnerskich (O1);
2. pakiet szkoleniowy (O2);
3. konferencja podsumowująca I etap projektu (E1);
4. raport podsumowujący projekt zawierający również konsultacje ze szkolenia pilotażowego (O3);
5. konferencja podsumowująca II etap projektu (E2).

Głównym celem projektu jest poszerzenie dostępu i oferty edukacyjnej dla osób o niskich kwalifikacjach poprzez rozwój kompetencji wśród specjalistów ds. edukacji dorosłych (takich jak doradcy zawodowi, edukatorzy osób dorosłych, trenerzy itp.).

Projekt ma na celu rozwijanie nowych kompetencji wśród doradców zawodowych i edukacyjnych pracujących z osobami dorosłymi, w szczególności dorosłymi o niższych kwalifikacjach. Projekt przyczyni się do opracowania nowoczesnych kompleksowych metod pracy z klientami, które przełożą się bezpośrednio na jakość otrzymywanego wsparcia, a ostatecznie na podnoszenie kwalifikacji tych klientów poprzez ich udział w edukacji formalnej i nieformalnej.

I.2 Partnerzy

Partnerzy to cztery podmioty pochodzące z trzech krajów Unii Europejskiej (Włochy, Polska i Wielka Brytania).

Partnerstwo zostało zorganizowane w celu przeanalizowania i porównania roli doradców zawodowych oraz ich zaangażowania w budowanie kompetencji osób dorosłych w Europie Południowej (Włochy), Europie Wschodniej (Polska) i Europie Zachodniej (Wielka Brytania), a tym samym poszerzenie zakresu badań o najlepsze praktyki w całej UE, biorąc pod uwagę różne uwarunkowania historyczne i kulturowe.

Partnerzy to: Centro Per Lo Sviluppo Creativo „Danilo Dolci” Onlus Associazione (Włochy), Kuratorium Oświaty w Warszawie (Polska), Sysco Business Skills Academy (Wielka Brytania) oraz Fundacja Innowacja i Wiedza (Polska)

I.2.1 Centro Per Lo Sviluppo Creativo „Danilo Dolci” Onlus Associazione (Italy)

Centro Per Lo Sviluppo Creativo „Danilo Dolci” jest organizacją non-profit z siedzibą w Palermo na Sycylii. Utworzona w 1958 r. dzięki doświadczeniu i pracy Danilo Dolci, działacza społecznego, socjologa, pacyfisty i pedagoga. Angażuje młodzież i ludzi dorosłych i od ponad dziesięciu lat z powodzeniem działa głównie w sektorze edukacyjnym we współpracy ze szkołami, uniwersytetami, instytucjami, stowarzyszeniami i grupami społecznymi na poziomie lokalnym i międzynarodowym.

CSC „Danilo Dolci” działa na poziomie lokalnym i europejskim, koncentrując się na dwóch głównych filarach:

- rozwój lokalny, odpowiadający na potrzeby społeczności lokalnej, zwłaszcza najbardziej defaworyzowanych grup społecznych;
- kreatywność, promowanie innowacji w edukacji i stosowanie nowych metodologii w celu wzmocnienia pozycji ludzi młodych, dorosłych i specjalistów.

Praca Centrum w szczególności opiera się na podejściu zwanym Reciprocal Maieutic Approach, metodologii badań i samoanalizy przydatnej do rozwijania kreatywności, komunikacji, współpracy i aktywnego uczestnictwa.

1.2.2 Kuratorium Oświaty w Warszawie – The Education Office in Warsaw (Poland)

Mazowiecki Kurator Oświaty w imieniu wojewody wykonuje zadania w ramach polskiego systemu oświaty. Kuratorium Oświaty z siedzibą w Warszawie posiada delegatury w pięciu dużych miastach województwa mazowieckiego (Płock, Radom, Ciechanów, Siedlce i Ostrołęka) i zatrudnia około 290 osób.

Kurator oświaty jest odpowiedzialny za wdrażanie polityki edukacyjnej państwa, ustanowionej przez Ministra Edukacji Narodowej, przy współpracy władz oświatowych samorządu terytorialnego.

1.2.3 Sysco Business Skills Academy (United Kingdom)

Sysco Business Skills Academy ma siedzibę w Liverpoolu w północno-zachodniej Anglii i jest częścią grupy Sysco, w skład której wchodzi także Brighter Futures Merseyside (firma, która zapewnia kształcenie uzupełniające młodzieży w wieku 16-18 lat z funduszy Agencji Finansowania Edukacji i Umiejętności).

Grupa Sysco zatrudnia około 50 osób i ma duże doświadczenie we wspieraniu i szkoleniu osób w wieku 16+ z wykorzystaniem szerokiej gamy finansowanych programów.

Sysco Business Skills Academy ma długą historię skutecznego wdrażania programów szkoleniowych na dużą skalę we współpracy z kluczowymi instytucjami publicznymi. Obecnie Sysco Business Skills Academy zapewnia staże dla osób zatrudnionych, szkolenia osób dorosłych w wieku 19+ w ramach Adult Education Budget i staże za pośrednictwem Education & Skills Funding Agency oraz Europejskiego Funduszu Społecznego i pożyczek dla osób uczących się za pośrednictwem Student Loans Company.

1.2.4 Fundacja Innowacja i Wiedza – Foundation for Innovation and Knowledge (Poland)

Fundacja Innowacja i Wiedza (FIIW) została założona w 2012 roku w Warszawie w celu wspierania rozwoju przedsiębiorczości, edukacji dorosłych i wspierania tych, którzy chcą zmieniać rzeczywistość i mieć wpływ na rozwój gospodarczy i społeczny Polski i zjednoczonej Europy. Działania FIIW koncentrują się wokół wspierania i rozszerzania idei demokracji, dostępu do edukacji i wiedzy, wsparcia dla przedsiębiorców i rozpowszechniania edukacji finansowej.

FIIW zapewnia wsparcie w zakresie przedsiębiorczości i edukacji finansowej poprzez projekty obejmujące szkolenia, seminaria, konferencje, warsztaty, sesje mentorskie i inne wydarzenia edukacyjne. Działania skierowane są głównie do młodych ludzi, ale również do zmarginalizowanych i często zaniedbywanych członków naszego społeczeństwa, Fundacja oferuje swoje usługi bezpłatnie wszystkim uczestnikom.

1.3 Cele projektu

Nasze badania w ramach tego raportu miały trzy cele:

1. szczegółową analizę aktualnych systemów edukacji osób dorosłych w każdym kraju partnerskim;
2. analizę ról osób wspierających osoby dorosłe, zwłaszcza te o niskich kwalifikacjach, w rozwoju zawodowym;
3. porównanie rozwiązań wspierających kształcenie osób dorosłych oferowanych w każdym kraju.

2. METODOLOGIA

Celem tego projektu jest rozwój nowych kompetencji wśród doradców zawodowych i edukacyjnych pracujących z osobami dorosłymi, w szczególności dorosłymi o niskich kwalifikacjach. W celu opracowania tego raportu przyjęto następującą metodologię:

- analiza obecnych systemów stworzonych w celu zaspokojenia potrzeb edukacyjnych osób dorosłych we Włoszech, Polsce i Wielkiej Brytanii;
- opracowanie modelu / systemu wspierającego edukację osób dorosłych uwzględniającego rolę i zadania brokerów edukacyjnych, a także zakres oferowanych im szkoleń.

Zastosowano następujące metody badawcze:

- analiza źródeł wtórnych (desk-research);
- wywiady;
- analiza statystyczna;
- przegląd literatury.

Każdy partner odpowiadał za zbadanie własnych systemów krajowych, które następnie porównano w celu określenia kompetencji edukatorów osób dorosłych. Partnerzy projektu spotykali się regularnie w każdym kraju partnerskim, aby omówić wyniki i uzgodnić wnioski dotyczące uzyskanych rezultatów.

2.1 Ograniczenia

Istniało szereg ograniczeń dotyczących raportu, które mogły mieć wpływ na dokładność wyników. Jednak zdaniem autorów raportu ograniczenia te miały minimalny wpływ na wyniki.

2.1.1 Terminowość danych

Podobnie jak w przypadku wszystkich badań i analiz, terminowość i porównywalność informacji mogą stanowić ograniczenie dla dokładności wniosków. W przypadku uzyskiwania informacji czas jest czynnikiem wrażliwym, a opóźnienia między pobraniem, zestawieniem i publikacją nieuchronnie wpływają na ważność wyników. Jest to tym bardziej skomplikowane, gdy porównania między krajami opierają się na różnych okresach. Jest jednak mało prawdopodobne, aby niewielkie rozbieżności w czasie (tj. kilka miesięcy) miały istotny wpływ na ogólną charakterystykę systemu edukacji osób dorosłych.

2.1.2 Dostęp do danych

Dostępność informacji zebranych w celu sporządzenia tego raportu ma kluczowe znaczenie dla określenia dokładności i trafności wszelkich wniosków. W większości przypadków informacje, które zostały zbadane w tym raporcie, oparte są na publicznie dostępnych danych, dlatego nie byliśmy w stanie uzyskać dostępu do wyników i sprawdzić ich na czas za pomocą niedostępnych informacji. Publicznie dostępne informacje pochodzą jednak z uznanych źródeł tworzonych przy użyciu ogólnie przyjętych standardów międzynarodowych. W związku z tym należy założyć, że informacje, do których uzyskaliśmy dostęp w ramach opisanej metodologii, są dokładne.

3. UMIEJĘTNOŚCI OSÓB DOROSŁYCH W EUROPIE

3.1 Umiejętności osób dorosłych w skali Europy

W wielu badaniach podkreślono istotny brak kluczowych kompetencji (zgodnie z definicją zawartą w zaleceniu Rady 962 z 2006 r.¹) oraz podstawowych umiejętności wśród osób dorosłych w Europie. Najbardziej znanym z nich jest badanie OECD PIAAC na temat umiejętności osób dorosłych, w ramach którego przebadano około 250 000 osób w wieku 16-65 lat na całym świecie (w krajach OECD), przedstawiając szczegółowy obraz ich poziomu umiejętności.

Badanie Umiejętności Osób Dorosłych było międzynarodowym badaniem przeprowadzonym przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju² przy wsparciu Komisji Europejskiej w ponad 40 krajach w ramach programu Międzynarodowe Badanie Kompetencji Osób

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0962&from=IT>

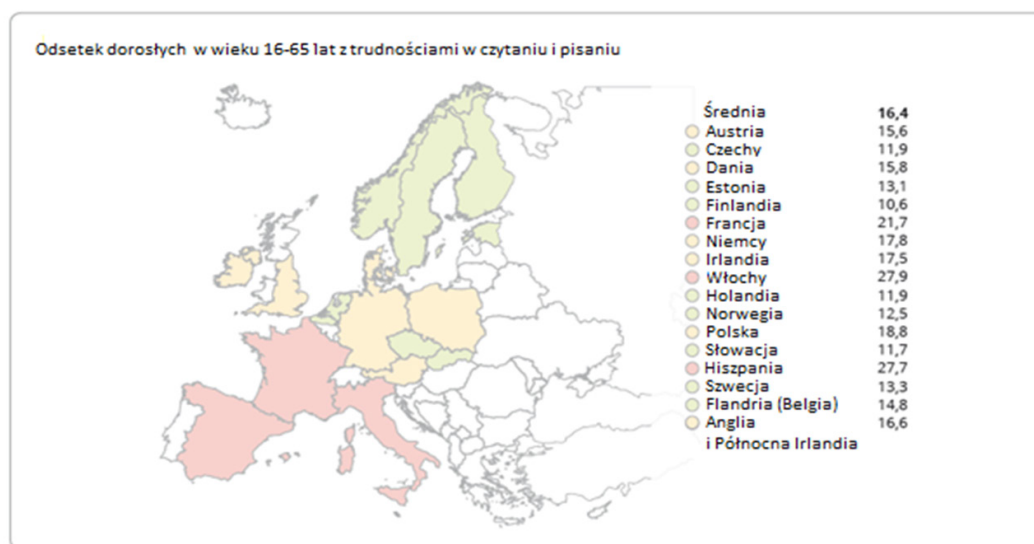
² OECD (2016), Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris

Dorosłych (PIAAC). Badanie miało na celu zmierzenie „kluczowych umiejętności poznawczych i umiejętności wymaganych w miejscu pracy, potrzebnych jednostkom do uczestnictwa w życiu społecznym i do pomyślnego rozwoju gospodarki”³. Badanie zostało starannie opracowane, aby zapewnić porównywalność wyników w różnych krajach, kulturach, językach i ramach czasowych oraz aby zapewnić decydentom na całym świecie przegląd poziomów umiejętności w poszczególnych krajach i wiarygodne dane w celu lepszego zrozumienia, w jaki sposób można zreformować systemy kształcenia i szkolenia by poprawić umiejętności dorosłych.

Ankieta została przeprowadzona w formie wywiadów i oceniała umiejętności czytania i pisanie oraz umiejętności rozwiązywania problemów w środowiskach z wysoko rozwiniętym dostępem do technologii. Przedstawiła szeroki wachlarz informacji, obejmujący zdolność do nabywania kompetencji i umiejętności w różnych kontekstach, takich jak praca, dom, społeczność. Wyniki respondentów są sklasyfikowane w skali od 1 do 5, gdzie 1 reprezentuje najniższy poziom biegłości, a 5 najwyższy.⁴

Pierwszy cykl badań przeprowadzono w latach 2011-2018 w 3 rundach. Pierwsza runda objęła 24 kraje i około 166 000 dorosłych w okresie od sierpnia 2011 r. do marca 2012 r. Druga runda, od kwietnia 2014 r. do marca 2015 r., została przeprowadzona w 9 krajach wśród 50 250 dorosłych respondentów. Runda 3 została wdrożona w 6 krajach w 2017 r. Drugi cykl rozpoczął się w 2018 r., a jego wyniki zostaną opublikowane w 2023 r.

Wykres 1: Umiejętność czytania i pisanie: Fakty i liczby, ELINET, 2015



Źródło: PIAAC, OECD

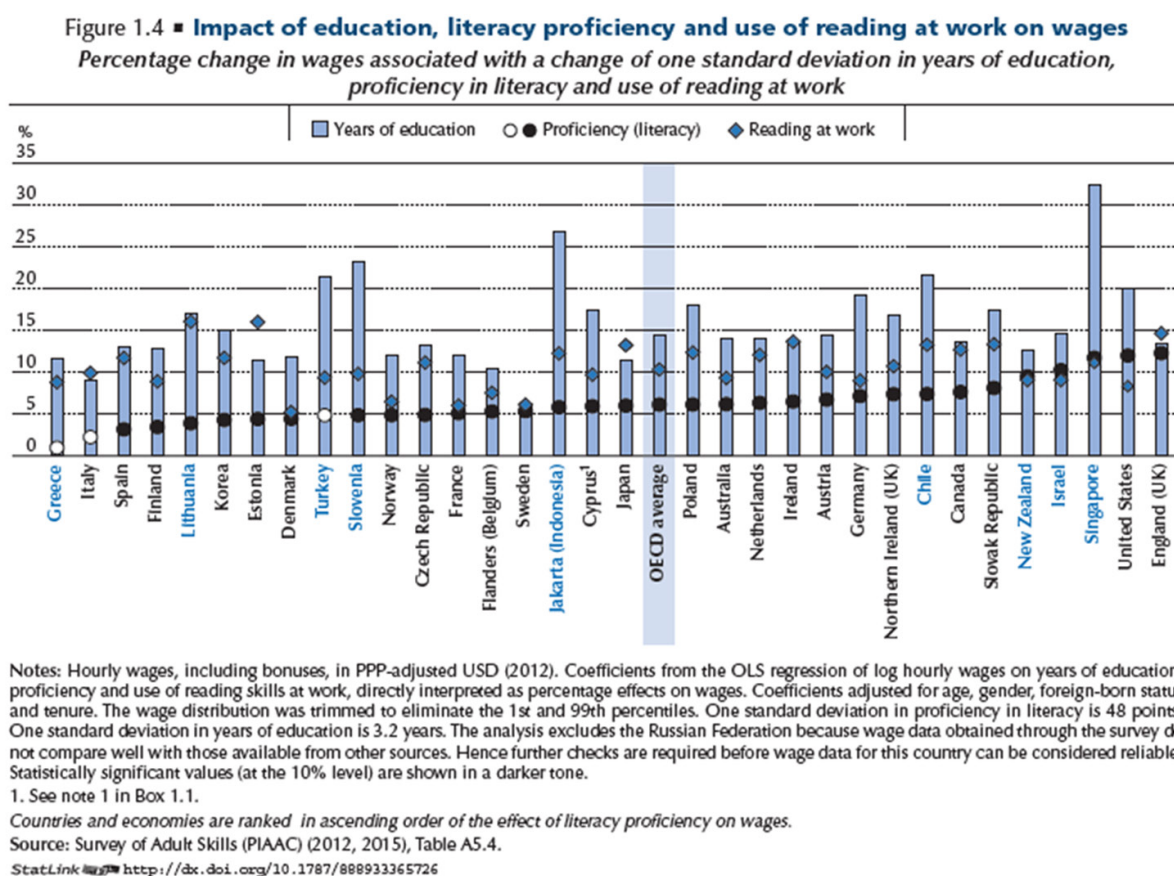
³ <http://www.oecd.org/skills/piaac/about/>

⁴ OECD (2016), Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris

Wyniki Badania Umiejętności Osób Dorosłych są niepokojące. Według danych zebranych w 17 państwach członkowskich UE (odpowiadających 83% populacji europejskiej), około 16,4% Europejczyków w wieku 16-65 lat ma trudności z czytaniem i pisanie⁵. W niektórych krajach, takich jak Włochy i Hiszpania, odsetek ten sięga 28% populacji. Te odsetki oznaczają, że około 55 milionów dorosłych w Europie ma trudności z czytaniem i pisanie.

Co więcej, wyniki ankiety wyraźnie wskazywały na korelację między poziomem umiejętności a zatrudnieniem. Natomiast wśród osób zatrudnionych, umiejętność szybkiego przetwarzania informacji, tj. umiejętność czytania, liczenia i rozwiązywania problemów, ma silny wpływ (w niektórych krajach prawie tak samo silny jak liczba lat nauki) na płace: biegłość w umiejętności przetwarzania informacji może doprowadzić do wzrostu płacy aż o 12-13%, średnio o ok. 6%⁶.

Wykres 2: Umiejętności mają znaczenie: Dalsze wyniki z Badania Umiejętności Osób Dorosłych



Źródło: OECD Badanie umiejętności, 2016

⁵ ELINET (2015), Literacy in Europe: Facts and Figures, European Literacy Policy Network

⁶ OECD (2016), Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris

Kolejne dane pochodzące z ankiety wykazały, że w Europie istnieją również duże różnice dotyczące korelacji między poziomami kompetencji dorosłych i ich poziomem wykształcenia: absolwenci szkół średnich w niektórych krajach osiągnęli lepsze wyniki lub osiągnęli wyniki równie dobre jak absolwenci szkół wyższych w innych krajach⁷. W rzeczywistości ankieta nie tylko mierzyła poziom umiejętności, ale także porównywała go z poziomem wykształcenia i przeszkolenia, wykorzystaniem umiejętności w miejscu pracy, zatrudnieniem oraz porównywała je w różnych krajach⁸.

3.2 Implikacje dotyczące polityki

Dane, które wynikły z tak kompleksowego badania, mają pewne bardzo konkretne implikacje dotyczące polityki. Założenia sondażu uzasadniają fakt, że wyniki badań są wykorzystywane przez decydentów na całym świecie jako źródło wiarygodnych informacji w celu zreformowania systemów edukacyjnych i podjęcia skutecznych środków zapewniających możliwość uczenia się przez całe życie wszystkim obywatelom.

W 2013 r. Komisja Europejska wydała dokument strategiczny pod tytułem „Badanie Umiejętności Osób Dorosłych (PIAAC): implikacje dla polityki edukacyjnej i szkoleniowej w Europie”. W tym dokumencie Komisja przedstawiła 7 kluczowych wniosków z badania:

- około 20% dorosłych w UE ma niskie umiejętności przetwarzania informacji (umiejętność czytania, pisanie i liczenia);
- istnieje pozytywna korelacja między umiejętnościami a szansą na zatrudnienie; bezrobotni o niskich kwalifikacjach mają trudności z wejściem na rynek pracy;
- osoby dorosłe ze słabymi umiejętnościami czytania i pisanie oraz liczenia są również mniej skłonne do włączania się w działania edukacyjne (jest to określane jako „pułapka niskich umiejętności”);
- wyniki w całej UE wykazują znaczne różnice w poziomie umiejętności wśród osób o tych samych kwalifikacjach/wykształceniu;
- 25% dorosłych nie ma wystarczających umiejętności w zakresie ICT;
- umiejętności danej osoby znacznie się pogarszają z biegiem lat;
- poprawa umiejętności czytania, pisanie i liczenia przynosi pozytywne wyniki gospodarcze i społeczne.

Te kluczowe ustalenia jednocześnie potwierdziły kierunek działań podjętych w ramach celów strategii „Europa 2020” w dziedzinie uczenia się („zwiększenie liczby absolwentów szkolnictwa wyższego w Europie, innowacji, umiejętności i konkurencyjności przemysłowej, a także ograniczenie zjawiska przedwczesnego kończenia nauki, bezrobocia i ubóstwa oraz nierówności,

7 European Commission (2013), The Survey of Adult Skills (PIAAC): Implications for education and training policies in Europe, Directorate-General for Education and Culture

8 tamże

które pociągają one za sobą”⁹), jak i podkreśliły kluczowe wyzwania dla polityk krajów UE w dziedzinie uczenia się osób dorosłych.

Implikacje dla polityk wynikające z tego obrazu stawiają w centrum uwagi politykę edukacyjną i szkoleniową państw członkowskich oraz potrzebę zbadania przez każde z nich nierówności w edukacji, zjawiska porzucania nauki, niskich umiejętności i edukacji osób dorosłych; wskazują na konieczność zajęcia się „pułapką niskich umiejętności” poprzez zastosowanie innowacyjnych metod zachęcających i ułatwiających dorosłym włączanie się w działania edukacyjne oraz podejmowanie działań wspierających ich kontynuowanie przez takie osoby (np. m. in. stosowanie narzędzi ICT); a także potrzebę wzmocnienia współpracy w zakresie szkolnictwa wyższego na szczeblu UE w celu nadrobienia różnic w wynikach między absolwentami i zachęcania do uczenia się przez całe życie¹⁰.

3.3 Europejskie strategie kształcenia osób dorosłych

Europejska strategia w dziedzinie kształcenia osób dorosłych zawarta jest głównie w rezolucji Rady z 2011 r. w sprawie *Odnowionej Europejskiej Agendy w Zakresie Uczenia się Osób Dorosłych*¹¹. Dokument ten podkreśla znaczenie zwiększania możliwości uczenia się przez całe życie (zwłaszcza w kontekście niestabilności rynku pracy wywołanej kryzysem gospodarczym w 2008 r.) w celu zminimalizowania wykluczenia społecznego i nierówności. Stwierdza on, że uczenie się dorosłych jest istotnym elementem cyklu uczenia się przez całe życie, który powinien obejmować każdy rodzaj uczenia się od wieku przedszkolnego do okresu po przejściu na emeryturę¹².

Agenda określa długoterminową wizję uczenia się osób dorosłych, wyznaczając cele do 2020 r. w ramach szerszej strategii „Edukacja i szkolenie 2020” (ET 2020). Obszary priorytetowe Agendy można podsumować w następujący sposób:

- **Promowanie uczenia się przez całe życie i możliwości mobilności**

Aby osiągnąć unijny cel w wysokości 15% dorosłych uczestniczących w działaniach związanych z uczeniem się przez całe życie oraz 40% młodych dorosłych uzyskujących wykształcenie wyższe lub równoważne kwalifikacje, Europejska Agenda na rzecz Uczenia się Osób Dorosłych zachęca państwa członkowskie, by dotrzeć do nisko wykwalifikowanych dorosłych, zarówno NEET (młodzież pozostająca poza sferą zatrudnienia i edukacji), jak i pozostałych dorosłych, w celu podnoszenia świadomości i promowania możliwości uczenia się, a także promowania elastycznych ścieżek kształcenia i walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.

⁹ tamże

¹⁰ tamże

¹¹ Council of the European Union (2011), Council Resolution on a Renewed European Agenda for Adult Learning, Official Journal of the European Union

¹² tamże

- **Poprawa systemów edukacji i szkoleń pod względem jakości i efektywności**

Aby wzmocnić sektor edukacji dorosłych, państwa członkowskie powinny poprawić: monitorowanie jakości swoich systemów kształcenia dorosłych, szkolenie nauczycieli osób dorosłych, przejrzystość finansowania, dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy oraz współpracę między zainteresowanymi stronami.

