

RAPORT CZĄSTKOWY

Zgromadzenie i analiza inf.
w zakresie dostępnych rozwiązań
w obszarze kształcenia ustawicznego
(fiskalne np. ulgi, dopłaty, subwencje,
dotacje, granty) w wybranych krajach UE,
które mają najwyższy wskaźnik w Europie
udziału osób dorosłych w kształceniu
ustawicznym (np. Dania, Niemcy, Francja)
oraz możliwość ich implementacji
na rynek polski.

WROCŁAW
MAJ 2021 r.

Autorzy:

mgr Artur Kotliński – kierownik zespołu
mgr Jarosław Sawicki – członek zespołu, badacz
mgr Sławomir Szymczak – członek zespołu, badacz
mgr Wojciech Onyśków – członek zespołu, badacz

dr Ziemowit Socha – konsultacja naukowa

Publikacja

RAPORT CZĄSTKOWY

Zgromadzenie i analiza inf. w zakresie dostępnych rozwiązań w obszarze kształcenia ustawicznego (fiskalne np. ulgi, dopłaty, subwencje, dotacje, granty) w wybranych krajach UE, które mają najwyższy wskaźnik w Europie udziału osób dorosłych w kształceniu ustawicznym (np. Dania, Niemcy, Francja) oraz możliwość ich implementacji na rynek polski.

opracowana przez

Instytut Badawczy IPC sp. z o.o.

w ramach projektu: „Rzecznictwo interesów pracodawców jest dla nas ważne”
współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach
Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020

Projekt realizowany przez

Dolnośląskich Pracodawców -

regionalny związek pracodawców Konfederacji Lewiatan

adres: ul. Szczawieńska 2, 58 - 310 Szczawno - Zdrój

tel. 74 64 80 534/ 74 64 80 535

email: biuro@dp.org.pl

www.dolnoslascypracodawcy.pl

FB/ Dolnośląscy Pracodawcy

Wydawca: Drukarnia Poldruk s.c.

Józef Grzywa, Marek Kawka



Egzemplarz bezpłatny

Spis treści

Raport metodologiczny.....	2
Streszczenie	5
Słowniczek.....	7
Wprowadzenie.....	8
Opis wyników badania.....	9
I. Wprowadzenie do problematyki kształcenia ustawicznego w kontekście regulacji UE	9
Cele UE na rzecz rozwoju umiejętności do 2025 r.....	10
Wyzwania w zakresie rozwoju umiejętności.....	15
Bariery udziału w kształceniu ustawicznym.....	17
II. Analiza krajów UE o najwyższym wskaźniku w Europie udziału osób dorosłych w kształceniu ustawicznym.....	20
Szwecja.....	23
System kształcenia ustawicznego w Szwecji	22
Wybrane rozwiązania systemu KU w Szwecji.....	24
Możliwość implementacji wybranych rozwiązań KU w Szwecji na rynek polski	25
Dania	27
System kształcenia ustawicznego w Danii.....	27
Wybrane rozwiązania systemu KU w Danii.....	28
Możliwość implementacji wybranych rozwiązań KU w Danii na rynek polski	31
Francja	32
System kształcenia ustawicznego we Francji.....	32
Wybrane rozwiązania systemu KU we Francji.....	33
Możliwość implementacji wybranych rozwiązań KU we Francji na rynek polski	36
Wnioski.....	37

Raport metodologiczny

Raport cząstkowy pn.: „Zgromadzenie i analiza inf. w zakresie dostępnych rozwiązań w obszarze kształcenia ustawicznego (fiskalne np. ulgi, dopłaty, subwencje, dotacje, granty) w wybranych krajach UE, które mają najwyższy wskaźnik w Europie udziału osób dorosłych w kształceniu ustawicznym (np. Dania, Niemcy, Francja) oraz możliwość ich implementacji na rynek polski (raport cząstkowy)” jest elementem projektu, którego głównym celem jest zwiększenie potencjału i możliwości efektywniejszej pracy przedstawicieli Dolnośląskich Pracodawców – związku pracodawców (dalej: DP) w ciałach dialogu społecznego poprzez możliwość przeprowadzenia badania i przygotowanie w oparciu o wnioski i rekomendacje z niego wynikające wniosków (rekomendacji) w obszarze kształcenia ustawicznego zgodnego z potrzebami rynku pracy i gospodarki w latach 2019-2021.