- **Przeciwdziałanie nierównościom i wykluczeniu społecznemu poprzez promowanie działalności obywatelskiej w edukacji dorosłych**

Celem tego priorytetu było promowanie umiejętności uczenia się dorosłych w celu zwiększenia spójności społecznej i zapewnienia osobom w trudnej sytuacji życiowej możliwości „drugiej szansy” oraz ograniczenia przedwczesnego kończenia nauki poprzez poprawę możliwości uczenia się dorosłych i zaspokojenie określonych potrzeb.

- **Promowanie kreatywnych i innowacyjnych środowisk kształcenia dorosłych**

Rozwijanie nowych metod pedagogicznych i innowacyjnych modeli nauczania mających na celu nabywanie przekrojowych i kluczowych kompetencji w uczeniu się dorosłych, zwiększanie udziału organizacji kulturalnych i promowanie stosowania ICT.

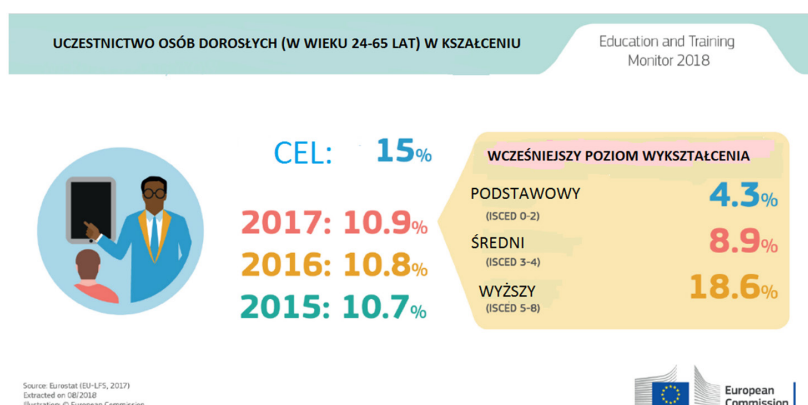
- **Usprawnianie badań i wzmacnianie rozwoju w dziedzinie uczenia się dorosłych**

W celu poprawy bazy wiedzy, jakości i monitorowania systemów edukacji dorosłych, biorąc pod uwagę wyniki badań międzynarodowych (takich jak Badanie Umiejętności Osób Dorosłych PIAAC), należy usprawniać prowadzenie badań i zwiększać ich rozwój w celu poprawy bazy wiedzy, jakości i monitorowania systemów edukacji dorosłych.

3.3.1 Kształcenie osób dorosłych w Europie

Biorąc pod uwagę raczej negatywny obraz umiejętności osób dorosłych w Europie przedstawiony powyżej, warto przyjrzeć się najpierw procesowi kształcenia dorosłych, zanim dokładniej przeanalizujemy systemy edukacji dorosłych w krajach partnerskich.

Wykres 3: Uczestnictwo osób dorosłych (w wieku 25-64 lata) w kształceniu, Monitor 2018



Źródło: Eurostat
(EU-LFS, 2017)

Według Monitora Edukacji i Szkoleń Komisji Europejskiej z 2018 r., 10,9% dorosłych uczestniczyło w kształceniu w 2017 r. w Europie, z czego tylko 4,3% stanowiły osoby nisko wykwalifikowane. Liczba ta wskazuje na rozbieżność w europejskich systemach edukacji dorosłych, pomiędzy celem, czyli zaangażowaniem w kształcenie dorosłych jak największej liczby osób (o niskich kwalifikacjach), a tym kto aktywnie uczestniczy w szkoleniach (osoby o najwyższych kwalifikacjach).

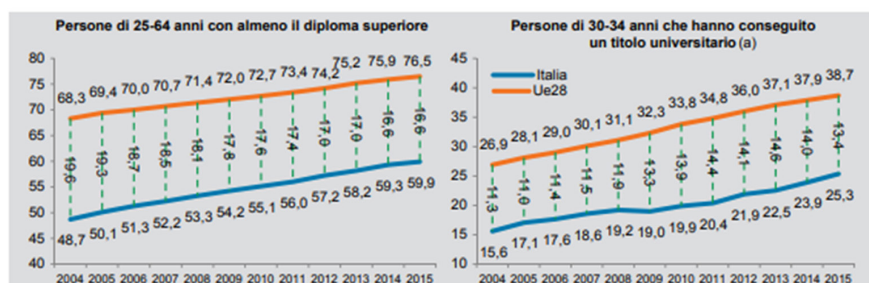
4. KSZTAŁCENIE OSÓB DOROSŁYCH W EUROPIE

4.1 Systemy krajowe

4.1.1 Włochy

System kształcenia osób dorosłych we Włoszech przeszedł poważną reformę po dekreście prezydenckim nr 263 wydanym 29 października 2012 r.¹³. Reforma ta, której celem było pełniejsze uwzględnienie Europejskiej Agendy na rzecz Uczenia się Osób Dorosłych wydanej przez Radę w 2011 r., dotyczyła zarówno zmian strukturalnych / instytucjonalnych, jak i dydaktyki uczenia się dorosłych. Chociaż reforma została formalnie wprowadzona, nadal istnieją pewne istotne kwestie związane z decentralizacją nowego systemu edukacji osób dorosłych. W 2015 r. Włoskie Ministerstwo Edukacji, Uniwersytetu i Badań Naukowych wydało dekret z wytycznymi dotyczący wprowadzania reformy i przejścia do nowego systemu (Decreto Interministeriale nr 26 wydany 12 marca 2015 r.). We Włoszech edukacja jest obowiązkowa dla osób w wieku 6-16 lat. Według ankiety przeprowadzonej przez INDIRE, około 108 539 dorosłych zostało wpisanych do włoskiego systemu edukacji w roku 2016/2017 (stanowiło to wzrost o 18,4% w porównaniu z rokiem 2015/2016)¹⁴.

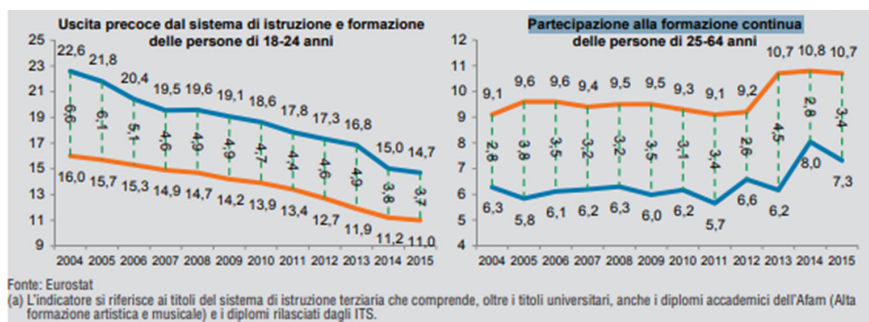
Wykres 4: (dolny po prawej) Uczestnictwo osób dorosłych (w wieku 25-64 lata) w uczeniu się przez całe życie, ISTAT 2016¹⁵



¹³ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2013/02/25/13G00055/sg>

¹⁴ https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/adult-education-and-training-39_en

¹⁵ BES – Il Benessere Equo e Sostenibile in Italia 2016, Istituto Nazionale di Statistica ISTAT, 2016.



Źródło: Eurostat

4.1.1.1 Struktura organizacyjna i oferta edukacyjna

Struktura oferty edukacyjnej dla osób dorosłych we Włoszech opiera się na dwóch filarach: CPIA i szkołach średnich, które oferują zajęcia dla dorosłych (wcześniej znane jako „szkoły wieczorowe”, czyli *scuole serali*). System tworzony jest przez Ministerstwo Edukacji, Uniwersytetu i Badań.

Szkoły średnie, które oferują zajęcia dla dorosłych, są powiązane z CPIA i oferują zajęcia mające na celu uzyskanie wykształcenia średniego lub kwalifikacji zawodowych.

CPIA (Centri Provinciali per l'Istruzione degli Adulti), czyli Regionalne Centra Edukacji dla Dorosłych, są organizowane na szczeblu lokalnym, ale podlegają pod system centralny Ministerstwa Edukacji, Uniwersytetu i Badań Naukowych (MIUR). Reforma z 2012 r. zwiększyła decentralizację systemu, który jest obecnie zorganizowany na szczeblu regionalnym. Regiony we Włoszech są stosunkowo małymi jednostkami terytorialnymi z administracją lokalną. System ten zapewnia zatem ośrodkom pewną autonomię w organizacji i działaniu na terenie całego kraju. CPIA oferują programy nauczania na pierwszym i drugim poziomie, doskonalenie umiejętności czytania i pisania oraz zajęcia z języka włoskiego. Te programy nauczania i kursy można także realizować w formie kształcenia na odległość. CPIA przeprowadzają również badania, eksperymenty edukacyjne i wprowadzają zmiany¹⁶.

Programy nauczania pierwszego stopnia są podzielone na dwa „okresy dydaktyczne”. Pierwszy okres dydaktyczny składa się z 400 godzin (może być zwiększony o 200 dodatkowych godzin w przypadku, gdy uczeń nie posiada najniższego wykształcenia – nie ma ukończonej szkoły podstawowej) i kończy się uzyskaniem kwalifikacji pierwszego stopnia. Odpowiadają one we Włoszech kwalifikacjom kończącym obowiązkowy okres szkolny, w związku z czym uwzględniają ogólne programy nauczania do poziomu odpowiadającego mniej więcej szkole średniej. Drugi okres dydaktyczny ma na celu zrealizowanie z uczącym się podstawowego programu nauczania ogólnego, wspólnego dla średnich szkół technicznych, zawodowych i artystycznych. Czas trwania wynosi 825 godzin¹⁷.

¹⁶ INDIRE (2018), Viaggio nell'Istruzione degli Adulti in Italia: alla scoperta di esigenze, problemi e soluzioni, Istituto Nazionale Documentazione Innovazione e Ricerca Educativa

¹⁷ CPIA Metropolitan di Bologna (2015), Piano PA.I.D.E.I.A. Opuscolo I, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Oferta dotycząca poprawy umiejętności czytania i pisania oraz nauki języka włoskiego jest głównie dostosowana do dorosłych imigrantów i ma na celu osiągnięcie przez nich przynajmniej poziomu A2 (zgodnie z europejskim systemem opisu kształcenia językowego CEFR) w języku włoskim oraz nabycie podstawowych wiadomości dotyczących edukacji obywatelskiej. Program nauki trwa 200 godzin¹⁸.

Programy nauczania drugiego stopnia mają na celu uzyskanie kwalifikacji zawodowych, technicznych i artystycznych na poziomie szkoły średniej. Są to włoskie kategorie kwalifikacji, które obejmują rachunkowość, geometrię, usługi turystyczne, sztukę i rzemiosło, wiedzę dotyczącą morza i przemysłu itp. Programy nauczania na drugim poziomie są realizowane przez 3 semestry dydaktyczne i są prowadzone przez szkoły średnie oferujące wyżej opisane ścieżki nauczania, wskazane przez władze regionalne do prowadzenia zajęć drugiego stopnia dla osób dorosłych. CPIA polegają na tych szkołach w zakresie przeprowadzania tego typu kursów¹⁹.

Te trzy rodzaje ofert kształcenia służą uzyskaniu określonych kompetencji i realizacji celów uczenia się oraz mogą zostać rozszerzone zgodnie z autonomią terytorialną CPIA. Po reformie z 2012 r. dorośli uczniowie, jeśli chcą, mogą realizować do 20% swojej ścieżki kształcenia online.

Na poziomie regionalnym osoby o niskich kwalifikacjach mogą również mieć bezpłatny dostęp do szkoleń zawodowych oferowanych przez regionalne organy administracji. Takie kursy służą zwykle zdobyciu umiejętności i kompetencji w określonych zawodach, w których nie są wymagane wysokie kwalifikacje, przez co są dostępne dla każdego.

4.1.1.2 Dydaktyka

Innowacje wprowadzone przez reformę kształcenia dorosłych dokonały rewolucyjnych zmian w zakresie dydaktyki. Instytucje publiczne przeszły od metod opartych na kwalifikacjach do metod opartych na rozwoju indywidualnych kompetencji i umiejętności. Opis wszystkich oferowanych ścieżek kształcenia, od pierwszego poziomu do kursów drugiego poziomu, przedstawia się w kategoriach efektów uczenia się i / lub celów uczenia się w oparciu o nabywane kompetencje²⁰.

W nowym podejściu dydaktycznym pojawia się najpierw pytanie „kto jest uczniem przez całe życie?”. Osoby dorosłe, które chcą skorzystać z publicznej ścieżki edukacji i tym samym zapewnić sobie podstawowe wykształcenie lub kwalifikacje zawodowe to takie, których

¹⁸ tamże

¹⁹ tamże

²⁰ INDIRE (2018), *Viaggio nell'Istruzione degli Adulti in Italia: alla scoperta di esigenze, problemi e soluzioni*, Istituto Nazionale Documentazione Innovazione e Ricerca Educativa

sytuacja życiowa jest niestabilna (np. migranci lub osoby znajdujące się w niekorzystnej sytuacji, mające trudności ze znalezieniem zatrudnienia lub ukończeniem edukacji, po okresie spędzonym w więzieniu lub poza rynkiem pracy itp.²¹). Dorośli uczniowie mają różne pochodzenie, różne poziomy początkowe i inną wcześniejszą wiedzę teoretyczną lub praktyczną. Dlatego nowe metody uczenia dorosłych opierają się na założeniu, że potrzeby i specyfika uczniów muszą znaleźć się w centrum ich doświadczeń edukacyjnych: z jednej strony ich dziedzictwo kulturowe i osobiste (umiejętności miękkie, umiejętności językowe, kompetencje i umiejętności przyswajane w ramach uczenia się pozaformalnego i nieformalnego) muszą być brane pod uwagę wraz z poziomem wykształcenia przy ocenie ich indywidualnych poziomów wyjściowych; oferta edukacyjna musi być elastyczna, aby móc ją dostosować do indywidualnych potrzeb ucznia.

• *Patto Formativo Individuale (Indywidualna Ścieżka Kształcenia)*

Indywidualna Ścieżka Kształcenia jest umową zawartą pomiędzy uczniem, komisją edukatorów dorosłych, która ocenia jego / jej profil i dyrektorem CPIA, który określa zindywidualizowaną ofertę uczenia się i cele do osiągnięcia przez ucznia. Nowy system edukacji dorosłych pozwala na wprowadzenie spersonalizowanych elementów²².

Każda umowa opracowywana jest przez komisję po rozmowie z uczącym się. Wywiady przeprowadzane są przez edukatora osób dorosłych i są skonstruowane na podstawie szablonów, które mają na celu ocenę:

- kompetencji nabytych w formalnym środowisku edukacyjnym (niezależnie od uzyskania kwalifikacji);
- kompetencji nabytych w drodze uczenia się pozaformalnego (tj. kompetencji i umiejętności nabytych przez sport, sztukę, kształcenie pozaformalne itp.);
- kompetencji nabytych w ramach nieformalnego uczenia się (np. rzemiosło lub zawód wyuczony w rodzinie);
- motywacji i potrzeb ucznia.

Informacje te są następnie przetwarzane przez komisję edukatorów osób dorosłych powołowaną przez dyrektora CPIA. O ile zaistnieje taka potrzeba, korzysta się również z usług specjalistów takich jak mediatora kulturowego czy psychologa, którzy identyfikują i oceniają wyżej wymienione elementy i określają poziom ucznia oraz cele uczenia się opisane w formie kompetencji, które należy zdobyć²³.

²¹ tamże

²² MIUR (2015), Linee guida per il passaggio al nuovo ordinamento a sostegno dell'autonomia organizzativa e didattica dei Centri provinciali per l'istruzione degli adulti, Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana

²³ tamże

- **Unità di Apprendimento i cele kształcenia**

Organizacja ścieżek edukacyjnych określonych w sposób indywidualny dla każdego ucznia (także w przypadku nauczania na odległość) jest elementem zapewniającym personalizację doświadczeń edukacyjnych. Jest to główna zmiana w dydaktyce nauczania, która koncentruje się na odpowiednich metodologiach, aby zapewnić uczniowi najlepsze możliwe warunki²⁴.

Jednostki uczenia się to zestawy wiedzy, umiejętności i kompetencji, które należy zdobyć w odniesieniu do poziomów i okresów uczenia się. W celu ustalenia relacji między wiedzą i umiejętnościami dla każdej kompetencji, najpierw należy określić, które z kompetencji mają być zdobyte przez ucznia. Następnie ustala się, które z nich mogą zostać rozwinięte poprzez nauczanie na odległość, jakie kursy wybrać oraz jak określić właściwy harmonogram nauczania²⁵.

4.1.1.3 Wady i obszary problemowe

W ramach raportu z 2018 r. *„Viaggio nell'Istruzione degli Adulti in Italia”* (Podróż w edukację dorosłych we Włoszech) opublikowanego przez INDIRE (*Istituto Nazionale Documentazione Innovazione e Ricerca Educativa*, czyli Krajowy Instytut Dokumentacji Edukacyjnej, Innowacji i Badań) badaniom poddana była grupa obejmująca edukatorów osób dorosłych z 3 różnych CPIA w środkowych i północnych Włoszech. Badanie wykazało szereg niedociągnięć i obszarów problemowych systemu edukacji dorosłych we Włoszech, związanych głównie z organizacją i dydaktyką oraz kadrą. Grupy fokusowe były prowadzone i moderowane przez badaczy INDIRE.

- **Organizacja**

Zidentyfikowane problemy organizacyjne wynikają z „konfliktu strukturalnego” między pracodawstwem, którego celem jest stworzenie elastycznego modelu nauczania, a systemem, który jest głęboko zakorzeniony w sztywnej strukturze wywodzącej się z ogólnego systemu edukacji.

Jednym z symptomów tego problemu są trudności we właściwym wdrażaniu koncepcji jednostek uczenia się. Okazuje się, że edukatorzy osób dorosłych z grup fokusowych różnie interpretują, czym one są lub jaki mają cel dydaktyczny. Grupa badana jako przyczynę tego problemu podawała zbyt ogólny charakter opisu jednostek w wytycznych wydanych przez Ministerstwo

²⁴ INDIRE (2018), *Viaggio nell'Istruzione degli Adulti in Italia: alla scoperta di esigenze, problemi e soluzioni*, Istituto Nazionale Documentazione Innovazione e Ricerca Educativa

²⁵ MIUR (2015), *Linee guida per il passaggio al nuovo ordinamento a sostegno dell'autonomia organizzativa e didattica dei Centri provinciali per l'istruzione degli adulti*, Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana

Edukacji, które nie określają szczegółowo zawartości i funkcji jednostek uczenia się. Ponadto, zgodnie z wytycznymi, jednostki nauczania powinny zostać ustalone po rozmowie z uczniem, kiedy komisja przeanalizuje jego profil. Z badania wynika jednak, że w praktyce jednostki uczenia się są często przypisywane przed spotkaniem z uczniem, co wpływa na ich zasadność i przekształca je w sztywną strukturę dydaktyczną, która nie uwzględnia specyficznych potrzeb indywidualnych ucznia.

- **Kadra**

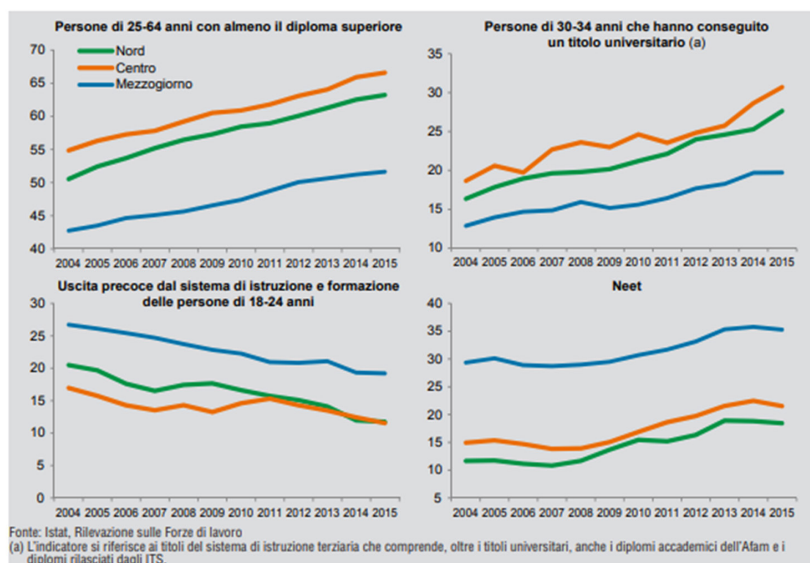
Problemy i niedociągnięcia związane z kadrami można podzielić na dwa główne obszary: szkolenie pedagogów i brak zasobów kadry oraz struktury.

Wielu edukatorów wskazywało na brak specjalnych szkoleń dla nauczycieli osób dorosłych po wejściu do systemu CPIA. Z jednej strony nauczyciele, którzy przechodzą z innych obszarów edukacji, są przyzwyczajeni do klasycznej sztywnej struktury, która charakteryzuje włoski system edukacji, i mają trudności ze zrozumieniem indywidualnego charakteru edukacji dorosłych. Z drugiej strony specyfika i różnorodny charakter potrzeb i trudności uczniów (zarówno związanych z nauką, jak i sytuacją osobistą) powodują, że nauczyciele muszą przejść specjalne szkolenie w zakresie nawiązywania kontaktu i budowania relacji z uczniem. W rzeczywistości nauczyciele, którzy przechodzą do struktur CPIA, są „zdezorientowani”, często korzystają ze wsparcia swoich kolegów, którzy również potrzebują szkoleń. Wśród nauczycieli istnieje tendencja dostosowywania się do sztywnego systemu edukacji, co powoduje trudności w stosowaniu elastycznego systemu przewidzianego w reformie.

Wielu uczestników grup fokusowych również wskazało na braki w kadrze. Powoduje to, że jeden nauczyciel musi prowadzić zajęcia w zbyt licznych grupach, co nie jest efektywne. Grupy te składają się z uczniów z bardzo różnych środowisk, przedziałów wiekowych, o różnym poziomie wykształcenia i konkretnych potrzebach edukacyjnych. Liczne grupy na zajęciach są szczególnie problematyczne w przypadku zajęć na bardzo niskim poziomie, takich jak zajęcia z czytania i pisanie dla uczniów ze środowisk imigrantów, z których niektórzy są analfabetami nawet w języku ojczystym.

Ponadto warto zauważyć, że decentralizacja systemu, mimo, iż zapewnia większą autonomię regionalnym centrom edukacyjnym, oznacza również, że wszystkie wyżej wymienione problemy są dodatkowo pogłębiane przez brak lokalnych funduszy i infrastruktury, ponieważ włoska rzeczywistość charakteryzuje się wyraźną dysproporcją regionalną między północą a południem.

Wykres 5: Różnice regionalne we Włoszech według wskaźników edukacyjnych, ISTAT 2016²⁶



Źródło: ISTAT

Jednak na poziomie lokalnym instytucje edukacji nieformalnej, stowarzyszenia non profit i inne instytucje, takie jak organizacje charytatywne i ośrodki dla migrantów, przejmują rolę edukatorów dorosłych i oferują bezpłatne zajęcia i możliwość uczenia się przez całe życie, chociaż nie wydają certyfikatów i nie nadają kwalifikacji (jeśli nie są certyfikowane przez Ministerstwo Edukacji, MIUR).

4.1.2 Polska

W Polsce istnieją zróżnicowane rozwiązania wspierające aktywizację osób dorosłych, w tym tych o niskich kwalifikacjach.

Zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej określa ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy²⁷. Natomiast zagadnienia związane ze zdobywaniem, zmianą lub podwyższaniem kwalifikacji zawodowych oraz doradztwem zawodowym dzieci, młodzieży i dorosłych w obszarze oświaty znajdują się w ustawie Prawo oświatowe²⁸.

Z ww. przepisów wynika, że pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, a także zdobywaniu kwalifikacji i podwyższaniu kompetencji zawodowych jest jednym z kluczowych celów polityki społecznej, w tym także polityki oświatowej państwa. Wymiernym dowodem priorytetowego

²⁶ BES – *Il Benessere Equo e Sostenibile in Italia 2016*, Istituto Nazionale di Statistica ISTAT, 2016.

²⁷ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (j. t. Dz. U. z 2018 r., poz. 1265 z późn. zm.)

²⁸ Ustawa z dnia 14 grudnia 2016r. Prawo oświatowe (j. t. Dz. U. z 2018 r., poz. 996 z późn. zm.)

traktowania sukcesu osób dorosłych na rynku pracy jest reforma kształcenia zawodowego, która od 1 września 2019 r. wchodzi do polskiego systemu edukacji.

Jakiej grupy osób dotkniętych bezrobociem dotyczą działania państwa?

Poniżej dane dotyczące bezrobocia rejestrowanego w Polsce na koniec 2018 r.²⁹.

Wykres. 6 Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce na koniec 2018 r. w podziale na województwa.