Raport, o którym mowa powyżej, zgodnie z oczekiwaniami Zamawiającego powinien zostać poprzedzony raportem metodologicznym z badania desk research (analiza danych zastanych). Dane zastane są nieodzownym elementem badań, wspierają nie tylko etap projektowania badań i ich realizację, ale też analizę danych. Desk research, nazywany inaczej „badaniem zza biurka”, opiera się na korzystaniu z danych zastanych (wtórnych), wykonywany jest już właściwie podczas przeglądu literatury¹.

W literaturze na temat analizy danych zastanych wyróżnia się dwa główne rodzaje analizy desk research w ramach przyjętej metodyki badania, ze względu na funkcję w danym projekcie badawczym: wspomagający i zasadniczy. „Desk research wspomagający może być przydatny na etapie przygotowywania oferty lub informacji do przetargu czy na początkowym etapie projektu. Wtedy jego cel to szukanie informacji na mało jeszcze znany temat, np. specyficznego sektora rynku, którego nie znamy, a w którym działa zleceniodawca/odbiorca projektu, albo na bardzo specjalistyczny temat (...). Tenże rodzaj analizy może też stanowić wartościowy wkład jako pojedyncza część projektu albo przed rozpoczęciem kolejnych etapów”².

Zasadniczy desk research „może stanowić odrębny projekt badawczy, bez potrzeby odwoływania się do danych reaktywnych. W takim przypadku służy najpierw rozeznaniu w badanej tematyce, a później odpowiedzi na postawione pytania badawcze”³. W przypadku niektórych tematów, gdy nie ma wielu dostępnych danych zgromadzonych w sposób empiryczny, zgromadzanie odpowiednich danych może wymagać nieco więcej czasu, aby dotrzeć do wartościowych, a czasami do jakichkolwiek danych związanych z tematem, które pozwolą odpowiedzieć na postawione pytania badawcze⁴. Tematyka kształcenia ustawicznego jest szeroko obecna w literaturze naukowej, lecz rzadko podejmowana w kategoriach efektywności (w szczególności ekonomicznej czy finansowej). Wynikać to może m.in. z charakteru przedmiotu zjawisk edukacyjnych, które jeśli są analizowane w kategoriach efektywności ekonomicznej to częściej w odniesieniu do rozwiązań systemowych (system oświaty, sieci placówek oświatowych), rzadziej z punktu widzenia potrzeb określonych grup interesariuszy (np. przedsiębiorcy) czy jednostek.

1) Makowska, M. (2012). Analiza danych zastanych. Przewodnik dla studentów. Warszawa: Scholar, za: Z. Bednarowska, Desk research - wykorzystanie potencjału danych zastanych w prowadzeniu badań marketingowych i społecznych, Marketing i Rynek, 7/2015.

2) Z. Bednarowska, Desk research - wykorzystanie potencjału danych zastanych w prowadzeniu badań marketingowych i społecznych, Marketing i Rynek, 7/2015, s. 19.

3) Z. Bednarowska, Desk research - wykorzystanie potencjału danych zastanych w prowadzeniu badań marketingowych i społecznych, Marketing i Rynek, 7/2015, s. 19.

4) Por. Bednarowska, Desk research - wykorzystanie potencjału danych zastanych w prowadzeniu badań marketingowych i społecznych, Marketing i Rynek, 7/2015.

Raport cząstkowy pn.: „Zgromadzenie i analiza inf. w zakresie dostępnych rozwiązań w obszarze kształcenia ustawicznego (fiskalne np. ulgi, dopłaty, subwencje, dotacje, granty) w wybranych krajach UE, które mają najwyższy wskaźnik w Europie udziału osób dorosłych w kształceniu ustawicznym (np. Dania, Niemcy, Francja) oraz możliwość ich implementacji na rynek polski (raport cząstkowy)” z uwagi na ograniczoność dostępnych danych, które jednoznacznie wskazywałyby na efektywność dostępnych rozwiązań w obszarze kształcenia ustawicznego, został przygotowany poprzez analizę kilku kluczowych zagadnień:

1. Analizę strategii kształcenia ustawicznego w Unii Europejskiej jako podejścia wypracowanego w środowisku międzynarodowym (czyli uwzględniającego doświadczenia w tym zakresie różnych krajów UE), mająca wpływ na definiowanie celów strategicznych państw członkowskich i alokację środków unijnych.
2. Analizę celów UE na rzecz rozwoju umiejętności 2025 r., w szczególności analizę przyjętego w lipcu 2020 r. „Europejskiego programu na rzecz rozwoju umiejętności”, który wskazuje na pożądane działania w obszarze edukacji ustawicznej, a tym samym stanowi podpowiedź w zakresie działań, które mogą być objęte wsparciem w ramach przyszłego budżetu UE w celu realizacji europejskiego programu na rzecz umiejętności, w tym paktu na rzecz umiejętności (głównie dzięki wykorzystaniu środków instrumentu „Next Generation EU”).
3. Analizę głównych wyzwań w zakresie rozwoju umiejętności poprzez inwestycje w kształcenie ustawiczne, w tym: usprawnienie ram umożliwiających odblokowanie inwestycji państw członkowskich i inwestycji prywatnych w umiejętności, problem osób o niskich kompetencjach na rynku pracy oraz zalecenia Rady UE dla Polski w odniesieniu do wskaźnika uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu i szkoleniu.
4. Analizę barier w kształceniu ustawicznym (w podziale na czynniki indywidualne i systemowe) jako istotnych trudności w podnoszeniu efektywności kształcenia ustawicznego.
5. Analizę krajów UE o najwyższym wskaźniku w Europie, udziału osób dorosłych w kształceniu ustawicznym jako decydującą dla wyboru krajów o rzeczywistym wysokim wskaźniku uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym. Spośród zaproponowanych przez Zamawiającego: Dania, Niemcy i Francja, do analiz wybrano dwa kraje: Danię i Francję. Zrezygnowano z przeglądu i analiz rozwiązań stosowanych w Niemczech z uwagi na stosunkowo niski wskaźnik udziału osób dorosłych w KU – poniżej średniej dla 27 państw członkowskich UE.
6. Analizę rozwiązań i narzędzi (najbardziej popularnych i ujmowanych w raportach jako skuteczne) przyjętych w systemach KU w Szwecji, Danii i Francji z uwzględnieniem kontekstu i specyfiki systemu oświaty dorosłych w analizowanych krajach, każdorazowo wg przyjętej struktury:
 - system kształceniu ustawicznego w danym kraju (zarys),
 - krótki opis wybranych rozwiązań KU w danym kraju,
 - analiza możliwości implementacji wybranych rozwiązań kształcenia ustawicznego w danym kraju na rynek polski w ujęciu tabelarycznym (z uwzględnieniem uwag Zamawiającego).

Ze względu na ramy formalne raportu cząstkowego do analiz wybrano zróżnicowane dane źródłowe zawarte w piśmiennictwie krajowym i zagranicznym, polskim oraz obcojęzycznym (głównie angielskim, w mniejszym stopniu szwedzkim i duńskim, rzadziej francuskim).

Ze względu na formę wykorzystano wyłącznie dane opracowane (nie surowe). Ze względu na sposób powstawania wykorzystano dane pierwotne i wtórne. Analizowane dane zostały włączone do badania nie tylko w formie dostępnych plików elektronicznych, lecz także dostępne w literaturze w formie tradycyjnej oraz treści dostępne na zagranicznych stronach internetowych w formie artykułów, broszur, notek.

Do wykorzystanych danych zastanych na potrzeby opracowania raportu częściowego, o którym mowa na wstępie, należy zaliczyć:

- Informacje statystyki publicznej (dane publikowane przez takie instytucje jak Eurostat),
- Wyniki zrealizowanych badań krajowych i zagranicznych (raporty, opracowania, zbiory danych),
- Strony internetowe organizacji zajmujących się edukacją, oświatą dorosłych, edukacją ustawiczną, kształceniem ustawicznym w UE oraz w szczególności w Szwecji, Danii, Francji i Polsce,
- Dane instytucji publicznych sporządzone w formie notek, sprawozdań (w odniesieniu do krótkiego opisu i analizy rozwiązań przyjętych w wybranych krajach),
- Monografie i czasopisma naukowe z obszaru edukacji, pedagogiki porównawczej, badań komparatystycznych, polityki oświatowej, itp.,
- Dokumenty strategiczne UE i Polski,
- Akty prawne (traktowane tylko jako podstawa odniesienia do prowadzonych analiz nad kształcenie ustawicznym lub źródło definiowania podstawowych pojęć).