Źródło: Wortal Publicznych Służb Zatrudnienia <http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/bezrobocie-rejestrowane/>

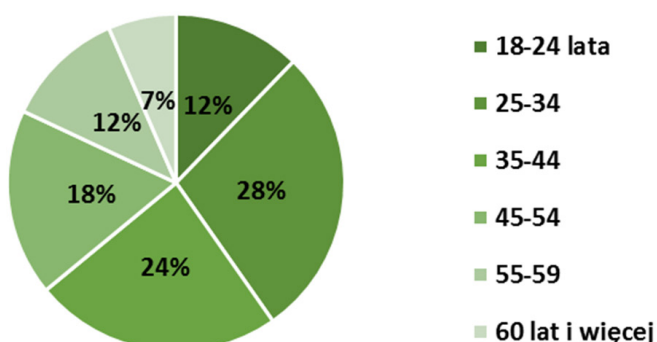
Najniższe bezrobocie występuje w województwach, w których zaawansowana i konkurencyjna gospodarka tworzy wiele atrakcyjnych, dobrze płatnych miejsc pracy. Istnieje tam również popyt na usługi, generujący konieczność tworzenia kolejnych miejsc pracy dla wykwalifikowanej kadry.

Kto zatem nie radzi sobie na rynku pracy?

Poniższe dane za 2018 r. wskazują, że największą grupę zarejestrowanych bezrobotnych stanowią młodzi ludzie – od 25 do 34 roku życia.

²⁹ <http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/bezrobocie-rejestrowane/>

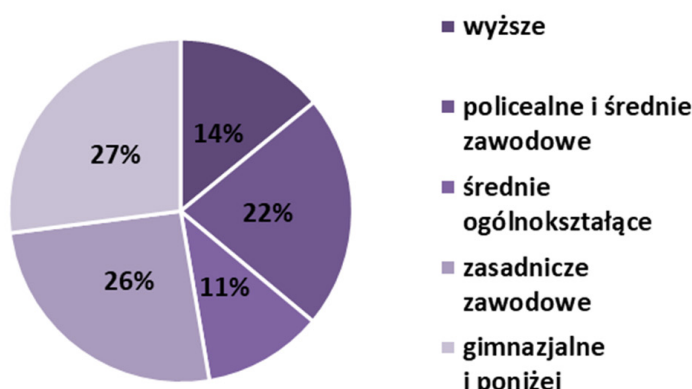
Wykres 7. Struktura zarejestrowanych bezrobotnych wg wieku



Źródło: Wortal Publicznych Służb
Zatrudnienia [http://psz.praca.gov.
pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/
bezrobocie-rejestrowane/](http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/bezrobocie-rejestrowane/)

Wykres 3 potwierdza, iż największą grupą zarejestrowanych bezrobotnych stanowią osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym oraz z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

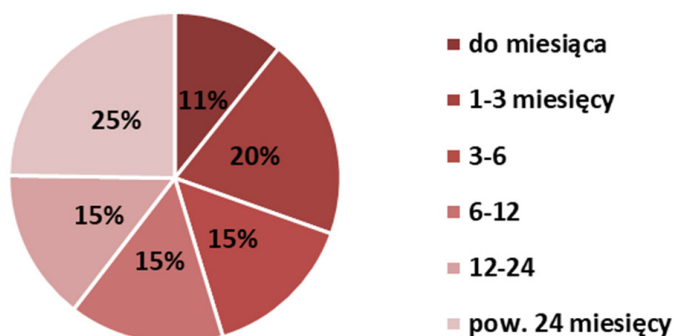
Wykres 8. Struktura zarejestrowanych bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy



Źródło: Wortal Publicznych Służb
Zatrudnienia [http://psz.praca.gov.
pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/
bezrobocie-rejestrowane/](http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/bezrobocie-rejestrowane/)

Spośród wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych aż 1/4 pozostaje bez pracy powyżej 24 miesięcy, zatem działania państwa dotyczą dużej grupy społecznej.

Wykres 9: Struktura zarejestrowanych bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy



Źródło: Wortal Publicznych Służb
Zatrudnienia [http://psz.praca.gov.
pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/
bezrobocie-rejestrowane/](http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/bezrobocie-rejestrowane/)

Jak potwierdzają analizy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, na koniec 2018 r. w ewidencji urzędów pracy zarejestrowanych było 968,9 tys. osób, w tym 383,3 tys. osób pozostawało bez pracy powyżej 12 miesięcy od momentu zarejestrowania się. Osoby te stanowiły 39,6% ogółu bezrobotnych, co oznacza, że prawie 4 na 10 zarejestrowanych osób ponad rok pozostawało bez pracy. W skali roku, przy spadku liczby bezrobotnych o 10,4%, liczba pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy zmniejszyła się o 12,6%. Choć wciąż niepokojące jest utrzymywanie się wysokiej liczby bezrobotnych pozostających w ewidencji urzędów pracy powyżej 24 miesięcy, to na uwagę zasługuje systematyczny spadek liczby osób bezrobotnych w tej grupie począwszy od 2015 r. W końcu 2018 r. w grupie najdłużej oczekujących na podjęcie zatrudnienia znalazło się 239,8 tys. osób, tj. 24,8% ogółu zarejestrowanych. W porównaniu do 2017 r. odnotowano spadek o 31,6 tys. osób, tj. 11,6%³⁰.

4.1.2.1. System doradztwa edukacyjno-zawodowego

Doradztwo edukacyjno-zawodowe jest zorganizowane i prowadzone w ramach działalności dwóch resortów: Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) oraz Ministerstwa Edukacji Narodowej (MEN).

Ważnym uzupełnieniem systemu państwowego jest aktywność organizacji pozarządowych oraz prywatne inicjatywy realizowane w formie działalności gospodarczej.

Do najważniejszych zadań MRPiPS należy tworzenie programów przeciwdziałania bezrobociu, w tym wsparcie dla pracujących osób poprzez działania Krajowego Funduszu Szkoleniowego, oraz koordynowanie publicznych służb zatrudnienia.

Zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej są realizowane przez podległe starostom i marszałkom województw powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, których działania koordynuje minister³¹.

Minister Edukacji Narodowej w ramach swoich kompetencji określa w drodze rozporządzenia treści programowe z zakresu doradztwa zawodowego, sposób realizacji doradztwa zawodowego, a także zadania doradcy zawodowego, uwzględniając rolę doradztwa zawodowego w przygotowaniu uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia³².

MEN jest także zobowiązane do ustalenia prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy. Minister Edukacji Narodowej koordynując i realizując politykę oświatową państwa i współdziałając

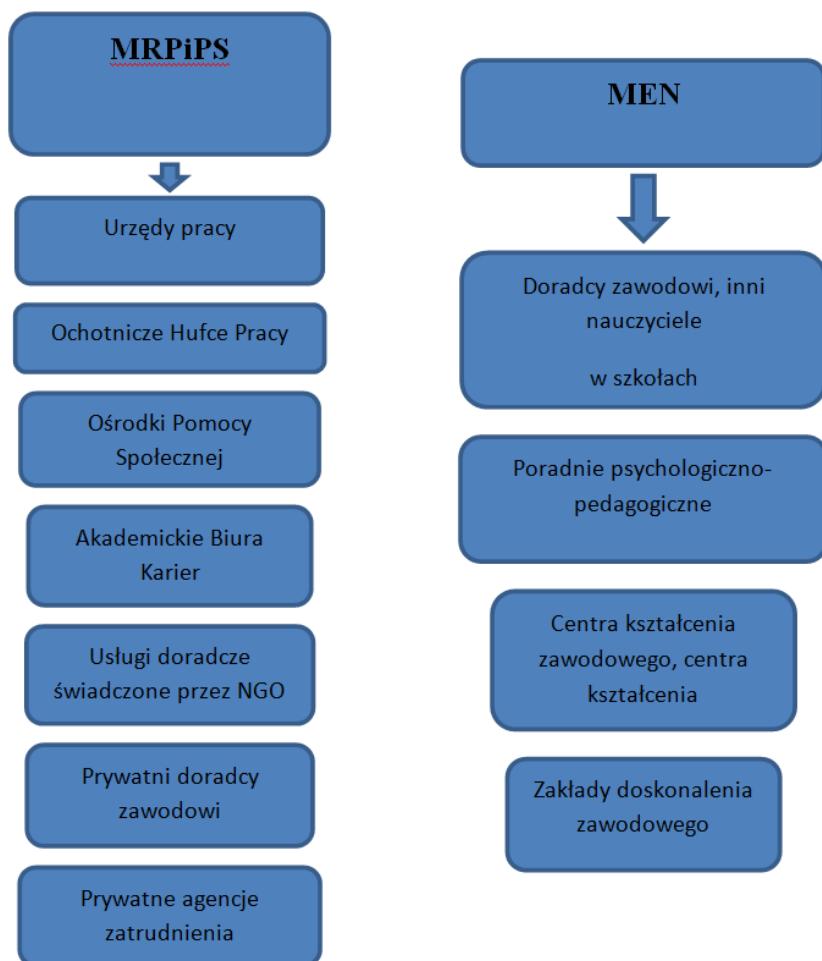
³⁰ Bezrobotni pozostający bez pracy powyżej 12 miesięcy od momentu zarejestrowania się oraz długotrwale bezrobotni w 2018 r. <http://psz.praca.gov.pl>

³¹ <https://www.gov.pl/web/rodzina/rynek-pracy>

³² Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe, op.cit., art. 26a ust. 3

w tym zakresie z wojewodami oraz z innymi organami i jednostkami organizacyjnymi właściwymi w sprawach funkcjonowania systemu oświaty ma realny wpływ na efektywność działań systemu doradztwa zawodowego.

Wykres 10: System doradztwa edukacyjno-zawodowego w Polsce z uwzględnieniem podmiotów (szkół, placówek, innych instytucji) świadczących takie usługi (opracowanie własne)



Źródło: Krystyna Mucha

4.1.2.2 Zadania Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy definiuje bezrobotnego bez kwalifikacji zawodowych jako „bezrobotnego nieposiadającego kwalifikacji do wykonywania jakiegokolwiek zawodu poświadczonych dyplomem, świadectwem lub innym dokumentem uprawniającym do wykonywania zawodu”³³.

³³ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (j. t. Dz. U. z 2018 r., poz. 1265 z późn. zm.) art. 2 ust. 1 pkt 6.

Jakie rozwiązania proponuje resort polityki społecznej?

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia określa zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej.

Ww. plan na rok 2018 określił zadanie do realizacji polegające na doskonaleniu usług pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia z wykorzystaniem profilowania pomocy i indywidualnych planów działania dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy³⁴.

Cele wykonywanych zadań zostały określone m. in. jako podnoszenie jakości poradnictwa zawodowego oraz indywidualizacji działań na rzecz klientów poprzez monitorowanie realizacji poszczególnych usług i tworzenie warunków do ich rozwoju³⁵.

Planowane działania w ramach realizacji celu to np.:

- Monitorowanie realizacji przez urzędy pracy: pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego oraz upowszechnianie informacji dotyczących specyficznych rozwiązań w zakresie ich świadczenia.
- Udzielanie wyjaśnień dotyczących profilowania pomocy dla bezrobotnych, pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego oraz indywidualnych planów działania zgodnie z ustawą promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i aktami wykonawczymi wydanymi na jej podstawie oraz innymi regulacjami prawnymi.
- Doskonalenie metod pracy z osobami bezrobotnymi, poszukującymi pracy oraz pracodawcami, m.in. poprzez opracowywanie i upowszechnianie informacji, materiałów i specjalistycznych wydawnictw dla pośredników pracy, doradców zawodowych lub pracowników pełniących funkcję doradcy klienta, monitorowanie użytkowania przez urzędy pracy i sprawowanie nadzoru merytorycznego nad Systemem Doradcy Zawodowego (SDZ), w skład którego wchodzi Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (KZZ) i Narzędzie do badania kompetencji (NBK).
- Organizację spotkań informacyjno-szkoleniowych, seminariów i szkoleń dotyczących pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego³⁶.

W ramach kolejnego zadania wynikającego z ww. planu³⁷, czyli stworzenia modelu analizy popytu na zawody, dąży się do prognozy trendów zapotrzebowania na pracę i kierunków kształcenia zawodowego.

³⁴ Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2018, załącznik do Uchwały nr 88/ 2018 Rady Ministrów z dnia 22 czerwca 2018 r. w sprawie Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2018, s. 22.

³⁵ Tamże, s. 22.

³⁶ Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2018, załącznik do Uchwały nr 88/ 2018 Rady Ministrów z dnia 22 czerwca 2018 r. w sprawie Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2018, s. 22.

³⁷ Tamże s. 25

Przewidywane efekty realizacji zadania to wsparcie doradztwa i poradnictwa zawodowego w kwestii wyboru pożądanej przez rynek ścieżki kariery oraz wsparcie merytoryczne inicjatyw dotyczących lepszego dostosowania kompetencji i kwalifikacji do wymogów rynku pracy³⁸.

Następne zadanie polegające na aktywizacji społeczno-zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym ma na celu zwiększenie możliwości osób długotrwale bezrobotnych, korzystających ze świadczeń pomocy społecznej, do powrotu do aktywności zawodowej i społecznej³⁹.

Przewidywane efekty realizacji zadania to:

- zwiększenie liczby osób pracujących,
- zmniejszenie liczby beneficjentów pomocy społecznej,
- zwiększenie liczby partnerstw zawieranych przy realizacji lokalnych programów rynku pracy⁴⁰.

4.1.2.3. Instytucje rynku pracy realizujące zadania w zakresie aktywizacji zatrudnienia

W myśl cytowanej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy **instytucjami rynku pracy** realizującymi zadania ustawowe są:

1. publiczne służby zatrudnienia;
2. Ochotnicze Hufce Pracy;
3. agencje zatrudnienia;
4. instytucje szkoleniowe;
5. instytucje dialogu społecznego;
6. instytucje partnerstwa lokalnego⁴¹.

Publiczne służby zatrudnienia są organami zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi, realizującymi zadania określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

System publicznych służb zatrudnienia w Polsce jest zdecentralizowany, tj. oparty o strukturę samorządów terytorialnych. Urzędy realizują cele ustalone przez rząd, ale mają dużą swobodę w uzupełnianiu krajowej strategii w zależności od potrzeb swojego regionu.

³⁸ Tamże

³⁹ Tamże s. 48

⁴⁰ Tamże s. 48

⁴¹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji..., op. cit., art. 6 ust. 1

I tak do zadań Wojewódzkiego Urzędu Pracy funkcjonującego w ramach samorządu województwa w zakresie usług na rzecz osób o niskich kwalifikacjach należy m. in.:

- świadczenie poradnictwa zawodowego oraz jego koordynowanie w publicznych służbach zatrudnienia na terenie województwa;
- współpraca na terenie województwa z powiatowymi urzędami pracy w zakresie organizacji szkoleń, przygotowania zawodowego dorosłych i staży⁴².

Osoby o niskich kwalifikacjach mogą znaleźć wsparcie w Powiatowych Urzędach Pracy funkcjonujących w ramach samorządu powiatu, których zadaniem jest opracowanie i realizacja programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy stanowiącego część powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych, w tym:

- udzielanie pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w znalezieniu pracy przez pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe;
- udzielanie pomocy pracodawcom w pozyskiwaniu pracowników przez pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe;
- kierowanie bezrobotnych do realizatora działań aktywizacyjnych, któremu marszałek województwa zlecił wykonanie działań aktywizacyjnych;
- rejestrowanie bezrobotnych i poszukujących pracy oraz ustalanie profili pomocy dla bezrobotnych;
- inicjowanie, organizowanie i finansowanie usług i instrumentów rynku pracy;
- inicjowanie, organizowanie i finansowanie szkoleń i przygotowania zawodowego dorosłych;
- współpraca z gminami w zakresie upowszechniania ofert pracy i informacji o usługach poradnictwa zawodowego, szkoleniach, przygotowaniu zawodowym dorosłych, stażach, organizacji robót publicznych oraz prac społecznie użytecznych, realizacji Programu Aktywizacja i Integracja oraz zatrudnienia socjalnego na podstawie przepisów o zatrudnieniu socjalnym;
- opracowywanie i realizowanie indywidualnych planów działania;
- realizowanie projektów w zakresie promocji zatrudnienia, w tym przeciwdziałania bezrobociu, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej bezrobotnych, wynikających z programów operacyjnych współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego i Funduszu Pracy;
- przetwarzanie informacji o bezrobotnych, poszukujących pracy i cudzoziemcach zamierzających wykonywać lub wykonujących pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej⁴³.

Kolejną instytucją rynku pracy działającą, co do zasady, na rzecz młodzieży o niskich kwalifikacjach są Ochotnicze Hufce Pracy (OHP).

⁴² <https://www.gov.pl/web/rodzina/zadania-wojewodzkiego-urzedu-pracy-funkcjonujacego-w-ramach-samorzadu-wojewodztwa>

⁴³ <https://www.gov.pl/web/rodzina/zadania-powiatowego-urzedu-pracy-funkcjonujacego-w-ramach-samorzadu-powiatu>

Rolą Ochotniczych Hufców Pracy jest wykonywanie zadań państwa w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, a także zadań w zakresie jej kształcenia i wychowania⁴⁴.

W ramach powierzonych zadań OHP m. in.:

1. prowadzą pośrednictwo pracy oraz organizują zatrudnianie dla:
 - a) młodzieży w wieku powyżej 15 lat, która nie ukończyła szkoły podstawowej albo nie kontynuuje nauki po ukończeniu tej szkoły,
 - b) bezrobotnych do 25 roku życia,
 - c) uczniów i studentów;
2. prowadzą poradnictwo zawodowe dla młodzieży oraz mobilne centra informacji zawodowej;
3. inicjują międzynarodową współpracę i wymianę młodzieży.

Ochotnicze Hufce Pracy w ramach powierzonych zadań prowadzą współpracę z jednostkami administracji rządowej, z publicznymi służbami zatrudnienia i innymi instytucjami rynku pracy oraz jednostkami samorządu terytorialnego.

Ważnym uzupełnieniem oferty wspomagającej osoby o niskich kwalifikacjach są usługi agencji zatrudnienia.

Prowadzenie działalności gospodarczej jako agencji zatrudnienia jest działalnością regulowaną w rozumieniu ustawy z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców (Dz. U. poz. 646)⁴⁵. Agencje zatrudnienia prowadzą usługi w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej.

Ustawowe zadania w zakresie poradnictwa zawodowego zostały określone m. in. jako: udzielanie pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, udzielanie informacji niezbędnych do podejmowania decyzji zawodowych w szczególności o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia, inicjowanie, organizowanie i prowadzenie grupowych porad zawodowych, zajęć aktywizujących w zakresie pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, udzielanie pracodawcom pomocy w doborze kandydatów do pracy, w szczególności udzielanie informacji i doradztwo w tym zakresie⁴⁶.

Kolejne instytucje rynku pracy wspierające osoby o niskich kwalifikacjach to **instytucje szkoleniowe**.

⁴⁴ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji..., op. cit., art. 12 ust. 1.

⁴⁵ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji..., op. cit., art. 18 ust. 1.

⁴⁶ Tamże, art. 18 ust. 1 pkt 3.

Instytucje szkoleniowe są to publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną. Przedmiotem ich działalności jest podwyższanie kompetencji zawodowych oraz rozwijanie umiejętności poruszania się po rynku pracy.

Instytucja szkoleniowa oferująca szkolenia dla bezrobotnych i poszukujących pracy może uzyskać zlecenie finansowane ze środków publicznych na prowadzenie tych szkoleń po wpisie do rejestru instytucji szkoleniowych prowadzonego przez wojewódzki urząd pracy właściwy ze względu na siedzibę instytucji szkoleniowej⁴⁷.

W ramach **dialogu społecznego** oraz **partnerstwa lokalnego** działa Rada Rynku Pracy (organ opiniodawczo-doradczy MRPiPS), wojewódzkie rady (organ opiniodawczo-doradczy marszałka) i powiatowe rady rynku pracy (organ opiniodawczo-doradczy starosty), które pośrednio świadczą usługi na rzecz osób z niskimi kwalifikacjami.

Wojewódzka rada rynku pracy wydaje opinię o zasadności kształcenia w danym zawodzie zgodnie z potrzebami rynku pracy.

Powiatowe rady rynku pracy opiniują celowość realizacji programów specjalnych oraz celowość realizacji Programu Aktywizacja i Integracja. Do udziału w Programie Aktywizacja i Integracja są kierowani bezrobotni, dla których jest ustalony profil pomocy III. Jest to profil dla osób oddalonych od rynku pracy, wymagających szczególnego wsparcia ze strony urzędu i innych instytucji rynku pracy⁴⁸.

Instytucje dialogu społecznego zajmują się problematyką rynku pracy. Są to organizacje związków zawodowych, pracodawców i bezrobotnych oraz organizacje pozarządowe współpracujące z publicznymi służbami zatrudnienia i Ochotniczymi Hufcami Pracy w zakresie realizacji zadań określonych ustawą o promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy. Natomiast instytucje partnerstwa lokalnego realizują inicjatywy partnerów rynku pracy, tworzone na rzecz realizacji zadań określonych cytowaną ustawą i wspierane przez organy samorządu terytorialnego.

4.1.2.4. Zadania Ministra Edukacji Narodowej w zakresie wspierania osób o niskich kwalifikacjach

W ramach systemu oświaty wspieranie osób o niskich kwalifikacjach odbywa się dwutorowo. Po pierwsze poprzez tworzenie ścieżek kształcenia – we współpracy z instytucjami umożliwiającymi uczenie się przez całe życie i zdobywanie kwalifikacji w każdym wieku. Po drugie poprzez system doradztwa zawodowego na każdym etapie kształcenia.

⁴⁷ Tamże, art. 20 ust. 1

⁴⁸ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji..., op. cit., art. 62a ust. 2.

Jakie rozwiązania proponuje system edukacji w Polsce?

System edukacji gwarantuje osobom niepełnoletnim oraz osobom dorosłym wybór odpowiedniej drogi kształcenia, doksztalcania oraz zdobywania i poszerzania kwalifikacji.

Obowiązek szkolny jest spełniany poprzez uczęszczanie do ośmioletnich szkół podstawowych.

Obowiązek nauki (w Polsce do 18 roku życia) spełnia się m. in. poprzez uczęszczanie do szkół ponadpodstawowych. Wśród szkół ponadpodstawowych, zgodnie z ustawą Prawo oświatowe⁴⁹, znajdują się **szkoły prowadzące kształcenie zawodowe**: pięcioletnie technikum, trzyletnia branżowa szkoła I stopnia, trzyletnia szkoła specjalna przysposabiająca do pracy, dwuletnia branżowa szkoła II stopnia, szkoła policealna dla osób posiadających wykształcenie średnie lub wykształcenie średnie branżowe o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku.

Do szkół branżowych II stopnia oraz szkół policealnych przyjmowane są zarówno osoby niepełnoletnie, jak i pełnoletnie⁵⁰.

Ww. szkoły umożliwiają osobom bez kwalifikacji oraz o niskich kwalifikacjach zdobycie **dyplomu zawodowego** lub **certyfikatu kwalifikacji zawodowej**, które są dokumentami potwierdzającymi ich uprawnienia do wykonywania pracy na określonym stanowisku (zgodnie z wymaganymi kwalifikacjami).

Ponadto system oświaty umożliwia **kształcenie ustawiczne** poprzez kształcenie w: szkołach dla dorosłych (szkoły podstawowe i licea ogólnokształcące), branżowych szkołach II stopnia i szkołach policealnych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny⁵¹.

Dla osób o niskich kwalifikacjach lub osób, które chcą zdobyć nowe kwalifikacje, polski system edukacji zapewnia udział w **formach pozaszkolnych**.

Są to formy uzyskiwania i uzupełniania wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych, takie jak:

- 1) kwalifikacyjny kurs zawodowy;
- 2) kurs umiejętności zawodowych;
- 3) kurs kompetencji ogólnych;
- 4) turnus doksztalcania teoretycznego młodocianych pracowników;
- 5) kurs, inny niż wymienione w pkt 1-3, umożliwiający uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych⁵².

⁴⁹ Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (j. t. Dz. U. z 2018 r., poz. 996 z późn. zm.)

⁵⁰ Tamże, art. 18 ust. 1.

⁵¹ Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (j. t. Dz. U. z 2018 r., poz. 996 z późn. zm.), art. 4 pkt 29

⁵² Tamże, art. 117 ust. 1a.

Ww. formy pozaszkolne mogą być prowadzone odpowiednio w: publicznych i niepublicznych szkołach prowadzących kształcenie zawodowe, publicznych i niepublicznych placówkach kształcenia ustawicznego i centrach kształcenia zawodowego, instytucjach rynku pracy prowadzących działalność edukacyjno-szkoleniową (zgodnie z art. 6 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy), podmiotach prowadzących działalność oświatową⁵³.

„W procesie kształcenia zawodowego są podejmowane działania wspomagające rozwój każdego uczącego się, stosownie do jego potrzeb i możliwości, ze szczególnym uwzględnieniem indywidualnych ścieżek edukacji i kariery, możliwości podnoszenia poziomu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych oraz zapobiegania przedwczesnemu kończeniu nauki”⁵⁴.

System doradztwa zawodowego wprowadzony przez Ministra Edukacji Narodowej zakłada, iż na każdym etapie kształcenia prowadzone są „zaplanowane i systematyczne działania w zakresie doradztwa zawodowego w celu wspierania dzieci i uczniów w procesie rozpoznawania zainteresowań i predyspozycji zawodowych oraz podejmowania świadomych decyzji edukacyjnych i zawodowych, w tym przygotowania do wyboru kolejnego etapu kształcenia i zawodu (...)”⁵⁵.

W szkołach doradztwo zawodowe jest realizowane na obowiązkowych zajęciach edukacyjnych z zakresu kształcenia ogólnego lub kształcenia w zawodzie, zajęciach z zakresu doradztwa zawodowego, dla których została ustalona podstawa programowa, zajęciach związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu prowadzonych w ramach pomocy psychologiczno-pedagogicznej oraz zajęciach z wychowawcą⁵⁶.

Mając na uwadze rangę doradztwa zawodowego, w 2018 r. resort oświaty po raz pierwszy wydał akt wykonawczy regulujący treści programowe z zakresu doradztwa zawodowego, warunki i sposób realizacji i organizacji doradztwa zawodowego w szkołach i placówkach, oraz wymagania w zakresie przygotowania osób realizujących doradztwo zawodowe w szkołach i placówkach⁵⁷.

Treści podstawy programowej doradztwa zawodowego dla wszystkich adresatów szkolnej edukacji obejmują następujące obszary:

⁵³ Tamże, art. 117 ust. 2

⁵⁴ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (Dz. U. z 2019 r., poz. 316)

⁵⁵ Tamże, art. 26a

⁵⁶ Tamże, art. 26a ust. 2.

⁵⁷ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 sierpnia 2018 r. w sprawie doradztwa zawodowego (Dz. U. z 2018r., poz. 1675)

- 1) poznawanie własnych zasobów;
- 2) świat zawodów i rynek pracy;
- 3) rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie;
- 4) planowanie własnego rozwoju i podejmowanie decyzji zawodowych.

Doradztwo zawodowe w szkołach, w zależności od rodzaju zajęć, podczas których prowadzone jest doradztwo, prowadzą odpowiednio nauczyciele zajęć z zakresu kształcenia ogólnego, wychowawcy, doradcy zawodowi posiadający kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela doradcy zawodowego, pedagodzy, psycholodzy.

Doradztwo edukacyjno-zawodowe realizowane jest również przez poradnie psychologiczno-pedagogiczne i polega na planowaniu i realizacji zadań z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego. Poradnie świadczą wsparcie poprzez udzielanie bezpośredniej pomocy młodzieży oraz wspomaganie szkół w tym zakresie⁵⁸.

4.1.3 Wielka Brytania

W tej sekcji przeanalizujemy krajowy system edukacji w Zjednoczonym Królestwie. Po pierwsze przeanalizujemy krajowe ramy edukacji w Wielkiej Brytanii dotyczące programów dla osób dorosłych. Następnie opiszemy zagadnienia dotyczące umiejętności dorosłych i wynikające z nich strategie edukacyjne. W dalszej części opiszemy każdy z programów kształcenia osób dorosłych i ich rolę w rozwijaniu umiejętności. Na koniec omówimy systemy informacyjne funkcjonujące w Wielkiej Brytanii oraz rolę Brokerów Umiejętności.

4.1.3.1 Brytyjskie krajowe ramy edukacji

Zjednoczone Królestwo jest demokracją parlamentarną i monarchią konstytucyjną, która składa się z czterech krajów: Anglii, Szkocji, Walii i Irlandii Północnej.

Brytyjski system polityczny deleguje niektóre działania, w tym zarządzanie i monitorowanie edukacji, szkoleń i zatrudnienia, rządowi walijskiemu, rządowi szkockiemu i rządowi Irlandii Północnej. Choć Anglia nie jest krajem zdecentralizowanym, w zakresie edukacji prowadzi politykę niezależnie od Walii, Szkocji i Irlandii Północnej, a organem decyzyjnym jest parlament w Londynie.

Ramy edukacyjne różnią się w większym lub mniejszym stopniu w każdym z tych krajów składowych. W tej części skoncentrujemy się na największym kraju wchodzącym w skład Zjednoczonego Królestwa, a mianowicie na Anglii.

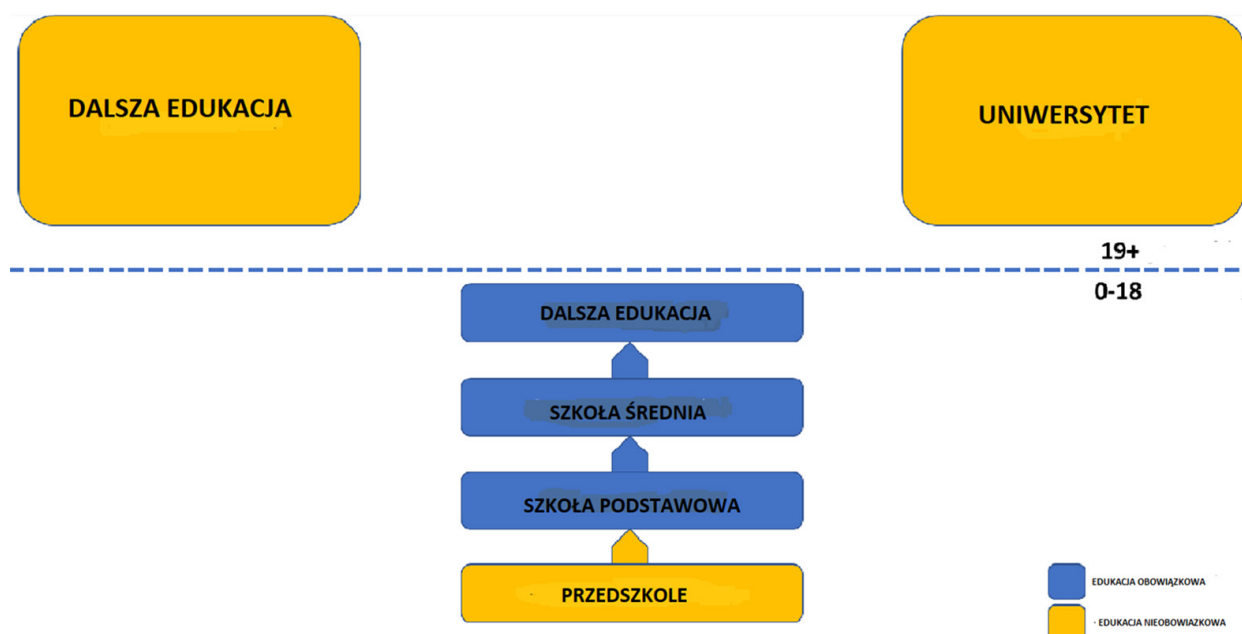
⁵⁸ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 lutego 2013 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych (Dz. U. z 2013 r., poz. 199 z późn. zm.)

a. Angielski system edukacji

Angielski system edukacji jest nadzorowany przez brytyjski Departament Edukacji i zarządzany przez agencje.

Edukacja wczesnoszkolna rozpoczyna się w wieku 3 lat, i trwa do ukończenia 5 lat. Jest to edukacja nieobowiązkowa. Następnie dzieci zaczynają obowiązkowe kształcenie w pełnym wymiarze godzin do ukończenia 18 lat, składające się z edukacji podstawowej (5 lat - 11 lat), kształcenia na poziomie szkoły średniej (11 lat - 16 lat) i dalszej edukacji (16 lat - 18 lat). W Anglii, w wieku 19 lat, uczniowie mogą kontynuować naukę w ramach ścieżki uniwersyteckiej lub wybrać opcję dalszego dokształcania się poza instytucjami akademickimi.

Wykres 11: Angielski system edukacji



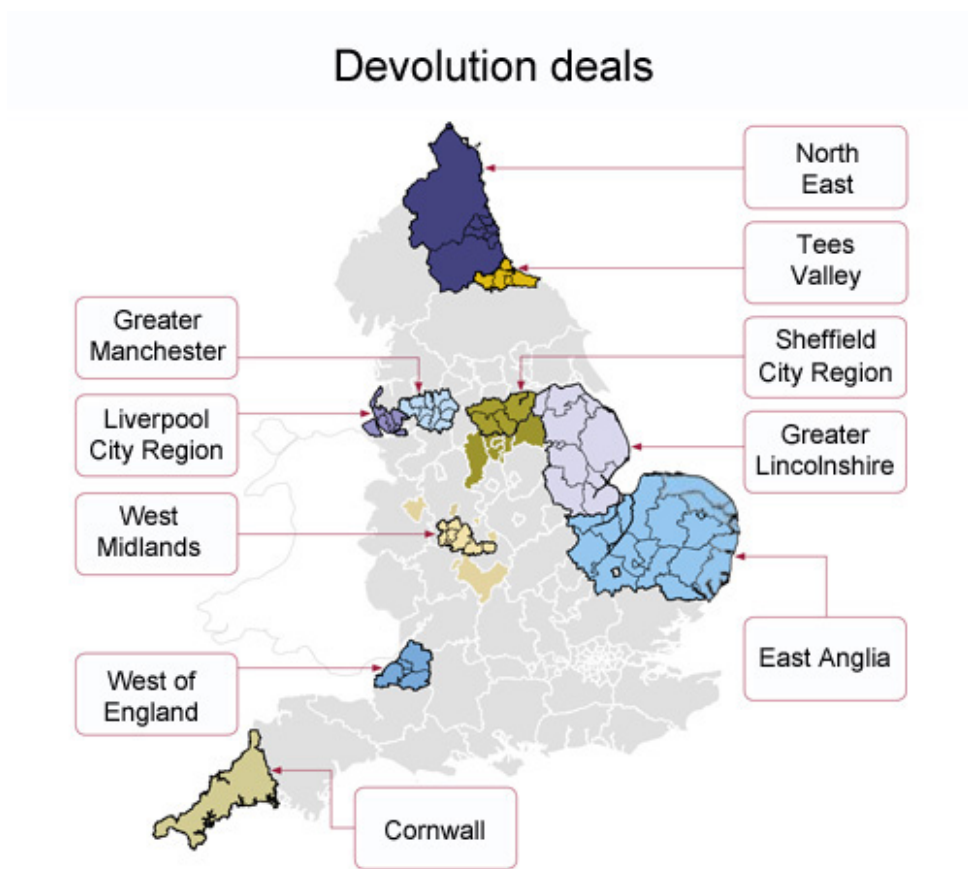
Źródło: Simon Dawson

W tej części raportu skoncentrujemy się na dalszej edukacji dla osób w wieku powyżej 19 lat.

b. System edukacji regionu Liverpool City

W 2014 r. Rząd Wielkiej Brytanii podpisał „Umowy decentralizacji” z 10 regionami Anglii. Decentralizacja oznacza, że prawo do podejmowania decyzji mają poszczególne regiony, a środki finansowe są im przekazywane przez rząd. Pozwala to na podejmowanie decyzji bliższych mieszkańcom i przedsiębiorstwom, które mają bezpośredni wpływ na życie regionu.

Wykres 12: Zdecentralizowane władze



Źródło: Steering English Devolution, <https://www.nao.org.uk/naoblog/steering-english-devolution/>

Poprzez zdecentralizowanie zapewnia się większą swobodę i elastyczność na poziomie lokalnym, co oznacza, że władze i inni partnerzy społeczni mogą wpływać na poprawę usług publicznych i lokalny wzrost gospodarczy. Warunki umów decentralizacyjnych różnią się w zależności od władz, a niektóre z nich obejmują decentralizację dotyczącą kształcenia osób dorosłych.

Region, z którego pochodzi autor obejmuje właśnie taki obszar – region Liverpool City. Region ten obejmuje obszary Halton, Knowsley, Liverpool, Sefton, St Helens i Wirral oraz populację ponad 1,5 miliona mieszkańców wraz z dodatkowymi osobami pracującymi w tym regionie, ale mieszkającymi gdzie indziej.

Na podstawie umowy decentralizacyjnej od sierpnia 2019 r. region Liverpool City jest bezpośrednio odpowiedzialny za niektóre elementy edukacji osób dorosłych – nie są one już zarządzane i administrowane przez rząd centralny.

W tej części będziemy odnosić się do Regionu Liverpool City jako studium przypadku zdecentralizowanej edukacji osób dorosłych.

4.1.3.2 Zagadnienia dotyczące edukacji osób dorosłych

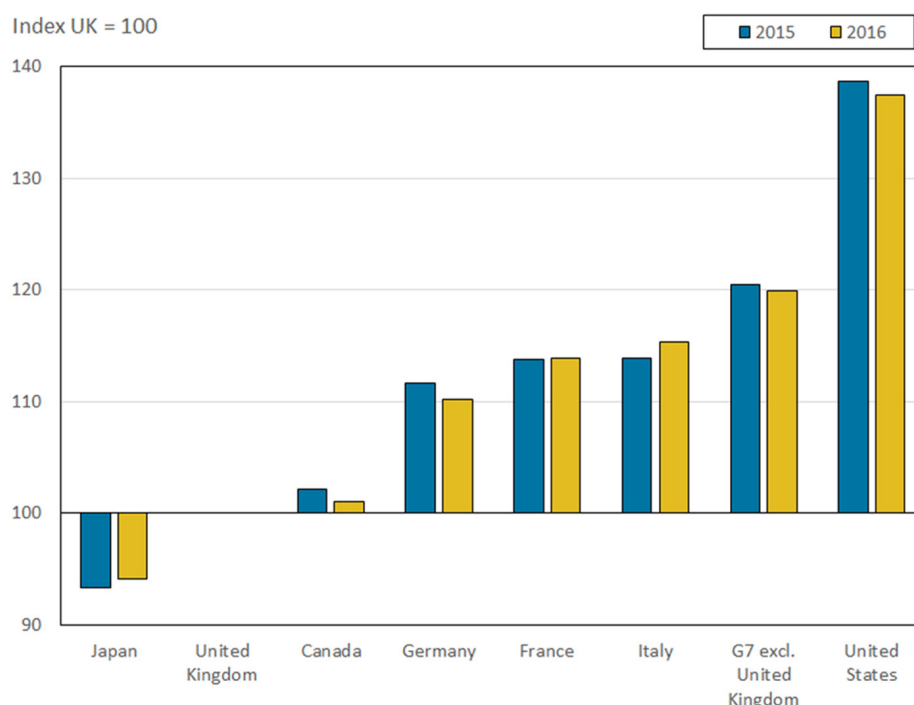
W Anglii problem stanowią różnice w umiejętnościach osób pochodzących z bogatszych i biedniejszych rejonów. Prowadzi to do słabej wydajności i dużych różnic między poszczególnymi regionami kraju.

a. Kontekst krajowy

Londyn jest dobrze wykształconym i zamożnym obszarem w Anglii, natomiast wiele brytyjskich miast osiąga słabe wyniki w skali kraju w porównaniu ze średnią krajową⁵⁹.

Wskaźniki zatrudnienia w Wielkiej Brytanii są na rekordowo niskim poziomie, a wydajność w Wielkiej Brytanii pozostaje w tyle za innymi krajami rozwiniętymi. Chociaż wydajność w Wielkiej Brytanii (mierzona w PKB na pracownika) była o 6,3% wyższa niż w Japonii (choć różnica się zmniejsza), jest ona znacznie niższa niż w Niemczech (9,3%), Francji (12,2%), Włoszech (13,3%) i USA (27,3 %). PKB Wielkiej Brytanii na pracownika jest o 16,6% niższy od reszty krajów G7⁶⁰.

Wykres 13: Produkt krajowy brutto na pracownika, kraje G7: 2015-2016



Źródło: International comparisons of UK productivity (ICP), final estimates: 2016, Office of National Statistics, April 2018

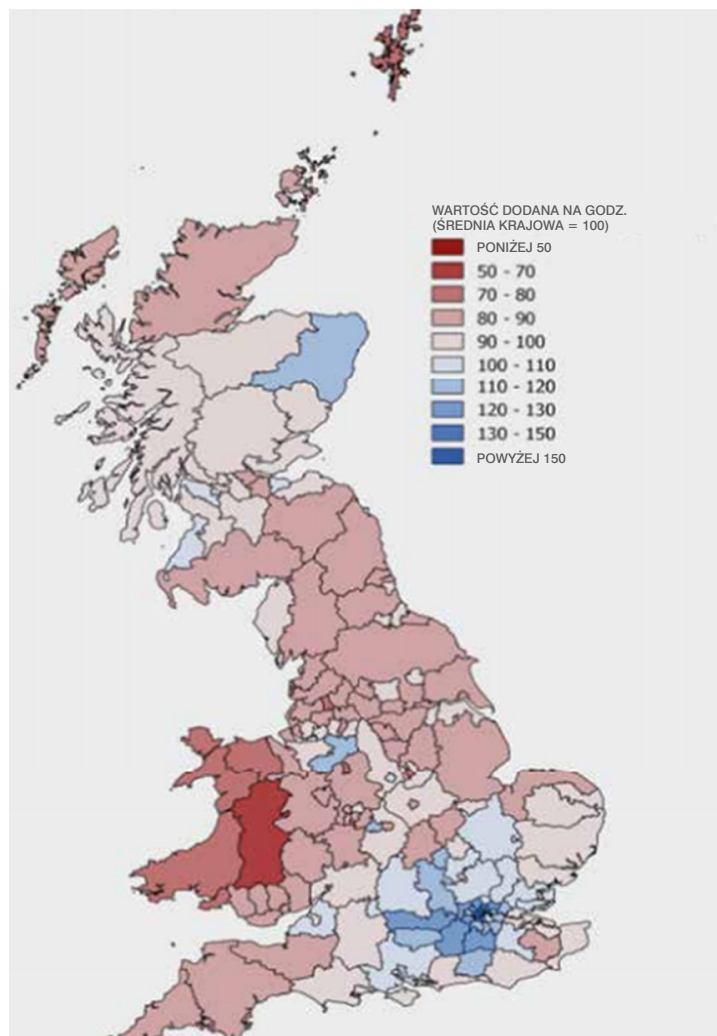
⁵⁹ Industrial Strategy: Building a Britain fit for the future, HM Government, November 2017 pg. 19

⁶⁰ International comparisons of UK productivity (ICP), final estimates: 2016, Office of National Statistics, April 2018

Mimo iż w Wielkiej Brytanii znajduje się wiele z najbardziej produktywnych firm świata, ogólne wyniki są słabe.

Wykres 14 pokazuje koncentrację i dysproporcję produktywności w Wielkiej Brytanii. W okolicach Londynu i regionu południowo-wschodniego wydajność jest powyżej średniej. Zdecydowana większość pozostałej części kraju jest znacznie poniżej średniej krajowej.

Wykres 14: Produktywność w regionach



Źródło: 'Subregional Productivity: Labour Productivity', Office of National Statistics, 2017

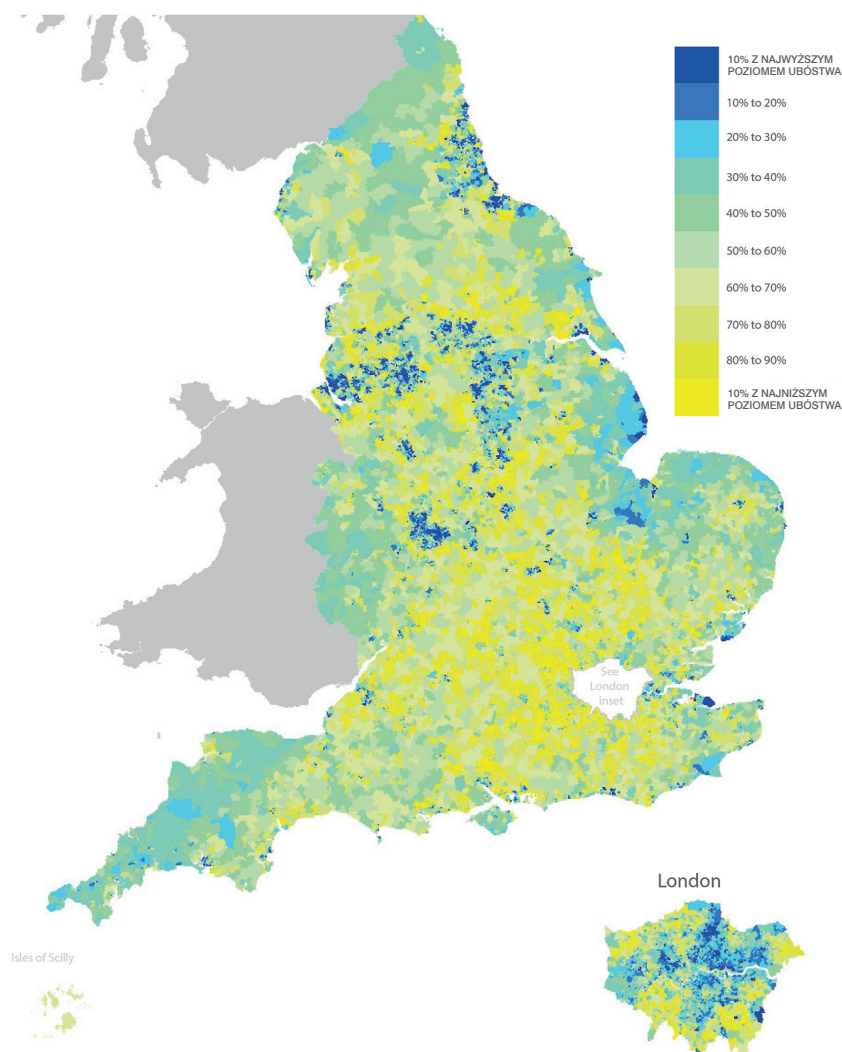
b. Kontekst lokalny

Jak wyjaśniono powyżej, istnieje znaczna rozbieżność między różnymi obszarami Anglii, a region Liverpool City jest rejonem o słabych wynikach.

Region Liverpool City ma najwyższy poziom ubóstwa zgodnie z Indekssem Różnorodnych Form Niedostatku (2015). Spośród 6 ośrodków samorządowych w regionie Liverpool City,

2 z 10 ośrodków samorządowych z najwyższym poziomem ubóstwa i 4 z 50 z najwyższym poziomem ubóstwa w skali kraju znajdują się w regionie Liverpool City (ze 152 ośrodków samorządowych) ⁶¹.

Wykres 15: Angielski Indeks Różnorodnych Form Niedostatku (IMD) 2015



Źródło: The English Index of Multiple Deprivation (IMD) 2015 Infographic

Wynika to w dużej mierze z poziomu zatrudnienia i bezrobocia w regionie Liverpool City.

Region Liverpool City znacznie odbiega od średniej regionalnej i krajowej dotyczącej osób aktywnych zawodowo i zatrudnionych. 74,6% osób z regionu Liverpool City jest aktywnych ekonomicznie w porównaniu z odpowiednio 77% i 78,5% na północnym zachodzie Anglii

⁶¹ The English Index of Multiple Deprivation (IMD) 2015

i w całej Wielkiej Brytanii. 71,7% mieszkańców Liverpoolu ma zatrudnienie w porównaniu z 73,8% na północnym zachodzie Anglii i 75,1% w całej Wielkiej Brytanii.

Odsetek mieszkańców zatrudnionych w różnych podmiotach jest tylko nieznacznie niższy od średniej krajowej (63,9% w porównaniu do 64,3%), jednak istnieje znaczna różnica w samozatrudnieniu – to zaledwie 7,7% mieszkańców regionu Liverpool City w porównaniu do 10,6% w skali kraju.