Należy zaznaczyć, że w przypadku każdego badania prowadzonego na drodze desk research, podjęte działania są obarczone pewnymi trudnościami, które mogą wpływać na wiarygodność prezentowanych wyników. W wielu przypadkach badacz nie ma gwarancji, czy zamieszczone dane nie są zafałszowane. Ponadto dodatkowym wyzwaniem mogą być trudności techniczne związane z pozyskaniem danych pochodzących z zagranicy, a w szczególności z właściwym ich odczytaniem i interpretacją zjawisk ze względu na odmienny kontekst społeczny czy kulturowy.

Streszczenie

Niniejszy raport cząstkowy pn.: „Zgromadzenie i analiza inf. w zakresie dostępnych rozwiązań w obszarze kształcenia ustawicznego (fiskalne np. ulgi, dopłaty, subwencje, dotacje, granty) w wybranych krajach UE, które mają najwyższy wskaźnik w Europie udziału osób dorosłych w kształceniu ustawicznym (np. Dania, Niemcy, Francja) oraz możliwość ich implementacji na rynek polski (raport cząstkowy)”, zwany dalej raportem to zwarte opracowanie w zakresie dostępnych rozwiązań w obszarze kształcenia ustawicznego w wybranych krajach UE, poprzedzone analizą wyzwań, celów, wskazanych kierunków rozwoju i barier w zakresie kształcenia ustawicznego w najbliższej dekadzie w Europie.

Należy zaznaczyć, że choć przyjęcie takiej perspektywy – uwzględniającej kontekst polityk UE – nie było jednym z celów badawczych wskazanych przez Zamawiającego, wyrażonych wprost, to trzeba zaznaczyć, że prawo wspólnotowe dotyczące edukacji dorosłych, warunki i trendy w rozwoju KU w ramach Unii Europejskiej, determinują tworzenie regulacji prawnych oświaty (także dorosłych) w krajach członkowskich i są podstawą dla przyjmowanych przez państwa polityk edukacyjnych i oświatowych, także w zakresie rozwiązań na rzecz rozwoju, umiejętności, kompetencji, kwalifikacji.

Polityki UE nierzadko stanowią inspirację dla teorii i praktyki edukacyjnej. Wskazują przede wszystkim na kierunki, priorytety i działania na rzecz realizacji celów określonych w ramach tzw. interwencji edukacyjnej, także w ramach programowania i finansowania programów operacyjnych w ramach budżetu Unii Europejskiej.

Mając na uwadze świadomość problemów związanych z implementacją określonych rozwiązań do polskich warunków i praktyki edukacyjnej, zdaniem autorów niniejszego opracowania należało rozszerzyć analizy o kontekst strategii kształcenia ustawicznego w Unii Europejskiej, wskazanie celów UE na rzecz rozwoju umiejętności do 2025 r. oraz wyzwań w tym zakresie poprzez działania inwestycyjne publiczne i prywatne.

Poza tym wskazano na coraz bardziej dostrzegany w UE problem odnalezienia się na rynku pracy osób o niskich kompetencjach oraz zaleceń Rady w odniesieniu do uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym. Poszukiwanie możliwych do implementacji rozwiązań i narzędzi w zakresie KU nie byłoby zasadne, bez wskazania rozległych barier, w których dostrzega się istotne przeszkody na drodze do podniesienia efektywności kształcenia ustawicznego w danym kraju.

Raport zawiera spis treści, raport metodologiczny, streszczenie, słowniczek, wprowadzenie, opis wyników badania oraz wnioski. Najważniejszą, główną część opracowania stanowi opis wyników badania, na który składają się niejako dwie części. Pierwsza z nich dotyczy kontekstu kształcenia ustawicznego w UE, druga natomiast jest analizą poświęconą trzem wybranym krajom: Szwecji, Danii i Francji.

Pierwsza część opisu wyników badania zawiera m.in. zarys głównych celów strategii kształcenia ustawicznego w Unii Europejskiej. Z uwagi na to, że strategia ta ma wpływ na definiowanie celów strategicznych państw członkowskich w obszarze edukacji dorosłych, jak i alokację środków unijnych zdecydowano się pokrótce wprowadzić czytelnika w zagadnienia problematyki kształcenia ustawicznego w kontekście regulacji unijnych.