Wykres 16: Zatrudnienie i bezrobocie (region Liverpool City w porównaniu do regionu North West i w porównaniu do całości Wielkiej Brytanii)

ZATRUDNIENIE I BEZROBOCIE (PAŹDZIERNIK 2017 - WRZESIEŃ 2018)

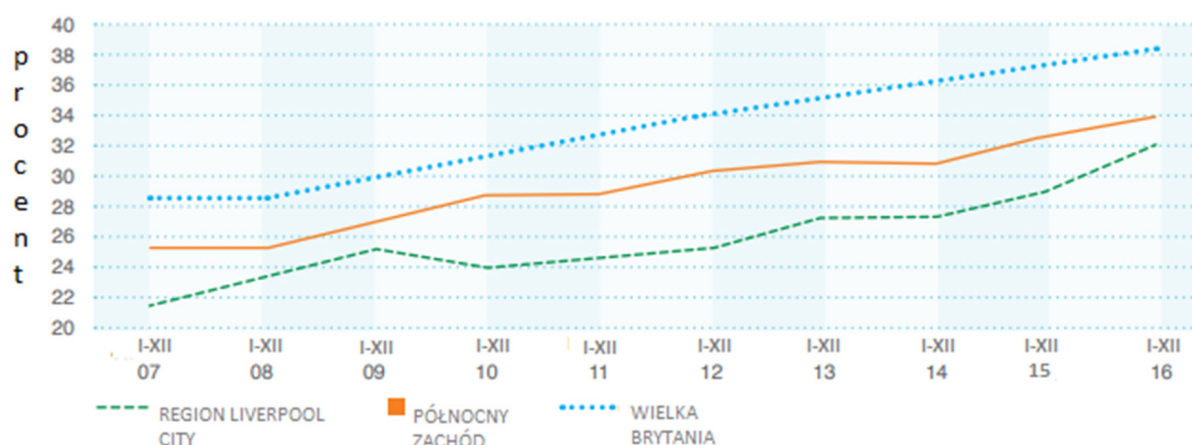
	Region Liverpool City	Region Liverpool City (%)	Północny Zachód (%)	Wielka Brytania (%)
WSZYSTKIE OSOBY				
Ekonomicznie aktywne	737,600	74.6	77.0	78.5
Zatrudnione	709,000	71.7	73.8	75.1
Zatrudnione jako pracownicy	627,100	63.9	64.4	64.3
Samozatrudnione	80,800	7.7	9.2	10.6
Bezrobotne	28,600	3.9	4.1	4.2

Źródło: Labour Market Profile, Liverpool City Region, Nomis

Ponadto liczba mieszkańców regionu Liverpool City w wieku produkcyjnym z najwyższym poziomem kwalifikacji jest również znacznie poniżej średnich regionalnych i krajowych.

Tylko 31,5% mieszkańców regionu Liverpool City ma kwalifikacje na poziomie 4 lub wyższym w porównaniu do 34,5% na północnym zachodzie Anglii i 38,6% w skali całej Wielkiej Brytanii.

Wykres 17: Populacja osób w wieku produkcyjnym z kwalifikacjami na poziomie 4+



Źródło: Skills Strategy 2018-2023, Liverpool City Region, Local Enterprise Partnership

Różnica zmniejsza się, ponieważ najwyższy poziom kwalifikacji dotyczy 83,2% mieszkańców posiadających kwalifikacje na poziomie I lub wyższym w porównaniu z 85,2% na poziomie regionalnym i 85,4% w skali kraju.

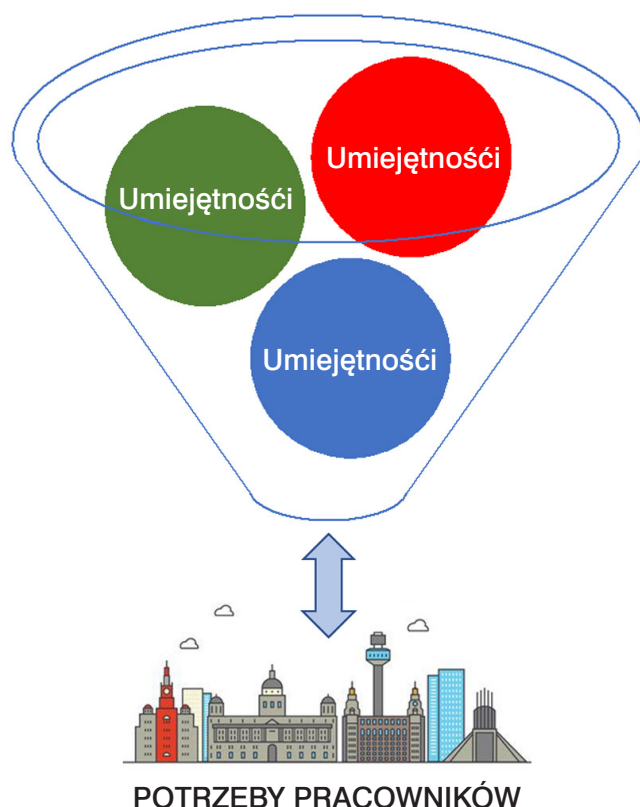
W porównaniu z regionem północno-zachodnim i z całym krajem region Liverpool City zamieszkuje znacznie więcej mieszkańców bez kwalifikacji. 11,3% mieszkańców regionu Liverpool City nie posiada żadnych kwalifikacji – w porównaniu do 9,0% na północnym zachodzie i 7,7% w Wielkiej Brytanii⁶².

Spowodowało to potrzebę zwiększenia umiejętności osób dorosłych w regionie Liverpool City.

4.1.3.3 Strategia kształcenia osób dorosłych

Rząd Wielkiej Brytanii stosuje podejście do umiejętności dorosłych oparte na popycie, co stoi w przeciwieństwie do strategii opartej na podaży. Oznacza to, że w większości przypadków to przedsiębiorstwa decydują o doborze umiejętności, a nie są one narzucane odgórnie przez rząd.

Wykres 18: Podejście oparte na popycie na umiejętności osób dorosłych



Źródło: Simon Dawson

⁶² Labour Market Profile - Liverpool City Region, Nomis

Stanowisko rządu jest następujące – to przedsiębiorstwa muszą określić kwalifikacje i umiejętności, które mają posiadać mieszkańcy Wielkiej Brytanii, aby umożliwić firmom jak najskuteczniejsze prowadzenie działalności. Oczekuje się, że przedsiębiorstwa będą coraz częściej podejmować większość decyzji dotyczących umiejętności i kwalifikacji, zarówno na szczeblu krajowym, jak i regionalnym.

Zostało to wykazane zarówno w „Strategii przemysłowej”⁶³, jak i w Sektorach Rozwoju Lokalnego Administracji Zdecentralizowanej.

a) Strategia przemysłowa

Celem strategii przemysłowej jest zwiększenie produktywności przedsiębiorstw w tworzeniu dobrych miejsc pracy i zwiększaniu zdolności zarobkowej mieszkańców Wielkiej Brytanii poprzez inwestycje w umiejętności, przemysł i infrastrukturę. Strategia ta opiera się na pięciu pożądanym fundamentach:

- Pomysł – najbardziej innowacyjna gospodarka świata;
- Ludzie – dobre miejsca pracy i większe możliwości zarobkowe dla wszystkich;
- Infrastruktura – szeroka modernizacja infrastruktury w Wielkiej Brytanii;
- Środowisko biznesowe – najlepsze miejsce do założenia i rozwoju firmy;
- Miejsca – dobrze prosperujące społeczności w całej Wielkiej Brytanii.

Rząd Zjednoczonego Królestwa stwierdza, że „wciąż napotykamy wyzwania związane z zaspokajaniem potrzeb biznesowych w zakresie talentów, umiejętności i miejsc pracy”⁶⁴.

Uznaje się, że wykształcenie techniczne (zawodowe, nieuniwersyteckie) nie cieszy się takim samym prestiżem jak brytyjski system akademicki i system kształcenia zawodowego w innych krajach. Celem jest więc zmniejszanie różnic między społecznościami w zakresie umiejętności i wykształcenia oraz usuwanie barier napotykanym przez osoby z grup marginalizowanych.

Rząd wyznaczył pięć celów, które mają umożliwić poprawę umiejętności osób dorosłych:

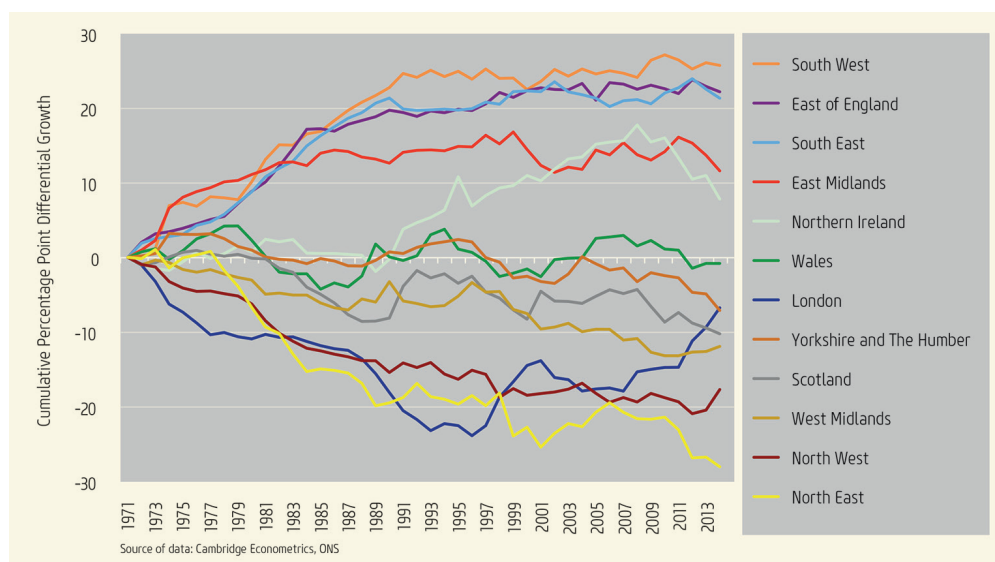
1. Poprawa jakości i renomy edukacji technicznej – uważa się, że system edukacji technicznej jest złożony i skomplikowany oraz nie zawsze spełnia oczekiwania uczniów, pracodawców i całej gospodarki. Doprowadziło to do tego, że populacja migrantów wypełnia tę lukę w umiejętnościach.
2. Walka ze szczególnymi brakami umiejętności STEM (nauka, technologia, inżynieria i matematyka) – stwierdzono, że 40% pracodawców zgłosiło niedobór absolwentów kierunków STEM jako kluczową przeszkodę w rekrutacji odpowiedniego personelu. Oczekuje się, że w latach 2017-2023 miejsca pracy w sektorach STEM wzrosną dwukrotnie w stosunku do innych zawodów.

⁶³ Industrial Strategy: Building a Britain fit for the future, HM Government, November 2017

⁶⁴ Industrial Strategy: Building a Britain fit for the future, HM Government, November 2017 p. 94

3. Walka z utrwalonymi dysproporcjami regionalnymi w edukacji i poziomie umiejętności – według Konfederacji Brytyjskiego Przemysłu różnice w edukacji i umiejętnościach są najpoważniejszymi czynnikami powodującymi regionalne różnice w wydajności⁶⁵.
4. Zapewnienie każdemu mieszkańcowi możliwości podjęcia pracy i awansu oraz doskonalenia poprzez system edukacji i szkoleń – istnieje świadomość, że bariery, które uniemożliwiają marginalizowanym grupom pełną realizację ich potencjału, muszą zostać usunięte. Na przykład kobiety stanowią prawie 50% osób na rynku pracy, ale dużo częściej wykonują niskopłatną pracę, w której nie są wymagane wysokie kwalifikacje. Ponadto istnieje przekonanie, że w sytuacji, kiedy następuje wzrost wykorzystania technologii w gospodarce, ludzie muszą mieć możliwość uczenia się i szkolenia przez całe życie zawodowe. Uważa się, że obecny problem nie dotyczy bezrobocia spowodowanego technologią; problem polega raczej na niedostatecznej zdolności do generowania przychodów spowodowanej brakiem wykorzystania technologii.
5. Wszyscy pracodawcy, osoby fizyczne i rząd biorą odpowiedzialność za stworzenie ludziom odpowiednich warunków rozwoju do uzyskania pożądanych umiejętności – należy zapewnić współpracę tych trzech grup, aby stworzyć ludziom możliwość uzyskania wyższych zarobków.
6. Jak wspomniano wcześniej, wiele miejsc w Wielkiej Brytanii, w tym w regionie Liverpool City, nie wykorzystuje swojego pełnego potencjału⁶⁶. Co więcej, ta regionalna luka nadal rośnie konsekwentnie od 1971 r., przy czym północny zachód i północny wschód są mniej wydajne w porównaniu do średniej krajowej odpowiednio o 17% i 28%.

Wykres 19: Różnice w zatrudnieniu w regionach, 1971-2014



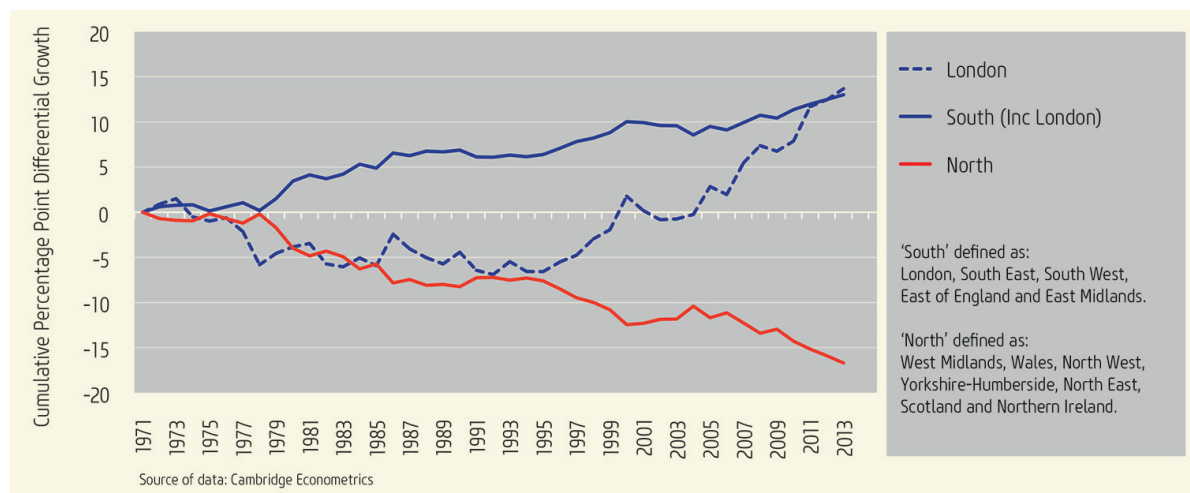
Źródło: 'Spatially rebalancing the UK economy: The need for a policy model', Martin et al, 2015

⁶⁵ 'Unlocking regional growth', CBI, 2016

⁶⁶ Industrial Strategy: Building a Britain fit for the future, HM Government, November 2017 p.216

Wzrost w regionach południowych stale się zwiększa, natomiast regiony północne pozostają w tyle, a cała północ jest o 16% mniej wydajna od średniej krajowej.

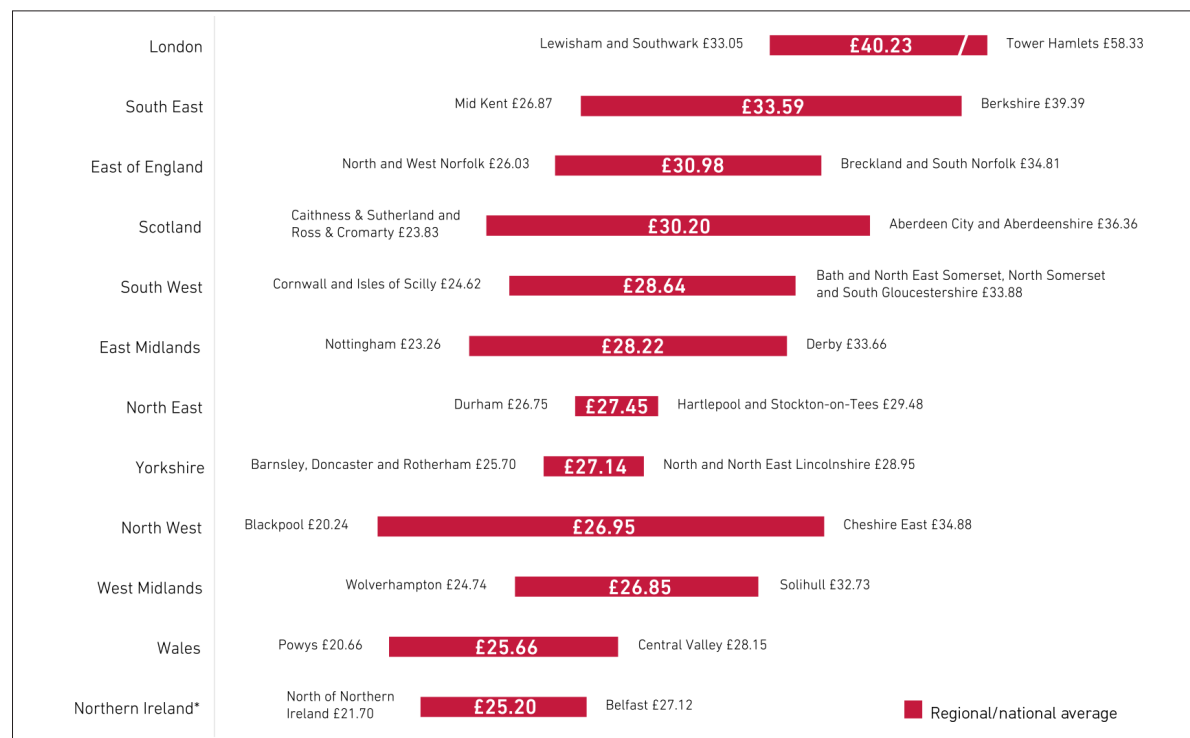
Wykres 20: Różnice w wartości dodanej (ceny z 2011 r.): Północ, Południe i Londyn, 1971-2013



Źródło: 'Spatially rebalancing the UK economy: The need for a policy model', Martin et al, 2015

Nawet w samych regionach występują duże dysproporcje.

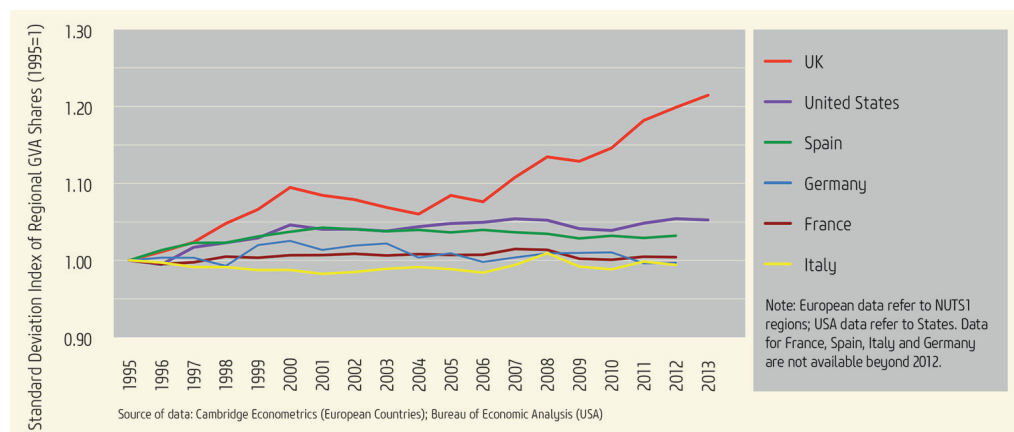
Wykres 21: Wydajność w regionach



Źródło: 'Unlocking Regional Growth', CBI, 2016

W Wielkiej Brytanii występują większe różnice w wydajności wśród regionów niż w innych krajach europejskich.

Wykres 22: Nierównowaga przestrzenna w Wielkiej Brytanii i w innych krajach europejskich, indeksowane odchylenie standardowe regionalnych akcji wartości dodanej brutto w latach 1995-2013



Źródło: 'Spatially rebalancing the UK economy: The need for a policy model', Martin et al, 2015

Odpowiedzią rządu brytyjskiego było porozumienie w sprawie Lokalnych Strategii Przemysłowych za pośrednictwem Zdecentralizowanych Administracji. Wiele regionów o słabej wydajności ma silne, charakterystyczne dziedzictwo przemysłowe. Rząd uważa, że jest to skutkiem lokalnych ambicji i pomysłowości przedsiębiorców. Jednak w ciągu ostatnich 100 lat Wielka Brytania stała się jednym z najbardziej scentralizowanych państw w Europie⁶⁷. Podejście rządu polegało na przekazaniu zagadnień ekonomicznych lokalnym firmom i władzom poprzez Umowy Decentralizacji⁶⁸.

b. Sektory wzrostu lokalnego

Strategia Przemysłowa zakłada konieczność istnienia silnego przywództwa publicznego i prywatnego na poziomie lokalnym. Decentralizacja umożliwiła regionom opracowanie długoterminowych planów, które są wdrażane za pośrednictwem bezpośrednio wybieranych burmistrzów miast-regionów i Lokalnych Partnerstw Przedsiębiorstw.

Poza infrastrukturą i połączeniami transportowymi, praktyki biznesowe, zarządzanie, eksport, innowacje oraz edukacja i kwalifikacje są największym wyznacznikiem lokalnej wydajności⁶⁹. W związku z tym wiele Zdecentralizowanych Administracji, w tym region Liverpool City, przejęło odpowiedzialność za lokalne kształcenie techniczne osób dorosłych.

⁶⁷ 'Spatially rebalancing the UK economy: The need for a policy model', Martin et al

⁶⁸ Industrial Strategy: Building a Britain fit for the future, HM Government, November 2017 p.219

⁶⁹ 'Unlocking Regional Growth', CBI, 2016

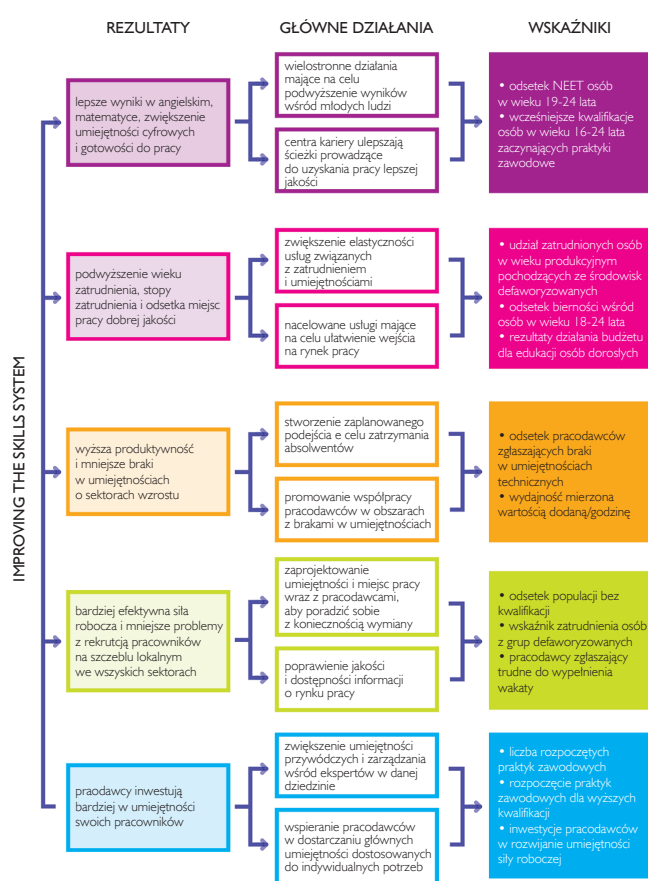
Region Liverpool City określił wizję, że w ciągu pięciu lat stworzy „znakomity i skuteczny system umiejętności, który zaspokoi potrzeby pracodawców, osób w każdym wieku i społeczności oraz będzie napędzał wysokie aspiracje i osiągnięcia, aby stworzyć prawdziwie globalny i konkurencyjny Region Miejski w sercu Północy”⁷⁰.

Zostanie to zrealizowane poprzez osiągnięcie pięciu rezultatów:

1. Wyższy odsetek młodych ludzi osiągających dobre wyniki w języku angielskim, matematyce i umiejętnościach cyfrowych oraz wyższy poziom gotowości do pracy.
2. Wyższy odsetek zatrudnionych osób w wieku produkcyjnym i miejsc pracy dobrej jakości.
3. Wyższa wydajność i mniejszy niedobór umiejętności w kluczowych sektorach wzrostu.
4. Bardziej efektywna siła robocza przy mniejszych trudnościach z rekrutacją lokalną.
5. Pracodawcy inwestują znacznie więcej w jakość i ilość umiejętności swoich pracowników.

Cele te stanowią punkt wyjścia do zdefiniowania działań, które są konieczne do osiągnięcia poprawy rozwoju umiejętności w latach 2018–2023. Przekładają się one na Kluczowe Działania i Metody na rzecz realizacji planu dla regionu Liverpool City.

Wykres 23: Plan Realizacji Strategii Umiejętności Regionu Liverpool City 2018–2023



Źródło: Skills Strategy 2018-2023, Liverpool City Region, Local Enterprise Partnership

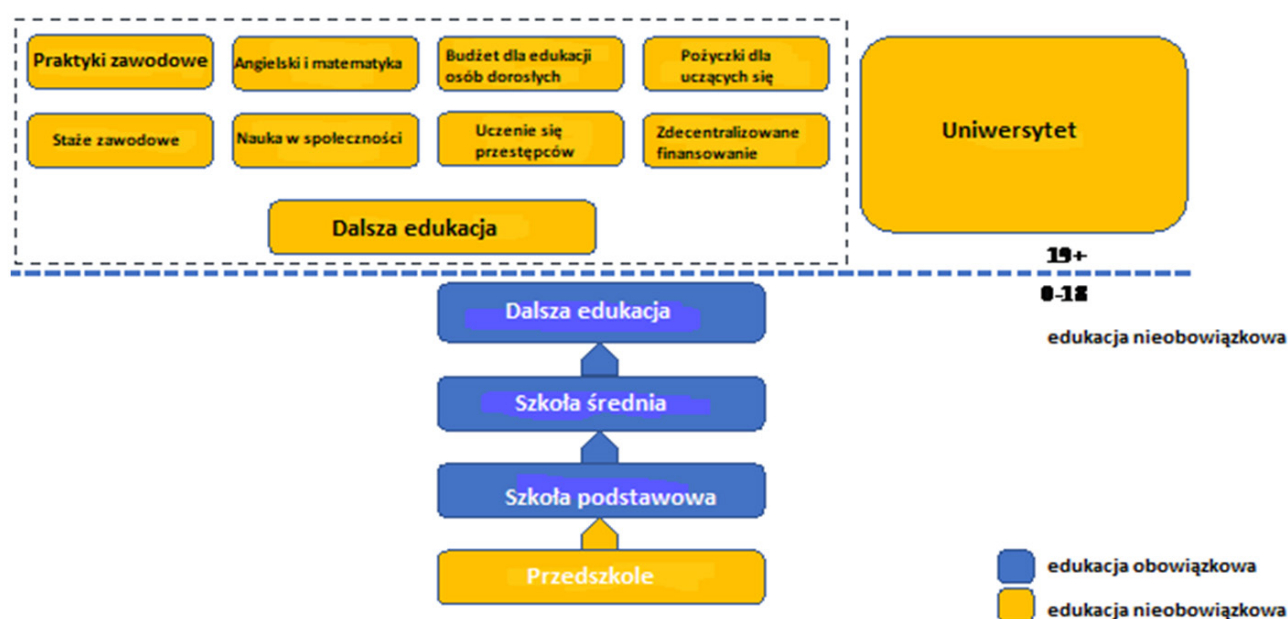
⁷⁰ Skills Strategy 2018-2023, Liverpool City Region, Local Enterprise Partnership p.4

Jak widać na wykresie 23, zdecydowana większość kluczowych działań jest silnie powiązana z zatrudnieniem i pracodawcami.

4.1.3.4 Programy edukacji osób dorosłych

W Anglii istnieje wiele programów szkolenia dla osób dorosłych (w wieku 19+). Jedną z dróg są studia wyższe, jednak możliwości dalszej edukacji są znacznie bardziej złożone. W zakresie wsparcia umiejętności zawodowych istnieją programy skierowane do dorosłych o niskich kwalifikacjach lub niskich umiejętnościach.

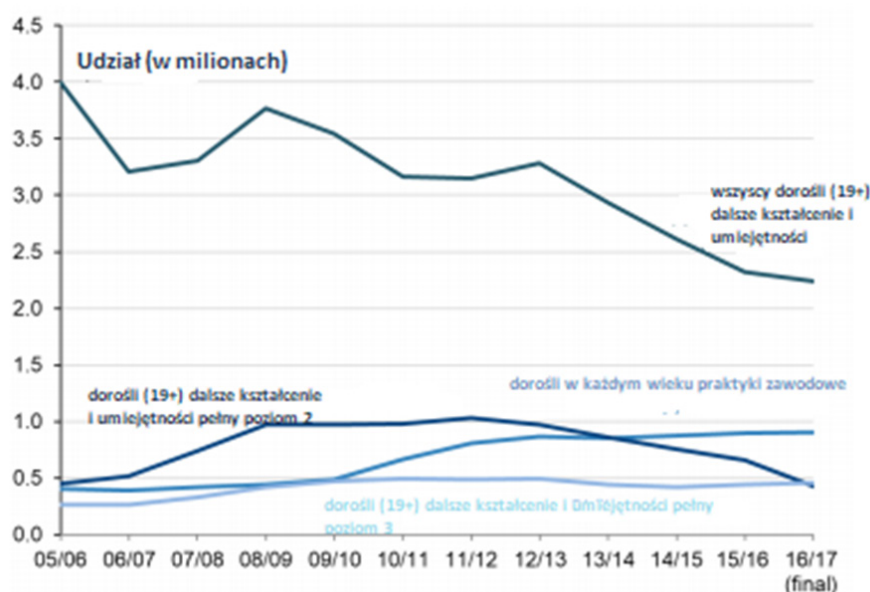
Wykres 24: Angielski system edukacji (rozszerzony)



Źródło: Simon Dawson

Kształcenie dorosłych znacznie zmalało, z 4 mln osób w roku 2005/06 do około 2,3 mln osób w roku 2016/17. Jak widać, drastycznie mniej osób dorosłych uczestniczy obecnie w kształceniu.

Wykres 25: Praktyki zawodowe oraz dalsze kształcenie i uczestnictwo w nabywaniu umiejętności (2005/06 do 2016/17) dla osób z wszystkich przedziałów wiekowych



Źródło: Further Education and Skills in England, Department for Education – November 2017 (Updated March 2019)

W tej części zostanie szczegółowo opisany każdy z programów edukacyjnych dla osób dorosłych, z uwzględnieniem zarówno implikacji krajowych, jak i lokalnych.

a. Praktyki zawodowe

Praktyki są dostępne dla każdej osoby, która ukończyła 16 lat i mieszka w Anglii. Nie ma górnej granicy wieku. Praktyka zawodowa to wykonywanie zadań w firmie, za które uczeń pobiera wynagrodzenie i dzięki temu uczy się i jednocześnie pracuje. Wszystkie praktyki obejmują wykonywanie zadań w miejscu pracy i poza nim. W ten sposób uczeń uzyskuje kwalifikacje uznawane za pożądane w danej branży. Niektóre praktyki zawodowe podlegają ocenie, która weryfikuje umiejętności i kompetencje uczniów w danym zawodzie.

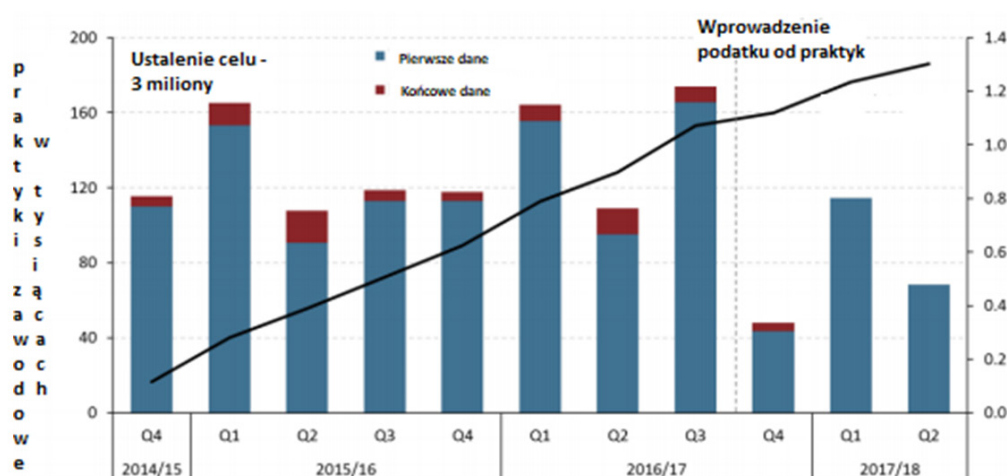
W planach rządu brytyjskiego jest zorganizowanie 3 milionów praktyk zawodowych do 2020 roku.

Do maja 2017 r. wszystkie praktyki zawodowe były finansowane bezpośrednio przez rząd, obecnie są one finansowane z różnych źródeł. Część praktyk finansowana jest z podatków (dotyczy to firm z rocznym budżetem płac w wysokości ponad 3 mln funtów), inne zaś korzystają z częściowego dofinansowania.

Wszystkie spółki zarejestrowane w Anglii z rocznym budżetem płac w wysokości ponad 3 milionów funtów muszą zapłacić rządowi podatek w wysokości 0,5% wartości funduszu wynagrodzenia. Firmy mogą wykorzystać te pieniądze na sfinansowanie praktyk zawodowych. Jeśli tego nie zrobią, środki zostaną zatrzymane przez rząd.

Natomiast pozostałe firmy zarejestrowane w Anglii, których roczny budżet płac nie przekracza 3 milionów nie płacą tego podatku, jednak są zobowiązane do wniesienia wkładu finansowego do budżetu państwa. W okresie od maja 2017 r. do marca 2019 r. wkład finansowy wynosił 10%, natomiast od kwietnia 2019 r. ustalono poziom 5%. Od czasu wprowadzenia nowego modelu finansowania nastąpił znaczny spadek liczby organizowanych praktyk zawodowych. W ostatnim kwartale przed wprowadzeniem nowego finansowania zorganizowano 1 mln praktyk zawodowych (jedna trzecia ilości docelowej do 2020 r.). Jednak po wprowadzeniu podatku za praktykę zawodową liczba organizowanych praktyk spadła do około 1,3 mln na koniec drugiego semestru 2017/18 r. i obecnie wydaje się mało prawdopodobne, aby cel na 2020 r. został osiągnięty.

Wykres 26: Organizowanie praktyk zawodowych dla wszystkich przedziałów wiekowych, Anglia



Źródło: Further Education and Skills: March 2018, Department for Education

Ponadto organizowane praktyki zawodowe dotyczyły raczej wyższych poziomów umiejętności niż wspierania osób z niskimi umiejętnościami lub ich brakiem. W drugim semestrze 2017/18 r. odnotowano spadek ilości praktyk zawodowych na poziomie 2 o 38,2%, spadek praktyk zawodowych na poziomie 3 o 14,6%, ale o 25,4% wzrosła ilość praktyk zawodowych na poziomie 4 i 5 w porównaniu z tym samym okresem 2016/17 r. Ogółem nastąpił spadek liczby praktyk zawodowych o 29,3% w porównaniu z rokiem 2016/17⁷¹.

Region Liverpool City ma długą historię organizacji praktyk zawodowych, a program rozwija się z roku na rok. W roku szkolnym 2016/17, praktyki rozpoczęło 18 580 osób. Region Liverpool City chce zmaksymalizować możliwości organizowania praktyk zawodowych i wyznaczył cel 20 000 praktyk do 2020 r.⁷²; na ten moment nie ma dokładnych porównywalnych danych.

⁷¹ Further Education and Skills: March 2018, Department for Education

⁷² Apprenticeship Growth Plan 2018-2020, Liverpool City Region

Zidentyfikowano natomiast szereg kluczowych wyzwań:

- Zwiększenie wpływu reformy na ilość praktyk zawodowych;
- Wzrost świadomości i zrozumienia znaczenia praktyk zawodowych wśród pracodawców;
- Zwiększenie udziału osób w wieku 16-18 lat w praktykach zawodowych;
- Zwiększenie dostępności praktyk zawodowych w odpowiedzi na rosnące potrzeby pracodawców;
- Wyrównanie różnic w umiejętnościach technicznych w regionie Liverpool City w porównaniu do średnich krajowych;
- Stworzenie uproszczonego i jednolitego systemu kwalifikacji umiejętności na poziomie krajowym i lokalnym;

Powyższe wyzwania doprowadziły do powstania pięciu priorytetów w zakresie organizacji praktyk zawodowych w regionie Liverpool City:

1. Stworzenie dokładniejszej analizy danych i dostępności praktyk zawodowych w całym regionie w celu lepszego planowania programów nauczania;
2. Stymulowanie popytu pracodawców na praktyki zawodowe;
3. Wspieranie większej liczby osób w zakresie rozwoju umiejętności zawodowych;
4. Zwiększenie zasięgu i zapewnienie wysokiej jakości praktyk zawodowych;
5. Stworzenie odpowiedniego środowiska do rozwoju praktyk zawodowych.

b. Angielski i matematyka

Anglia pozostaje wyjątkiem wśród krajów rozwiniętych, ponieważ matematyka nie jest powszechnie nauczaniem przedmiotem wśród uczniów powyżej 16 roku życia⁷³. W ten sposób powstaje luka w umiejętnościach uczniów, która pojawia się w edukacji osób dorosłych.

Rząd przeznaczył 40 mln funtów na utworzenie Centrów Doskonalenia Zawodowego (Further Education Centres of Excellence) w całym kraju. Ponadto rozpoczęto reformę kwalifikacji umiejętności zawodowych, aby poprawić ich jakość i standard, który będzie uznawany przez pracodawców. Podobnie jak w przypadku praktyk zawodowych, w II semestrze 2017/18 r. nastąpił spadek uczestnictwa w doskonaleniu z języka angielskiego i matematyki. Udział w zajęciach z języka angielskiego spadł o 13,6%, a udział w zajęciach z matematyki spadł o 13,3%. Udział w zajęciach z języka angielskiego dla obcokrajowców wzrósł nieznacznie o 3,5%⁷⁴.

W regionie Liverpool City tylko jeden z sześciu lokalnych rejonów ma poziom znajomości języka angielskiego i umiejętności matematycznych powyżej średniej.

⁷³ 'Level 2 and 3 attainment in England: Attainment by age 19 in 2016', Department for Education

⁷⁴ Further Education and Skills: March 2018, Department for Education

Doskonalenie umiejętności z języka angielskiego i matematyki to szkolenia w pełni finansowane i dostępne dla wszystkich dorosłych.

c. Adult Education Budget (Budżet na edukację osób dorosłych)

Środki z The Adult Education Budget (AEB) przeznaczone są dla dorosłych na zdobycie umiejętności i wykształcenia zawodowego, które umożliwią im podjęcie pracy, realizację praktyk zawodowych lub dalsze kształcenie się w danej branży. Dzięki środkom zapewnianym przez AEB możliwe jest elastyczne dostosowanie programów nauczania, które pomogą dorosłym poprawić ich sytuację zawodową. Na większe dofinansowanie mogą liczyć osoby bezrobotne, ubiegające się o świadczenia socjalne lub otrzymujące niskie wynagrodzenie do 15 736,50 funtów rocznie.

d. Advanced Learner Loans (Pożyczki dla osób uczących się)

Z pożyczek dla osób uczących się mogą skorzystać osoby od 19 roku życia, które chcą podjąć naukę i uzyskać kwalifikacje na poziomie od 3 do 6. Advanced Learner Loans są zarządzane przez Student Finance England i funkcjonują tak samo jak fundusze wspierające naukę studentów na uczelniach wyższych. Advanced Learner Loans są wpłacane bezpośrednio uczelni lub instytucji szkoleniowej, którą wskazuje osoba chcąca się uczyć w danej placówce. Przyznanie środków nie jest zależne od dochodu ani zdolności kredytowej. Każda osoba spełniająca kryteria może ubiegać się o pożyczkę niezależnie od obecnego statusu zatrudnienia. Advanced Learner Loans nie muszą być spłacane, dopóki dana osoba nie osiągnie wynagrodzenia w wysokości ponad 25 725 funtów rocznie. Spłaty kredytu są dokonywane w wysokości 9% rocznego wynagrodzenia oraz stopy procentowej w wysokości 3% rocznie.

W 2016/17 roku 119 000 osób otrzymało Advanced Learner Loans; 93% na poziomie 3 i 7% na poziomie 4+ ⁷⁵.

e. Staże zawodowe

Staż to program edukacyjno-szkoleniowy obejmujący praktyczne zadania zawodowe wykonywane w miejscu pracy. Dzięki udziałowi w stażach, młode osoby przygotowują się do podjęcia pracy zawodowej i rozwoju dalszej kariery. Staże przeznaczone są dla osób w wieku od 16 do 24 lat, które nie mają jeszcze odpowiednich umiejętności lub doświadczenia zawodowego. Staże zapewniają niezbędne przygotowanie do pracy, rozwój umiejętności w zakresie języka angielskiego i matematyki oraz doświadczenie zawodowe niezbędne do rozpoczęcia praktyk zawodowych lub zatrudnienia

⁷⁵ Further Education and Skills: March 2018, Department for Education

Staże mogą trwać maksymalnie 6 miesięcy i obejmują:

- szkolenie przygotowujące do zawodu prowadzone przez instytucję szkoleniową;
- szkolenie z języka angielskiego i matematyki zapewnione przez instytucję szkoleniową – o ile jest to niezbędna umiejętność do doskonalenia;
- staż u pracodawcy;
- szkolenie z dodatkowych umiejętności i wiedzy, która jest wymagana przez danego pracodawcę lub lokalny rynek pracy.

Po zakończeniu stażu pracodawca zaprasza stażystę na rozmowę kwalifikacyjną lub – jeśli nie ma możliwości zatrudnienia stażysty – przeprowadza rozmowę podsumowującą realizację stażu, a następnie przygotowuje pisemną opinię, która może być przydatna w znalezieniu zatrudnienia.

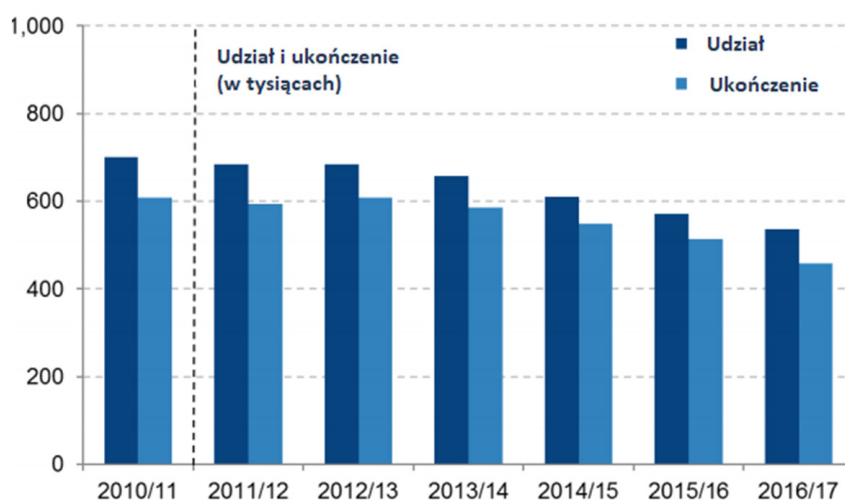
W drugim semestrze 2017/18 r. zrealizowano 2 400 staży. Około 40% z osób, które ukończyły program, uzyskało zatrudnienie, odbyło praktyki zawodowe, kontynuowało doksztalcenie w pełnym wymiarze godzin lub podjęło inną formę szkolenia zawodowego.

f. Community Learning (kształcenie społeczne)

Community learning obejmuje szereg możliwości edukacyjnych opartych na inicjatywach w ramach lokalnych społeczności, zarządzanych i realizowanych przede wszystkim przez władze lokalne i szkoły ogólnokształcące, których celem jest nauczanie w grupach dorosłych (często w różnym wieku i z różnych środowisk).

W 2016/17 r. 535 800 osób uczestniczyło w kursach community learning. Oznacza to spadek o 6,1% w porównaniu z rokiem 2015/16. Community learning wykazuje stałą tendencję spadkową od 2011, kiedy to około 700 000 osób podjęło szkolenia tego typu.

Wykres 27: Udział i ukończenie kształcenia w ramach community learning



Źródło: Further Education and Skills in England, Department for Education – November 2017 (Updated March 2019)

g. Offender Learning (kształcenie osób karanych)

Osobom przebywającym w więzieniu zapewnia się możliwości szkolenia i uzyskania odpowiednich umiejętności w celu zdobycia pracy po odzyskaniu wolności.

W roku 2016/17 w systemie więziennym uczyło się 88 900 sprawców w wieku 18 lat i powyżej. W porównaniu z rokiem 2015/16 odnotowano spadek tej liczby o 6,1%. Dodatkowo 15 800 karanych podeszło do egzaminu z języka angielskiego i / lub matematyki, ale nie uczestniczyło w dalszej nauce⁷⁶.

h. ESF/Devolved Funding (zdecentralizowane finansowanie)

Każdy zdecentralizowany organ władzy ma dostęp do środków finansowych z Europejskiego Funduszu Społecznego lub z własnego budżetu, które można przeznaczyć na edukację i podnoszenie umiejętności. Programy edukacyjne są koordynowane przez pracodawców.

5. SYTUACJA EDUKATORÓW OSÓB DOROSŁYCH/ DORADCÓW ZAWODOWYCH W KRAJACH PARTNERSKICH

5.1.1 Włochy

System kształcenia dorosłych we Włoszech opiera się na kilku typach profesjonalistów, od nauczycieli osób dorosłych po doradców zawodowych i edukacyjnych (*orientatori*).

a. Nauczyciele osób dorosłych i możliwości szkolenia

Nauczyciele osób dorosłych, którzy uczą w ramach CPIA i w średnich szkołach zawodowych, technicznych i artystycznych oferujących zajęcia dla dorosłych, zazwyczaj nie mają konkretnych kwalifikacji. W rzeczywistości ci pedagodzy są tak samo przygotowani do pracy jak ich odpowiednicy nauczający licealistów. We włoskim systemie edukacji nauczyciele (zarówno dla dorosłych, jak i dla młodzieży) posiadają zróżnicowane kwalifikacje zależne od przedmiotów, których nauczają. Są zatrudnieni na podstawie umów długo- i krótkoterminowych.

⁷⁶ Further Education and Skills in England, Department for Education – November 2017 (Updated March 2019)

Nauczyciele po zakończeniu studiów zdają testy, których wyniki są prezentowane na regionalnych i krajowych listach rankingowych. Miejsce na liście rankingowej określone jest na podstawie kryteriów takich jak: wynik testu, doświadczenie, wiek itd. W momencie, gdy pojawiają się wolne stanowiska pracy, są wybierani i zatrudniani przez poszczególne placówki edukacyjne.

Nauczyciele, którzy wzięli udział w badaniu prowadzonym przez INDIRE podsumowanym w raporcie *„Viaggio nell'Istruzione degli Adulti in Italia”* z 2018 r. (Podróż w edukację dorosłych we Włoszech), wskazują na brak przygotowania i możliwości doszkalania nauczycieli jako jedną z głównych przeszkód w prawidłowym funkcjonowaniu systemu edukacji dorosłych we Włoszech. Kształcenie dorosłych wymaga specjalnie przeszkolonej kadry dydaktycznej. W tym środowisku uczniowie charakteryzują się większym stopniem różnorodności niż w „szkole dziennej” (chodzi tu o szkoły średnie, a nie wieczorowe dla dorosłych), zarówno pod względem pochodzenia, jak i sytuacji osobistej. Różnią się również ich potrzeby edukacyjne, a także charakteryzuje ich wyższy wskaźnik porzucania edukacji i potrzeba zastosowania bardziej elastycznych metod dydaktycznych. Nauczyciele osób dorosłych potrzebują szkoleń, które umożliwią im skuteczne wspieranie swoich uczniów. Z badań grupy fokusowej wynika, że nauczyciele, którzy wchodzi do systemu edukacji dorosłych, to często ludzie, którzy „uciekają” ze szkół dziennych, doświadczyli wypalenia zawodowego i nie są odpowiednio przygotowani. Ponadto nauczyciele, którzy przeszli reformę edukacji osób dorosłych (CTP, Centri Territoriali Permanenti), nie zostali odpowiednio przygotowani do pracy w nowym systemie. Istnieje zatem duże zapotrzebowanie szkolenia w zakresie pedagogiki oraz systemu nauczania uczniów.

Istniejące możliwości doskonalenia zawodowego nie są uporządkowane (przynajmniej nie w przypadku specjalnych szkoleń dla nauczycieli osób dorosłych) i są oferowane przez ośrodki szkoleniowe i organizacje certyfikowane przez MIUR (Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, Włoskie Ministerstwo Edukacji) lub pojedyncze CPIA w ramach swojej autonomii terytorialnej, co pogłębia wyżej wspomniany podział regionalny. Mimo iż wszyscy nauczyciele mają obowiązek ciągłego doszkalania się, oferta specjalistycznych szkoleń dla nauczycieli osób dorosłych jest bardzo niewielka, wręcz sporadyczna.

Co więcej, opisany powyżej system kształcenia osób dorosłych nakłada na pedagogów dość zróżnicowane role. Oprócz nauczania edukatorzy osób dorosłych muszą przeprowadzać rozmowy i wywiady z uczniami, a następnie tworzyć dla nich spersonalizowaną ofertę kształcenia w ramach Indywidualnej Ścieżki Kształcenia

b. „Orientatori”

Wśród kursów szkoleniowych oferowanych nauczycielom osób dorosłych znajdują się szkolenia prowadzone przez ASNOR (Associazione Nazionale ORientatori, Krajowy Związek

Orientatorów), podmiot certyfikowany przez MIUR, który oferuje między innymi kursy szkoleniowe dla nauczycieli, aby stali się „orientatorami”.

Funkcja „orientatori” została powołana na skutek ciągłych zmian rynku pracy i zawodów, aby wesprzeć w sposób indywidualny osoby, poszukujące zatrudnienia. „Orientatori” to przede wszystkim osoby tworzące profile zawodowe, jednak nauczyciele osób dorosłych mogą skorzystać z takich szkoleń i otrzymać zwrot kosztów z Ministerstwa Edukacji. Wg definicji ASNOR „orientatori” to doradcy edukacyjno-zawodowi, którzy podczas indywidualnych konsultacji wspierają osoby na rynku pracy w wyborze odpowiedniej ścieżki edukacyjnej, zmianach zawodów czy ścieżki kariery i podejmowaniu inicjatyw w perspektywie uczenia się przez całe życie.