W kolejnym kroku przedstawiono analizę celów UE na rzecz rozwoju umiejętności 2025 r., w szczególności analizę przyjętego w lipcu 2020 r. „Europejskiego programu na rzecz rozwoju umiejętności”. Program ten określa postulaty stawiane państwom członkowskim UE w obszarze edukacji ustawicznej. Działania polskich przedsiębiorców, decydujących się na korzystanie z finansowej pomocy publicznej ze środków wspólnotowych w ramach budżetu UE na lata 2021-2027, będą mogły być objęte wsparciem w celu realizacji europejskiego programu na rzecz umiejętności. Jest to także istotne z uwagi na udzielenie wsparcia w zakresie przeprowadzenia transformacji cyfrowej i ekologicznej, a także zapewnienia odbudowy po społeczno-gospodarczych skutkach pandemii COVID-19.

Trzecim zagadnieniem podjętym w pierwszej części opisu wyników badań jest analiza głównych wyzwań w zakresie rozwoju umiejętności, szczególnie poprzez inwestycje prywatne i publiczne w kształcenie ustawiczne. Część pierwszą domyka wskazanie barier w kształceniu ustawicznym (w podziale na czynniki indywidualne i systemowe) jako istotnych trudności w podnoszeniu efektywności kształcenia ustawicznego.

Druga część niniejszego opracowania to zasadnicza część prezentowanego badania desk research. Zawiera analizę krajów UE o najwyższym wskaźniku w Europie udziału osób dorosłych w kształceniu ustawicznym oraz prezentację wyników dotyczących rozwiązań w zakresie kształcenia ustawicznego w trzech wybranych krajach: Szwecji, Danii i Francji. Zrezygnowano z przeglądu i analiz rozwiązań stosowanych w Niemczech z uwagi na stosunkowo niski wskaźnik udziału osób dorosłych w KU – poniżej średniej dla 27 państw członkowskich UE. Pominiętą analizę rozwiązań kształcenia ustawicznego w Niemczech zastąpiono przykładami rozwiązań ze Szwecji, która od 2019 r. zajmuje pierwsze miejsce pod względem udziału dorosłych (w wieku 25-64 lat) w nauce, w 4-tygodniowym okresie odniesienia – nie tylko na terenie UE, lecz także w całej Europie (rywalizując od kilku lat o pierwsze miejsce ze Szwajcarią).

Analizę rozwiązań (i narzędzi) stosowanych w systemach kształcenia ustawicznego w Szwecji, Danii i Francji (rozwiązań najbardziej popularnych i ujmowanych w raportach jako skuteczne, sprawdzone) przedstawiono według następującej struktury: charakterystyka systemu kształcenia ustawicznego w danym kraju (zarys), krótki opis wybranych rozwiązań KU w danym kraju oraz analiza możliwości implementacji wybranych rozwiązań kształcenia ustawicznego w danym kraju na rynek polski w ujęciu tabelarycznym (zawiera m.in. informacje dotyczące organizatorów danej formy, źródła finansowania, wskazanie dotacji i ulg /jeśli dotyczy/, subiektywnie określony potencjał implementacyjny na bazie wyników analizy danych zastanych oraz doświadczeń własnych autorów z realizacji projektów ponadnarodowych w obszarze adaptacji rozwiązań zagranicznych na rynek polski w zakresie edukacji dorosłych).

Całość opracowania domknięto wnioskami, które podzielono na wnioski ogólne w zakresie kształcenia ustawicznego oraz wnioski dotyczące zwiększenia udziału osób dorosłych w kształceniu ustawicznym, w szczególności w formach pozaszkolnych.

Słowniczek

Analiza danych zastanych (desk research) – podstawę analizy desk research stanowią dokumenty statystyki publicznej, sprawozdania, analizy i publikacje. Desk research to metoda badawcza, która sprowadza się do analizy zapisów dostępnych źródeł danych, obejmującej w szczególności ich kompilację, wzajemną weryfikację i przetwarzanie. Analiza taka stanowi podstawę do wypracowania wniosków na temat badanego problemu.

Formy (ścieżki, drogi) kształcenia ustawicznego: 1) kształcenie formalne, obejmujące szkolne formy edukacji, którego efektem jest zmiana w poziomie wykształcenia, 2) kształcenie pozaformalne, odnoszące się do wszystkich zorganizowanych działań edukacyjnych, takich jak: kursy, szkolenia, seminaria, konferencje itd., 3) kształcenie nieformalne, zwane także incydentalnym i samokształceniem, występujące poza zorganizowanymi formami edukacji szkolnej i pozaszkolnej w postaci samodzielnego uczenia się w celu nabycia nowej wiedzy i pozyskania nowych bądź doskonalszych umiejętności⁵.

Formy pozaszkolne kształceniu ustawicznego – do form pozaszkolnych zalicza się: 1) kwalifikacyjny kurs zawodowy; 2) kurs umiejętności zawodowych; 3) kurs kompetencji ogólnych; 4) turnus dokształcania teoretycznego młodocianych pracowników; 5) kurs, inny niż wymienione w pkt 1–3, umożliwiający uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych⁶.

Kształcenie ustawiczne (KU) – zgodnie z art. 4 pkt 30 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2020 r. poz. 910), przez kształcenie ustawiczne należy rozumieć kształcenie w szkołach dla dorosłych (szkole podstawowej i liceum ogólnokształcącym), branżowych szkołach II stopnia i szkołach policealnych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązki szkolny.

LLL - uczenie się przez całe życie (ang. lifelong learning)

Szwedzka Narodowa Agencja ds. Wyższego Kształcenia Zawodowego (Myndigheten för yrkeshögskolan)⁷ – instytucja utworzona w lipcu 2009 r. w celu opracowania i nadzorowania wyższego kształcenia zawodowego finansowanego ze środków publicznych. Rolą Agencji jest m.in. ustanowienie wspólnych ram prawnych uzgodnionych i przestrzeganych przez organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego.

PWRUL, Program – Program Wspierania Rozwoju Uniwersytetów Ludowych na lata 2020–2030

Walidacja (uczenia się pozaformalnego i nieformalnego) – zgodnie z definicją przyjętą w Zaleceniu Rady UE z dnia 20 grudnia 2012 r.⁸, walidacja oznacza proces potwierdzania przez upoważniony organ, że dana osoba uzyskała efekty uczenia się mierzone zgodnie z odpowiednimi standardami.

5) B. Urbaniak, Bariery udziału polskiego społeczeństwa w kształceniu ustawicznym, w: Polityka edukacyjna wobec rynku pracy, Studia Ekonomiczne, Zeszyty Naukowe Wydziałowe, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, red. D. Kotlorz, A. Rączaszek, Katowice 2012, s. 181.

6) ROZPORZĄDZENIE MINISTRA EDUKACJI NARODOWEJ z dnia 19 marca 2019 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych, Dz.U. 2019 poz. 652.

7) <https://www.myh.se/>

8) Zalecenie Rady z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, 2012/C 398/01, 22.12.2012.

Wprowadzenie

Głównym celem projektu jest zwiększenie potencjału i możliwości efektywniejszej pracy przedstawicieli Dolnośląskich Pracodawców – związku pracodawców w ciałach dialogu społecznego poprzez możliwość przeprowadzenia badania i przygotowania w oparciu o wnioski i rekomendacje z niego wynikające, wniosków (rekomendacji) w obszarze kształcenia ustawicznego zgodnego z potrzebami rynku pracy i gospodarki w latach 2019-2021. Wnioski/stanowiska wynikające z badania będą podstawą do dyskusji w gronie partnerów społecznych i wypracowania wspólnych stanowisk mających wpływ na kształtowanie polityki rynku pracy w korelacji z polityką edukacji.

W projekcie założono, że w oparciu o wyniki i rekomendacje z badania wypracowane zostaną min. trzy wnioski w następujących obszarach tematycznych:

1. Wniosek w sprawie dostosowania przepisów dotyczących kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych do zróżnicowanych potrzeb współczesnego rynku pracy zarówno pod względem form kształcenia, jak i podmiotów mogących uczestniczyć, jako wykonawcy w kształceniu ustawicznym.
2. Wniosek w sprawie potrzeb kadrowych (umiejętności i kwalifikacje pracowników) firm działających w obszarach Regionalnych Inteligentnych Specjalizacji i ewentualne rekomendacje w zakresie uwzględnienia wsparcia dla tych firm np. z EFS na przykładzie Dolnego Śląska.
3. Wniosek w sprawie uwzględnienia wsparcia na kształcenie ustawiczne w nowym Regionalnym Programie Operacyjnym Województwa Dolnośląskiego (rekomendacje).