W związku z tym „orientatori” to doradcy ścieżek kariery, których zadaniem jest wsparcie osób w wejściu na rynek pracy. Zadania, które wykonują „orientatori” można podsumować w 3 głównych punktach:

- analiza rynku i ofert szkoleniowych dających możliwość rozwoju zawodowego zgodnie z trendami na rynku pracy;
- doradztwo w zakresie wyboru szkoleń i kwalifikacji zawodowych oraz planowania ścieżki rozwoju;
- wsparcie psychologiczne i doradztwo zawodowe mające na celu zachęcanie do ciągłego rozwoju i zdobywania lub doskonalenia umiejętności.

„Orientatori” gromadzą informacje o rynku szkoleniowym i zawodowym, a także pozyskują wiedzę na temat możliwości osiągnięcia celów planowanych przez ucznia za pomocą dostępnych form i narzędzi szkoleniowych. W rzeczywistości „orientatori” działają na dwóch poziomach: po pierwsze pracują nad motywacją i postawą ucznia i badają jego poziom umiejętności/kompetencji, a następnie analizują możliwości rozwoju edukacyjnego i zawodowego, które są dostępne na rynku. „Orientatori” wspierają uczniów w identyfikowaniu ich celów edukacyjnych i zawodowych i pokazują im możliwości ich realizacji. Doradcy pracują w sposób indywidualny podczas spotkań z uczniami, gdzie przeprowadzają ocenę umiejętności i kompetencji, prowadzą podstawowe szkolenia oraz wspierają w aktywnym poszukiwaniu i docelowo rozpoczęciu pracy (ASNOR).

„Orientatori” podczas indywidualnego szkolenia z każdym uczniem, opracowuje projekt osobistego rozwoju edukacyjno-zawodowego, który zakłada realizację wyznaczonych przez ucznia celów, a dokładniej:

- planuje spersonalizowane działania i usługi w oparciu o indywidualne potrzeby i aspiracje ucznia oraz możliwości rynku pracy;
- opracowuje ocenę umiejętności w celu przeanalizowania mocnych i słabych stron ucznia;
- oferuje usługi doradztwa, szkoleń i wsparcia w rozpoczęciu pracy – dostarcza informacji na temat dostępnych szkoleń i możliwości rozwoju zawodowego;

- oferuje szkolenia mające na celu wzmocnienie indywidualnych kompetencji;
- wdraża ścieżki doradztwa (zarówno indywidualnie, jak i w grupach) w celu wspierania kształcenia, uczestnictwa w szkoleniach i wyborów zawodowych;
- towarzyszy w rozpoczęciu pracy i wspiera aktywne poszukiwanie pracy;
- ocenia za pomocą kwestionariuszy i spotkań bezpośrednich skuteczność działań.

c. „Nawigatorzy”

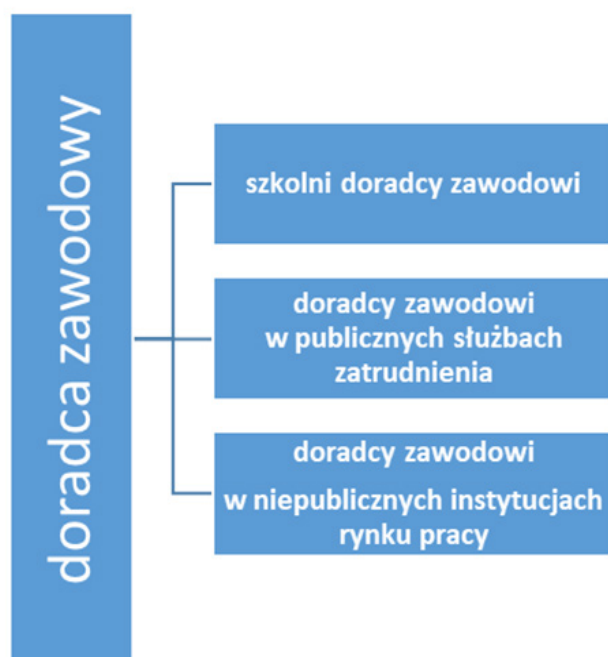
Inną istotną funkcją zawodową analizowaną w ramach tego badania jest również „nawigator”. Takie stanowisko zostało niedawno ustanowione w ramach nowych przepisów (Legge 26/2019 di conversion del Decreto-legge 4/2019 „Disposizioni urgenti in materia di Reddito di Cittadinanza e di Pensioni”). Nowe prawo przewiduje przydział tzw. „dochodu obywatelskiego”, czyli wsparcia ekonomicznego udzielanego osobom bezrobotnym i spełniającym określone kryteria. Wsparcie to jest przydzielane pod warunkiem, że odbiorca zaangażuje się w aktywne poszukiwanie pracy i może ją natychmiast podjąć. Aby wesprzeć beneficjentów korzystających z tych środków, rząd powołał instytucję „nawigatora”, który powinien pełnić rolę wspierającą osoby bezrobotne na rynku pracy, badać ich umiejętności i potrzeby i dopasowywać je do aktualnych potrzeb rynku pracy. Chociaż instytucja nawigatora nadal nie funkcjonuje, a jej uprawnienia i zadania nie są ostatecznie ustalone, pierwsze testowania tej funkcji odbędą się w najbliższych miesiącach. Osoba „nawigatora” jest definiowana jako pośrednik między pracownikami publicznych służb zatrudnienia, a beneficjentami pomocy i potencjalnymi pracodawcami. Nawigatorzy będą musieli posiadać wykształcenie wyższe w różnych możliwych obszarach (takich jak ekonomia, nauki polityczne, administracja publiczna itp.) oraz wiedzę z zakresu prawa pracy i rynków pracy ocenianą podczas testów.

5.1.2 Polska

5.1.2.1 Sytuacja doradców zawodowych w Polsce

Doradca zawodowy wspiera w wyborze zawodu czy kierunku kształcenia. Pomoc doradcy może być udzielana w formie grupowych i indywidualnych porad zawodowych, ale jest zawsze spersonalizowana z uwzględnieniem możliwości psychofizycznych i sytuacji życiowej klientów. Doradca pracując z klientem ma na uwadze potrzeby rynku pracy oraz możliwości, jakie daje system edukacji. Rolą doradcy jest pomoc zarówno w wyborze zawodu i szkoły, jak również wspomaganie w zmianie zawodu, wyborze kierunku studiów, czy samozatrudnieniu. Doradca wyposaża także klienta w umiejętności kontaktu z pracodawcami oraz przekazuje informacje na temat sposobów poszukiwania pracy.

Wykres 28: Doradcy zawodowi w systemie doradztwa edukacyjno-zawodowego w Polsce (opracowanie własne)



Źródło: Krystyna Mucha

5.1.2.2 Doradca zawodowy – kwalifikacje

Zgodnie z art. 20 tzw. ustawy „deregulacyjnej”⁷⁷ w 2013 r. zniesione zostały obowiązkowe regulacje prawne dotyczące wymagań do zajmowania stanowiska doradcy zawodowego zatrudnianego w służbach zatrudnienia.

Spowodowało to większą dostępność do wykonywania zawodu, a także otworzyło możliwość dopasowania zatrudnianych osób w publicznych służbach zatrudnienia i niepublicznych instytucjach rynku pracy do rzeczywistych zadań i potrzeb klientów.

Zgodnie z przepisami⁷⁸ doradcy zawodowi, ale także doradcy personalni, konsultanci do spraw kariery, brokerzy edukacyjni i specjaliści do spraw rozwoju zawodowego, są zakwalifikowani do tzw. grupy 2. specjalistów, czyli grupy obejmującej „zawody wymagające wysokiego poziomu wiedzy zawodowej, umiejętności oraz doświadczenia w zakresie: nauk technicznych, przyrodniczych, społecznych, humanistycznych i pokrewnych. Ich główne zadania to wdrażanie do praktyki koncepcji i teorii naukowych lub artystycznych, powiększanie

⁷⁷ Ustawa z dnia 13 czerwca 2013 r. o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów (Dz. U. z 2013 r. poz. 829)

⁷⁸ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (t. j. Dz. U. z 2018 r., poz. 227), Załącznik do rozporządzenia.

dotychczasowego stanu wiedzy poprzez badania i twórczość oraz systematyczne nauczanie w tym zakresie”⁷⁹.

Jak zdobyć **kwalifikacje** do zajmowania stanowiska doradcy zawodowego?

Na rynku edukacyjnym szkół wyższych istnieje oferta studiów I i II stopnia z zakresu doradztwa zawodowego i personalnego, a także studiów podyplomowych w tym zakresie.

Kwalifikacje nauczycieli zatrudnionych na stanowisku doradcy zawodowego w instytucjach systemu oświaty zostały określone w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej⁸⁰.

W zależności od typu i rodzaju szkoły kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela doradcy zawodowego, co do zasady, posiada osoba, która ukończyła studia drugiego stopnia lub jednolite studia magisterskie w zakresie doradztwa zawodowego oraz posiada przygotowanie pedagogiczne lub uzyskała odpowiedni dla danego typu szkoły/placówki poziom wykształcenia i uzupełniła wykształcenie o studia podyplomowe w zakresie doradztwa zawodowego oraz posiada przygotowanie pedagogiczne.

1.1.2.3 Doradca zawodowy – obowiązkowe podwyższanie kompetencji publicznych służb zatrudnienia

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁸¹ zobowiązuje m. in. doradców zawodowych i specjalistów do spraw rozwoju zawodowego do doskonalenia kwalifikacji zawodowych, „w szczególności przez uczestnictwo w szkoleniach z wykorzystaniem modułowych programów szkoleń dla kadr publicznych służb zatrudnienia udostępnianych przez ministra właściwego do spraw pracy”.

Ponadto Minister Rodziny Pracy i Polityki Społecznej stworzył prawne instrumenty motywacyjne w postaci dodatku do wynagrodzenia za doskonalenie kwalifikacji zawodowych. Dodatek taki może być przyznany pracownikowi po dokonaniu przez bezpośredniego przełożonego oceny jakości i efektywności jego pracy, wykonywanej w okresie trzech miesięcy kalendarzowych bezpośrednio poprzedzających datę dokonania oceny, oraz po potwierdzeniu, że pracownik co najmniej raz w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających przyznanie dodatku doskonalił kwalifikacje zawodowe wymagane na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony⁸².

⁷⁹ Tamże

⁸⁰ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli (Dz. U. z 2017r., poz. 1575 z późn. zm.), § 21.

⁸¹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji..., op. cit., art. 99b

⁸² Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie dodatku do wynagrodzenia dla pracowników publicznych służb zatrudnienia oraz Ochotniczych Hufców Pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 640), § 3. 1.

Ww. ustawa określa również sposób finansowania działań na rzecz promocji zatrudnienia i łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, w tym również podnoszenia kwalifikacji doradców zawodowych poprzez utworzenie tzw. **Funduszu Pracy**.

Fundusz Pracy jest państwowym funduszem celowym, którego dysponentem jest minister właściwy do spraw pracy⁸³.

Środki Funduszu Pracy przeznacza się na finansowanie:

- kosztów szkolenia i studiów, w tym studiów podyplomowych, kadr publicznych służb zatrudnienia i kadr Ochotniczych Hufców Pracy;
- kosztów konferencji, seminariów, posiedzeń lub spotkań, w tym o charakterze międzynarodowym, organizowanych przez ministra właściwego do spraw pracy, w szczególności dla kadry publicznych służb zatrudnienia i Ochotniczych Hufców Pracy⁸⁴.

Planowane zadania z zakresu podwyższania jakości usług świadczonych przez osoby wykonujące poradnictwo zawodowe, w tym szkoleń, wynikają z **Regionalnych Planów Działań na rzecz Zatrudnienia** sporządzanych przez samorządy województwa.

W ramach Regionalnego Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2019 dla województwa mazowieckiego zaplanowano, m. in.:

- doposażenie stanowisk pracy doradców zawodowych w narzędzia, materiały i sprzęt wspomagający świadczenie usług poradnictwa zawodowego;
- organizowanie dla doradców zawodowych z ośrodków w woj. mazowieckim spotkań mających na celu ujednolicenie standardów pracy, dbanie o jakość usług, wymianę doświadczeń i informacji;
- koordynowanie poradnictwa zawodowego w publicznych służbach zatrudnienia na terenie województwa poprzez organizowanie spotkań instruktazowych dla doradców zawodowych z powiatowych urzędów pracy;
- podnoszenie kompetencji pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie oraz doradców zawodowych i doradców klienta z powiatowych urzędów pracy.

Jako podstawowe formy podnoszenia kwalifikacji wskazano: szkolenia, kursy językowe, studia podyplomowe, a także uzupełniające studia magisterskie oraz studia doktoranckie.

„Realizacja powyższego zadania odbywa się na podstawie planu szkoleń, którego sporządzenie poprzedzone jest badaniem potrzeb szkoleniowych pracowników. Plan szkoleń uwzględnia również udział w kursach językowych oraz studiach podyplomowych. Z pozostałych form

⁸³ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji..., op. cit., art. 103.

⁸⁴ Tamże, art. 108 ust. 1, pkt 38, 38a.

podnoszenia kwalifikacji, czyli uzupełniających studiów magisterskich oraz studiów doktorskich, pracownicy mogą skorzystać na swój indywidualny wniosek. Studia refundowane są z budżetu urzędu lub Funduszu Pracy w wysokości zależnej od aktualnie posiadanych środków.

Zadania w zakresie organizowania i prowadzenia szkoleń dla doradców zawodowych zatrudnionych w powiatowych urzędach pracy z obszaru woj. mazowieckiego realizowane są w szczególności przez doradców zawodowych z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w WUP w Warszawie na podstawie zgłoszonego zapotrzebowania i w porozumieniu z Ministerstwem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej”⁸⁵.

1.1.2.4 Doradca zawodowy w instytucjach oświatowych – doskonalenie zawodowe

Kluczowe obowiązki doradcy zawodowego w resorcie edukacji zostały określone jako dążenie do pełni własnego rozwoju osobistego oraz doskonalenie się zawodowo, zgodnie z potrzebami szkoły⁸⁶.

Koszty ponoszone przez nauczycieli, także zatrudnionych na stanowisku doradcy zawodowego, w związku z uzupełnianiem, podwyższaniem kwalifikacji i kompetencji mogą być dofinansowane.

Zgodnie z przepisami w sprawie dofinansowania doskonalenia zawodowego nauczycieli⁸⁷ dofinansowuje się:

1. udział nauczycieli w seminariach, konferencjach, wykładach, warsztatach, szkoleniach, studiach podyplomowych oraz innych formach doskonalenia zawodowego nauczycieli prowadzonych odpowiednio przez placówki doskonalenia nauczycieli, uczelnie oraz inne podmioty, których zadania statutowe obejmują doskonalenie zawodowe nauczycieli;
2. udział nauczycieli w formach kształcenia nauczycieli prowadzonych przez uczelnie i placówki doskonalenia nauczycieli;
3. wspomaganie szkół i placówek oraz sieci współpracy i samokształcenia dla nauczycieli prowadzone przez placówki doskonalenia nauczycieli, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, w tym poradnie specjalistyczne, i biblioteki pedagogiczne⁸⁸.

Obowiązek podnoszenia swoich kompetencji przez doradców zawodowych wynika ze ścieżki awansu zawodowego nauczycieli oraz procedury oceny ich pracy.

⁸⁵ Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2019 dla województwa mazowieckiego, Załącznik do uchwały nr 359/31/19 Zarządu Województwa Mazowieckiego z dnia 18 marca 2019 r. s. 62.

⁸⁶ Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (j.t. Dz. U. z 2018 r., poz. 967 z późn. zm.), art.6

⁸⁷ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 stycznia 2019 r. w sprawie dofinansowania doskonalenia zawodowego nauczycieli (Dz. U. z 2019 r., poz. 136).

⁸⁸ Tamże § 2.

Nauczyciel, także doradca zawodowy, w trakcie zdobywania **kolejnych stopni awansu zawodowego** musi: uczestniczyć w doskonaleniu zawodowym, zwłaszcza w zakresie doskonalenia metod i form pracy; doskonalić kompetencje w związku z wykonywanymi obowiązkami; podejmować działania mające na celu doskonalenie warsztatu pracy, w tym umiejętności stosowania technologii informacyjnej i komunikacyjnej⁸⁹.

Kryteria oceny pracy nauczyciela (doradcy zawodowego) obejmują, m. in. poszerzanie wiedzy i doskonalenie umiejętności związanych z wykonywaną pracą i wykorzystywanie zdobytej wiedzy i umiejętności⁹⁰.

5.1.3 Edukacja osób dorosłych w Anglii

Ze względu na różnorodność programów edukacyjnych dla osób dorosłych dostępnych w całej Anglii trudno jest dobrać indywidualnie właściwe programy i zachęcić poszczególne osoby do podjęcia szkolenia.

Informacje, porady i wskazówki dotyczące umiejętności dorosłych są dostarczane przez systemy informacyjne i Brokerów Umiejętności.

5.1.3.1 Systemy informacyjne

W Anglii istnieje system informacyjny – portal ogólnokrajowy, który zawiera szczegółowe informacje dotyczące programów kształcenia osób dorosłych.

National Careers Service (Krajowy Serwis Karier) prowadzi stronę internetową, infolinię i webchat, poprzez które można szukać kursu lub komunikować się z doradcą zawodowym. Zapewnia również pomoc w badaniu ścieżek kariery, uzyskaniu umiejętności i poszukiwaniu kursów.

Serwis zawiera szczegółowe informacje na temat kursów prowadzonych przez organizatorów szkoleń w całej Anglii, takie jak wymagania wstępne, daty rozpoczęcia, opłaty i finansowanie. Ponadto, wyniki dotyczące satysfakcji ucznia i pracodawcy są przekazywane organizatorom szkoleń.

⁸⁹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 lipca 2018 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz. U. z 2018 r., poz. 1574).

⁹⁰ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 maja 2018 r. w sprawie szczegółowych kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczycieli, zakresu informacji zawartych w karcie oceny pracy, składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego oraz trybu postępowania odwoławczego (Dz. U. z 2018 r., poz. 1133 z późn. zm.)

Jednak informacje dotyczące każdego kursu są wypełniane przez organizatora szkolenia i jako takie mogą być niedokładne lub niepełne.

5.1.3.2 Brokerzy Umiejętności

Usługi Brokerów Umiejętności nie są dostępne na poziomie krajowym – poza usługami doradców zawodowych omówionymi w poprzednim punkcie.

W regionie Liverpool City funkcjonują Brokerzy Umiejętności, którzy pracują dla Centrum Praktyk Zawodowych i Partnerstwa Przedsiębiorstw Lokalnych.

Rolą Brokerów Umiejętności jest promowanie rozwiązań szkoleniowych dla różnych interesariuszy w regionie Liverpool City. Należą do nich firmy, instytucje szkoleniowe oraz osoby dorosłe zainteresowane szkoleniami. Ponadto Brokerzy współpracują z kluczowymi pośrednikami w regionie Liverpool City, takimi jak grupy sektora rozwoju, doradcy samorządów lokalnych i władze lokalne. Są oni zobowiązani do nawiązania i zbudowania długotrwałych relacji i reagowania na zapytania od lokalnych partnerów i agencji. Często spotykają się z nimi, aby lepiej zrozumieć obecne i przyszłe potrzeby w zakresie umiejętności wymaganych na rynku pracy. Wspierają również dostawców szkoleń w promowaniu oferty dotyczącej podnoszenia umiejętności w sposób zrozumiały i przystępny zarówno dla firm, jak i mieszkańców.

Broker Umiejętności oferuje niezależne i bezstronne wsparcie w zakresie uzyskiwania kwalifikacji zawodowych w celu zwiększenia popytu na praktyki zawodowe i promowania szerszej oferty dotyczącej uzyskiwania umiejętności dla dorosłych. Brokerzy Umiejętności powinni posiadać kwalifikacje w zakresie informacji, poradnictwa na poziomie 4 lub dyplom. Oczekuje się, że będą mieli praktyczne doświadczenie w pracy na wyższych stanowiskach w zakresie angażowania przedsiębiorstw i instytucji szkoleniowych oraz we współpracy z wieloma agencjami w celu budowania i rozwoju relacji. Oczekuje się również, że będą rozumieć potrzeby przedsiębiorstw w zakresie umiejętności i będą negocjować z dostawcami usług szkoleniowych, aby zapewnić spełnienie wymogów szkoleniowych w sposób zapewniający właściwe wydatkowanie funduszy publicznych.

Ponadto powinni posiadać szeroką wiedzę dotyczącą ostatnich reform edukacji i priorytetów regionu Liverpool City w zakresie umiejętności oraz znajomość lokalnych sektorów i pośredników biznesowych. Mają przekazywać informacje dotyczące reform przedsiębiorstwom. Wymagane jest również doświadczenie w zarządzaniu finansami, w tym w monitorowaniu finansów i procedurach kontrolnych. Dzięki temu mogą monitorować i generować regularne raporty o postępach w zarządzaniu projektami i powiązanymi wydatkami. Ponadto muszą szczegółowo wypełniać dane w systemie zarządzania relacjami z klientami i analizować je w zakresie wpływu konkretnych działań.

Oczekuje się również, że Brokerzy Umiejętności będą dobrze znać aktualną politykę i przepisy dotyczące zatrudnienia i kwalifikacji, a także posiadać wiedzę dotyczącą samorządu lokalnego i wzrostu gospodarczego.

Muszą posiadać wysokie umiejętności informatyczne i być w stanie wykorzystać technologię do podejmowania decyzji i zarządzania operacyjnego. Brokerzy Umiejętności powinni mieć wysoko rozwinięte umiejętności komunikacyjne i umiejętności wpływania na inne osoby.

Dodatkowo Brokerzy Umiejętności powinni mieć elastyczne oczekiwania dotyczące pracy, która przewiduje spotkania wieczorami i w weekendy⁹¹.

5.1.3.3 Matrix Standard (Standard jakości)

Broker Umiejętności jest pośrednikiem między wszystkimi zainteresowanymi stronami zajmującymi się edukacją dorosłych oraz łącznikiem pomiędzy umiejętnościami dorosłych a potrzebami rynku pracy.

Matrix Standard to standard jakości dla instytucji szkoleniowych i doradczych służący do oceny i pomiaru jakości usług doradczych świadczonych przez te instytucje, które mają wspierać osoby w wyborze kariery, nauki, pracy i celów życiowych.

Matrix Standard stawia kilka wymogów, które należy spełnić, aby uzyskać akredytację:

ELEMENT PIERWSZY: Przywództwo i zarządzanie

ELEMENT DRUGI: Zasoby

ELEMENT TRZECI: Świadczenie usług

ELEMENT CZWARTY: Ciągłe doskonalenie jakości

Oczekuje się, że wszystkie instytucje szkoleniowe, które zdobędą środki publiczne, uzyskają tę akredytację, aby wykazać swoją zdolność do dostarczania skutecznych i niezależnych informacji, porad i wskazówek organizacjom i osobom prywatnym.

⁹¹ Liverpool City Region Apprenticeship Skills Hub Person Specification and Job Description, June 2018

6. WNIOSKI I REKOMENDACJE

6.1 Wady systemów krajowych

6.1.1 Włochy

Wady włoskiego systemu edukacji dorosłych zostały już poddane analizie. Zidentyfikowane obszary problemowe można streścić w dwóch głównych kategoriach: niedociągnięcia systemowe oraz luki w umiejętnościach i kompetencjach edukatorów dorosłych i doradców.

- **Systemowe**

Słabości systemowe we Włoszech wynikają z braku funduszy i struktur oraz wyspecjalizowanego personelu. Wpływa to na sposób wdrażania treści nauczania i powoduje rozdźwięk między systemem, który ma być elastyczny i skoncentrowany na uczniu, a rzeczywistym istnieniem ustalonej struktury, która pozostawia niewiele miejsca na specyfikę i potrzeby dorosłych uczniów. Co więcej, profesjonalni doradcy edukacyjni i zawodowi są dość nieliczni i niezinstytucjonalizowani, dlatego system nie oferuje skutecznej informacji i poradnictwa dla swoich klientów.

- **Braki w umiejętnościach i kompetencjach**

Jak podkreślają nauczyciele z grupy badanych w ramach raportu INDIRE⁹², problemem nauczycieli we Włoszech są dość znaczne braki w umiejętnościach i kompetencjach. Nie są oni specjalnie przeszkoleni do nauczania dorosłych. Nie istnieje specjalne szkolenie zawodowe i selekcja dla edukatorów osób dorosłych w systemie krajowym, a edukatorzy dorosłych są zwykle rekrutowani ze szkół średnich. Doskonalenie zawodowe edukatorów jest sporadyczne i często nie jest bezpośrednio związane ze specyfiką i potrzebami osób dorosłych. Ponadto edukatorzy dorosłych we Włoszech nie mają możliwości podjęcia szkolenia w celu uzyskania niezbędnych kompetencji i umiejętności pozwalających na skuteczne doradzanie osobom dorosłym w zakresie uczenia się, szkolenia i/lub wyborów zawodowych.

6.1.2 Polska

Analizę systemu doradztwa edukacyjno-zawodowego należy prowadzić z dwóch perspektyw: ucznia przygotowującego się do wejścia na rynek pracy oraz osoby dorosłej, która chce być aktywna zawodowo.

⁹² INDIRE (2018), *Viaggio nell'Istruzione degli Adulti in Italia: alla scoperta di esigenze, problemi e soluzioni*, Istituto Nazionale Documentazione Innovazione e Ricerca Educativa

W obu przypadkach ciągle słabą stroną doradztwa jest współpraca z pracodawcami, którzy mogą służyć wsparciem zarówno w obszarze informowania o potrzebach rynku pracy, jak i oferować praktyki i staże.

Badania wskazują także na niewystarczające zainteresowanie doradztwem zawodowym rodziców: „to właśnie rodzice i uczniowie poprzez z jednej strony wywieranie presji na szkołę, a z drugiej oferując współpracę, mogą być inicjatorami zmian funkcjonowania doradztwa”⁹³.

Kolejnym elementem wpływającym na jakość systemu doradztwa dzieci i młodzieży jest brak obowiązku zatrudniania w szkołach i placówkach doradców zawodowych. Aktualnie treści doradztwa edukacyjno-zawodowego wynikające z podstawy programowej realizowane są przez nauczycieli w ramach obowiązkowych zajęć edukacyjnych. Ponadto w szkołach przyjęte są rozwiązania polegające na powierzeniu zadań doradcy zawodowego np. nauczycielowi innych zajęć edukacyjnych lub pedagogowi szkolnemu, którzy posiadają dodatkowe kwalifikacje w zakresie doradztwa zawodowego.

W systemie poradnictwa zawodowego osób dorosłych nikłe znaczenie nadaje się edukacji pozaformalnej. Proponowana oferta edukacji formalnej dla dorosłych jest oparta na formach i treściach stosowanych w edukacji młodzieży. Osoby dorosłe nie zawsze chętnie korzystają z takiej oferty ⁹⁴. Brak interesującej oferty edukacji pozaformalnej dorosłych stanowi słabą stronę systemu doradztwa edukacyjno-zawodowego.

• Braki w umiejętnościach i kompetencjach

Kwalifikacje do zajmowania stanowiska doradcy zawodowego w instytucjach rynku pracy oraz w szkołach/placówkach systemu oświaty można zdobyć przede wszystkim na studiach podyplomowych, jest to traktowane jako uzupełnienie lub podwyższenie kwalifikacji. Zakłada się, że dwusemestralny lub co najwyżej trzysemestralny cykl kształcenia jest wystarczający do zdobycia kompetencji doradcy.

Ponadto klasyfikacja zawodów⁹⁵ opisuje zadania doradcy zawodowego wspólne dla doradcy szkolnego oraz pracujących z dorosłymi. Rola ww. doradców jest różna, dlatego zarówno

⁹³ K. Podwójcic, Diagnoza stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych w relacjach dyrektorów szkół i osób realizujących doradztwo, IBE, Warszawa 2015, s. 116 <http://produkty.ibe.edu.pl/docs/raporty/ibe-ee-raport-diagnoza-stanu-doradztwa.pdf>

⁹⁴ Oblicza niezawodowej edukacji dorosłych w programie ERASMUS+, korzyści z realizacji projektów, FRSE, s. 9. <https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/oblicza-niezawodowej-edukacji-doroslych-w-programie-erasmusplus.pdf>

⁹⁵ <http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/wyszukiwarka-opisow-zawodow/->

proponowany model kształcenia doradców edukacyjno-zawodowych, jak również wspólny opis zadań są raczej słabą stroną doradztwa zawodowego w Polsce.

6.1.3 Wielka Brytania

• Systemowe

W brytyjskim systemie doradców zawodowych i edukacyjnych występują dwie główne słabości. Po pierwsze polityka rządu opiera się na zapotrzebowaniu pracodawców na umiejętności. Mimo iż wydaje się to rozsądnym podejściem, gdyż dzięki temu przedsiębiorcy mogą szybko pozyskać pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami, to problemem staje się określanie przez nich przyszłego zapotrzebowania na umiejętności. Zasadniczo firmy koncentrują się na zadaniach krótkoterminowych i na krótkoterminowych potrzebach w zakresie umiejętności. Prowadzi to do sytuacji, w której przyszłe potrzeby nie są zaspokajane i pojawiają się luki w umiejętnościach. Ponadto potrzeby firm nie koncentrują się na osobach o najniższych kwalifikacjach, a zatem osoby najbardziej oddalone od rynku pracy będą miały tendencję do posiadania coraz słabszych umiejętności w porównaniu z osobami zatrudnionymi lub znajdującymi się bliżej rynku pracy. Takie podejście niekorzystnie wpływa również na rejony o największym stopniu ubóstwa, w których najczęściej jest mniej pracodawców, co prowadzi do zwiększania się różnic w umiejętnościach i wydajności pomiędzy Londynem a większością kraju.

Tam, gdzie jest wielu pracodawców, popyt na umiejętności będzie największy, a zatem w obszarach o trudnych warunkach ekonomicznych popyt na umiejętności będzie najniższy. Ta polityka doprowadziła do rosnącej nierówności między poziomami umiejętności w całej Wielkiej Brytanii. Oczywiście jest, że polityka rządu powinna stworzyć strategię określającą kluczowe umiejętności, które powinni zdobyć wszyscy obywatele.

Po drugie brakuje odpowiedniego i centralnego podejścia do informacji, porad i wskazówek w systemach informacyjnych. National Careers Service ma na celu zapewnienie współpracy i wymiany informacji między instytucjami szkoleniowymi a osobami, które chcą zdobyć umiejętności, jednakże w systemie często brakuje aktualnych i szczegółowo opisanych informacji w wielu przypadkach przekazane informacje nie są spójne ani dokładne. Decyzja o tym, które z umiejętności są wymagane a jednocześnie najbardziej odpowiednie, leży po stronie indywidualnego odbiorcy, który często nie posiada odpowiedniej wiedzy, aby podjąć właściwą decyzję. Prowadzi to do braku świadomego wyboru na temat umiejętności, jakie powinna rozwijać dana osoba.

• Braki w umiejętnościach i kompetencjach

Podobnie jak w przypadku opisanych powyżej wad systemowych kompetencje Brokerów Umiejętności są ukierunkowane na rozwój kwalifikacji wymaganych przez pracodawców. Jest to bardzo krótkoterminowe i nie uwzględnia umiejętności, które mogą wymagać

rozwinęcia w perspektywie średnio- i długoterminowej. Brokerzy Umiejętności zwykle koncentrują się na współpracy pomiędzy bezpośrednimi potrzebami pracodawców a ich pracownikami lub osobami znajdującymi się blisko rynku pracy, a nie na osobach o niższych kwalifikacjach wymagających znacznie większego rozwoju, który nie zapewni natychmiastowych rezultatów.

6.2 Mocne strony systemów krajowych

6.2.1 Włochy

Mocne strony włoskiego systemu edukacji dorosłych leżą głównie w sposobie kształcenia i strukturze, a przynajmniej w teorii jego koncepcji.

- **Systemowe**

Siłą krajowego systemu edukacji osób dorosłych we Włoszech to przede wszystkim zmiana podejścia na poziomie polityki krajowej z koncepcji jakości skoncentrowanej na ofercie systemu, na taką, która mierzy zdolność systemu do zaspokojenia potrzeb czyli skoncentrowanej na użytkowniku końcowym. Idea ta jest wyraźnie odzwierciedlona w strukturze, która pozwala – poprzez wspomnianą wcześniej Indywidualną Ścieżkę Kształcenia – na elastyczne dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb ucznia.

- **Umiejętności i kompetencje**

Jeśli chodzi o umiejętności i kompetencje edukatorów osób dorosłych we Włoszech, mocne strony to głównie ich wiedza fachowa w zakresie nauczanego przedmiotu oraz zdolność do radzenia sobie ze sprzecznościami systemu, który w dużej mierze opiera się na kompetencjach i umiejętnościach nauczycieli w celu zaspokojenia potrzeb użytkowników końcowych.

6.2.2 Polska

- **Systemowe**

Jako mocną stroną systemu edukacyjno-zawodowego można uznać rozwiązania legislacyjne, które w sposób klarowny opisują zadania w tym zakresie dwóch resortów: MRPiS oraz MEN. Kolejnym atutem jest sposób finansowania aktywizacji zawodowej dorosłych (np. Fundusz Pracy) oraz włączenie zajęć doradztwa zawodowego do obowiązkowych zajęć edukacyjnych w szkołach, co powoduje, iż są one finansowane z budżetu państwa w ramach części oświatowej subwencji ogólnej przekazywanej samorządom terytorialnym.

Na podkreślenie zasługuje również możliwość świadczenia usług doradczych dla dorosłych przez niepubliczne podmioty takie jak agencje zatrudnienia i instytucje szkoleniowe.

Do mocnych stron systemu, w ramach resortu edukacji, można zaliczyć stworzenie od I września 2019 r. spójnego systemu kształcenia zawodowego. Nowy model kształcenia zawodowego opiera się na kształceniu w szkołach branżowych w ścisłej współpracy z pracodawcami.

• Umiejętności i kompetencje

Za mocną stronę w obszarze kompetencji doradców zawodowych można uznać istniejącą bogatą ofertę umożliwiającą ich doksztalcenie i doskonalenie.

Wiele uczelni posiada w ofercie studia podyplomowe na kierunku przygotowującym do zajmowania stanowiska doradcy zawodowego. Istnieje również szeroka oferta szkoleń prowadzonych przez różne podmioty edukacyjne uzupełniające kompetencje zawodowe doradców. Zarówno MRPiPS, jak również MEN zadbały o system nieodpłatnego doskonalenia zawodowego doradców.

Doradztwo edukacyjno-zawodowe w Polsce zyskuje na znaczeniu, głównie z uwagi na ciągle zmieniający się rynek pracy oraz dążenie społeczeństwa do odniesienia sukcesu ekonomicznego, a także własnego rozwoju osobistego.

Jak wykazano we wcześniejszej części raportu, w Polsce doradztwem zawodowym zajmują się dwa resorty: pracy i polityki społecznej oraz oświaty.

Polityka społeczna państwa zakłada współpracę międzyresortową służącą promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej oraz łagodzenia skutków bezrobocia. Przedstawione rozwiązania, w kontekście roli systemu doradztwa edukacyjno-zawodowego, wskazują na dość komplementarny system. Interesariuszami tego systemu są różne podmioty, m. in.: dzieci, młodzież, a także osoby bezrobotne, dla których ustalono jeden z trzech profili pomocy.

Działania systemu zabezpieczone są także finansowo. Natomiast intensywny rozwój społeczno-ekonomiczny państwa oraz wyzwania, które stoją przed społeczeństwem, wymagają ciągłego podwyższania jakości usług doradczych świadczonych na rzecz klienta.

Dokonane analizy wskazują na konieczność wyposażenia doradców zawodowych w kompetencje ukierunkowane na świadczenie poradnictwa młodzieży w szkołach/placówkach oraz odrębnie osobom o niższych kwalifikacjach poszukującym pracy.

Istnieje również potrzeba wykorzystania przez doradców zawodowych, których klientem jest osoba o niskich umiejętnościach, możliwości jakie daje edukacja pozaformalna i nieformalna.

Deregulacja zawodów w Polsce daje wiele możliwości osobom, które nie posiadają kwalifikacji w rozumieniu edukacji formalnej. Mogą wybrać swoją ścieżkę zawodową, zgodnie z predyspozycjami i umiejętnościami w oparciu o rynek edukacji pozaformalnej, który zostanie zarekomendowany w sposób intencjonalny przez profesjonalnego doradcę.

6.2.3 Wielka Brytania

- **Systemowe**

Jak wyjaśniono wcześniej, brytyjskie podejście do umiejętności dorosłych opiera się na wymaganiach pracodawców. Zatrudnienie przynosi wiele ważnych korzyści dla całego społeczeństwa, takich jak wzrost zamożności, poprawa zdrowia i ograniczenie przestępczości. W związku z tym ważne jest, aby każda strategia dotycząca umiejętności dorosłych miała na celu zwiększenie trwałego zatrudnienia i zwiększenie potencjału zarobkowego danej osoby dzięki wyższym umiejętnościom. Angażując pracodawców w opracowywanie strategii kwalifikacji, Wielka Brytania inwestuje w aktualnie potrzebne umiejętności na rynku pracy. Jednak, jak wspomniano wcześniej, prowadzi to również do problemów związanych z określaniem umiejętności potrzebnych w przyszłości na rynku pracy i tym samym ze zdolnością do zatrzymania spadku gospodarczego w wielu częściach kraju.

Decentralizacja programu na rzecz umiejętności osób dorosłych w wielu rejonach gęsto zaludnionej części Zjednoczonego Królestwa oznacza, że zrobiono krok w kierunku bardziej odpowiednich i powiązanych strategii edukacji osób dorosłych. Koncentrując się na mniejszych, lokalnych potrzebach związanych z umiejętnościami, można wdrożyć bardziej sprecyzowany system.

W regionie Liverpool City utworzono lokalne centrum praktyk zawodowych, które koncentruje się na potrzebach lokalnych pracodawców. Zapewnia to bardziej ukierunkowaną współpracę pomiędzy lokalnymi pracodawcami i instytucjami szkoleniowymi.

- **Umiejętności i kompetencje**

Region Liverpool City zatrudnia Brokerów Umiejętności posiadających formalne kwalifikacje związane z poradnictwem i przekazywaniem informacji. Jest to próba rozwinięcia sieci kompetentnych osób, którą można wykorzystać do wspierania firm w określaniu odpowiednich dróg rozwoju umiejętności ich obecnych i przyszłych pracowników. Osoby te budują relacje z pracodawcami i innymi interesariuszami procesu kształcenia osób dorosłych w celu wdrożenia lokalnej strategii kształcenia dorosłych w regionie Liverpool City i zapoznają wszystkich interesariuszy z bieżącymi zmianami i reformami edukacji.

6.3 Podsumowanie

Biorąc pod uwagę doświadczenia każdego kraju partnerskiego niniejszy raport prezentuje kilka kluczowych obszarów z najlepszymi praktykami oraz tych, wymagających wprowadzenia pewnych udoskonaleń.

6.3.1 Równowaga między potrzebami pracodawców a systemem narzuconym przez państwo

Zarówno we Włoszech, jak i w Polsce system edukacji dorosłych jest w większym stopniu narzucony przez państwo niż w Wielkiej Brytanii. Włoski i polski system edukacji dorosłych nie jest dostosowany do kształcenia umiejętności, których wymagają pracodawcy. Jednakże system edukacji dorosłych w Wielkiej Brytanii zbyt mocno polega na opinii i zaangażowaniu pracodawców, co powoduje, że kształcenie dorosłych jest raczej krótkoterminowe i nie koncentruje się na wszystkich obszarach kraju.

Możliwość kształcenia dorosłych w oparciu o potrzeby pracodawców na lokalnych rynkach pracy jest bardzo ważne, jednak równie istotne jest, aby inwestować w umiejętności, które będą wymagane w perspektywie średnio- i długoterminowej we wszystkich sektorach. Ponadto powierzając odpowiedzialność pracodawcom za rozwój programów edukacyjnych, dochodzi do dysproporcji w umiejętnościach i kwalifikacjach dorosłych pomiędzy rozwiniętymi rynkowo obszarami a tymi najuboższymi. Oznacza to, że rejony ubóstwa z najmniejszą liczbą pracodawców, w których kwalifikacje zawodowe dorosłych są najbardziej potrzebne, znajdują się w niekorzystnej sytuacji, podczas gdy obszary bardziej zamożne o najwyższym poziomie umiejętności dorosłych i z dużą liczbą pracodawców prawdopodobnie odnoszą największe korzyści.

Aby system edukacji dorosłych był skuteczny, musi istnieć równowaga między umiejętnościami wymaganymi przez pracodawcę, a umiejętnościami narzucanymi przez państwo. Celem powinno być stworzenie systemu edukacji dorosłych, który koncentruje się na umiejętnościach średnio- i długoterminowych, które będą miały zastosowanie we wszystkich sektorach (np. umiejętności językowe i matematyczne), oraz o wiele bardziej na umiejętnościach krótkoterminowych, często specyficznych dla danego sektora.

6.3.2 Regulacje prawne

System edukacji dorosłych musi być prawnie uregulowany, aby zapewnić istnienie solidnych i spójnych przepisów. Czyniąc edukację dorosłych obowiązkiem prawnym, podnosi się rangę szkoleń, a rząd staje się podmiotem odpowiedzialnym za przeprowadzenie procesu kształcenia. Ponadto zapewnione zostają środki na realizację kształcenia.

6.3.3 Spersonalizowanie

Aby edukacja dorosłych była skuteczna, konieczne jest dostosowanie jej do indywidualnych potrzeb. Wymaga to starannej analizy obecnych umiejętności danej osoby i opracowania zindywidualizowanego planu nauki. Ta analiza musi zostać przeprowadzona przez osobę posiadającą wiedzę w zakresie kształcenia dorosłych, wiedzę dotyczącą danego zawodu i znającą potrzeby w dziedzinie zatrudnienia.

6.3.4 Obszerna wiedza nauczyciela

Wiedza przedmiotowa stanowi kluczowy wymóg dla edukatorów dorosłych, aby byli w stanie zapewnić skuteczność w kształceniu umiejętności. Powinna być spójna z potrzebami pracodawców i wymaganiami państwa, aby zapewnić aktualność przekazywanych umiejętności.

6.3.5 Wykorzystanie brokerów edukacyjnych

Brokerzy edukacyjni mogą być skutecznym łącznikiem pomiędzy osobami dorosłymi a ofertą szkolenia i możliwościami zatrudnienia. Znaleźliśmy pewne pozytywne przykłady brokerów edukacyjnych łączących wszystkie zainteresowane strony w efektywnym systemie edukacji dorosłych. Skuteczny system powinien uwzględniać potrzeby jednostki, cele państwa i potrzeby pracodawców. Brokerzy edukacyjni zwykle koncentrują się na potrzebach jednostki i na potrzebach albo państwa, albo pracodawcy.

Jednym z interesujących modeli jest „Navigator”, który został niedawno stworzony we Włoszech. Navigator jest odpowiedzialny za współpracę z urzędami ds. bezrobocia, państwem, pracodawcami i osobami prywatnymi w celu stworzenia wszechstronnego modelu Indywidualnej Ścieżki Kształcenia.

6.3.6 Regularne szkolenia i rozwój zawodowy

Ważne jest, aby istniał formalny program szkoleń dla osób, które chcą świadczyć usługi w zakresie edukacji dorosłych, tak aby mogły one zdobyć umiejętności niezbędne w pracy z osobami o niskich umiejętnościach lub w ogóle ich nieposiadającymi. Ponadto istotne jest, aby nadal regularnie uczestniczyły one w szkoleniach i doskonaliły swoje umiejętności a także aktualizowały wiedzę na temat rynku pracy i szkoleń.

6.3.7 Spójne i aktualne systemy informacyjne

Istotne jest, aby stworzyć systemy informacyjne, w których umieszczane będą spójne i aktualne informacje na temat ram kwalifikacyjnych zawodów, szkoleń umiejętności zawodowych, ścieżek rozwoju, a także ofert instytucji szkoleniowych. Systemy powinny uwzględniać

zapotrzebowanie lokalnych rynków pracy oraz prezentować oferty w odniesieniu do konkretnych regionów, tak aby można było wykorzystać je do szybkiej identyfikacji odpowiednich ścieżek rozwoju.

Systemy informacyjne, takie jak te dostarczane w Wielkiej Brytanii przez Matrix Standard, odpowiadają na oczekiwania wielu interesariuszy, co sprawia, że system sprawdza się i jest spójny.

Ważne jest również, aby publikowane informacje w systemie były dokładne i aktualne. Aby tak się stało, zadanie zarządzania informacjami należy powierzyć instytucjom lokalnym, w sposób podobny do funkcjonowania władz zdecentralizowanych w Anglii.

BIBLIOGRAFIA:

Akty Prawne

1. Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (j.t. Dz. U. z 2018 r., poz. 967 z późn. zm.).
2. Ustawa z dnia 13 czerwca 2013 r. o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów (Dz. U. z 2013 r. poz. 829).
3. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (j. t. Dz. U. z 2018 r., poz. 1265 z późn. zm.)
4. Ustawa z dnia 14 grudnia 2016r. Prawo oświatowe (j.t. Dz. U. z 2018 r., poz. 996 z późn. zm.)
5. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 18 stycznia 2019 r. w sprawie dofinansowania doskonalenia zawodowego nauczycieli (Dz. U. z 2019 r., poz. 136).
6. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 lipca 2018 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli (Dz. U. z 2018 r., poz. 1574).
7. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 maja 2018 r. w sprawie szczegółowych kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczycieli, zakresu informacji zawartych w karcie oceny pracy, składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego oraz trybu postępowania odwoławczego (Dz. U. z 2018 r., poz. 1133 z późn. zm.)
8. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie dodatku do wynagrodzenia dla pracowników publicznych służb zatrudnienia oraz Ochotniczych Hufców Pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 640).
9. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (t. j. Dz. U. z 2018 r., poz. 227).
10. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli (Dz. U. z 2017 r., poz. 1575 z późn. zm.).

11. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 lutego 2013 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych (Dz. U. z 2013 r., poz. 199 z późn. zm.)
12. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (Dz. U. z 2019 r., poz. 316).
13. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 sierpnia 2018 r. w sprawie doradztwa zawodowego (Dz. U. z 2018 r., poz. 1675).
14. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2018, załącznik do Uchwały nr 88/2018 Rady Ministrów z dnia 22 czerwca 2018 r. w sprawie Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2018.
15. Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2019 dla województwa mazowieckiego, Załącznik do uchwały nr 359/31/19 Zarządu Województwa Mazowieckiego z dnia 18 marca 2019 r.
16. MIUR (2015), *Linee guida per il passaggio al nuovo ordinamento a sostegno dell'autonomia organizzativa e didattica dei Centri provinciali per l'istruzione degli adulti*, Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana
17. Consiglio dei Ministri (2019), *Decreto-legge 4/2019 "Disposizioni urgenti in materia di Reddito di Cittadinanza e di Pensioni"*

Źródła:

18. OECD (2016), *Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris
19. ELINET (2015), *Literacy in Europe: Facts and Figures*, European Literacy Policy Network
20. European Commission (2013), *The Survey of Adult Skills (PIAAC): Implications for education and training policies in Europe*, Directorate-General for Education and Culture
21. Council (2011), *Council Resolution on a Renewed European Agenda for Adult Learning*, Official Journal of the European Union
22. INDIRE (2018), *Viaggio nell'Istruzione degli Adulti in Italia: alla scoperta di esigenze, problemi e soluzioni*, Istituto Nazionale Documentazione Innovazione e Ricerca Educativa
23. CPIA Metropolitano di Bologna (2015), *Piano P.A.I.D.E.I.A. Opuscolo 1*, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
24. ANPAL (2019), *Avviso pubblico procedura selettiva pubblica per il conferimento di n. 3000 incarichi di collaborazione ex art. 12 del decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 recante disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni*

Strony internetowe:

Bezrobotni pozostający bez pracy powyżej 12 miesięcy od momentu zarejestrowania się oraz długotrwale bezrobotni w 2018 roku, <http://psz.praca.gov.pl> [dostęp: 17.07.2019]

K. Podwójcic, Diagnoza stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych w relacjach dyrektorów szkół i osób realizujących doradztwo, IBE, Warszawa 2015, <http://produkty.ibe.edu.pl/docs/raporty/ibe-ee-raport-diagnoza-stanu-doradztwa.pdf> [dostęp: 17.07.2019]

Oblicza niezawodowej edukacji dorosłych w programie ERASMUS+, korzyści z realizacji projektów, FRSE, <https://ec.europa.eu/epale/sites/epale/files/oblicza-niezawodowej-edukacji-doroslych-w-programie-erasmusplus.pdf> [dostęp: 17.07.2019]

<https://www.gov.pl/web/rodzina/rynek-pracy> [dostęp: 10.04.2019]

<https://www.gov.pl/web/rodzina/zadania-wojewodzkiego-urzedu-pracy-funkcjonujacego-w-ramach-samorzadu-wojewodztwa> [dostęp: 10.04.2019]

<https://www.gov.pl/web/rodzina/zadania-powiatowego-urzedu-pracy-funkcjonujacego-w-ramach-samorzadu-powiatu> [dostęp: 10.04.2019]

<http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasifikacja-zawodow-i-specjalnosci/wyszukiwarka-opisow-zawodow/-> [dostęp: 16.07.2019]

ASNOR (2018), *La figura professionale*: <https://asnor.it/la-figura-professionale/>