Cel badania odnoszący się do niniejszego raportu cząstkowego to „Zgromadzenie i analiza inf. w zakresie dostępnych rozwiązań w obszarze kształcenia ustawicznego (fiskalne np. ulgi, dopłaty, subwencje, dotacje, granty) w wybranych krajach UE, które mają najwyższy wskaźnik w Europie udziału osób dorosłych w kształceniu ustawicznym (np. Dania, Niemcy, Francja) oraz możliwość ich implementacji na rynek polski”.

Podczas gromadzenia danych i ich analizy przyjęto, że poza dostępnymi rozwiązaniami w wybranych krajach UE, które mają najwyższy wskaźnik w Europie udziału osób dorosłych w kształceniu ustawicznym, warto przeanalizować kształcenie ustawiczne w politykach UE z uwagi na duży wpływ tychże polityk na regulacje prawne w Polsce oraz przewidywany kierunek zmian w zakresie rozwoju umiejętności (wcześniej rozumianych w politykach UE częściej jako kompetencji) społeczeństwa polskiego.

Opis wyników badania

I. Wprowadzenie do problematyki kształcenia ustawicznego w kontekście regulacji UE

Analizę rozwiązań w zakresie kształcenia ustawicznego w wybranych krajach UE zawartą w drugiej części niniejszego opracowania poprzedzono krótkim opisem i przeanalizowaniem ogólnych i szczegółowych celów Unii Europejskiej w zakresie kształcenia ustawicznego i polityk na rzecz rozwoju umiejętności.

„Równoległe do strategii lizbońskiej zostały opracowane specjalne plany komunikacji i działania skierowane na rzecz edukacji dorosłych, takie jak „Nigdy nie jest za późno na naukę” (Komisja Europejska 2006) oraz „Zawsze jest dobry czas na naukę” (Komisja Europejska 2007). Zdefiniowano w nich pięć priorytetów (Komisja Europejska 2009) objętych konkretnymi działaniami skierowanymi na:

1. zmniejszenie niedoborów zasobów pracy wynikających z przemian demograficznych poprzez podniesienie poziomu kwalifikacji, ze szczególnym zwróceniem uwagi na osoby niskokwalifikowane,
2. zmniejszenie utrzymującego się nadal wysokiego odseteka osób porzucających edukację; oferta drugiej szansy dla osób, które wkroczyły w dorosłość nie posiadając podstawowych kwalifikacji,
3. ograniczenie ubóstwa i społecznego wykluczenia wśród grup marginalizowanych; kształcenie dorosłych może zarówno poprawić kwalifikacje oraz dopomóc w osiągnięciu autonomii w życiu obywatelskim i prywatnym,
4. poprawę integracji migrantów w społeczeństwie i na rynku pracy; skierowane do nich oferty edukacyjne powinny być dopasowane do ich potrzeb (w tym szkolenia językowe), aby dopomóc w procesie integracyjnym,
5. zwiększenie udziału osób w kształceniu ustawicznym, szczególnie że po przekroczeniu bariery 34 lat najczęściej słabnie zainteresowanie edukacyjne; w czasie gdy wzrasta przeciętny wiek kalendarzowy zasobów pracy w całej Europie, nasila się potrzeba równoległego wzrostu udziału starszych pracowników w kształceniu ustawicznym”⁹.

Na wstępie warto zauważyć, że „niski poziom uczestnictwa dorosłej ludności w różnych formach kształcenia ustawicznego jest pochodną poziomu rozwoju krajów, który reprezentuje wielkość PKB na głowę mieszkańca. Ta dość oczywista zależność nie wyjaśnia całości złożonej kwestii. Uważa się, że istotną rolę w popularyzacji kształcenia ustawicznego odgrywa polityka państwa, w tym normy i inne ogólnie obowiązujące regulacje propagujące uczenie się dorosłych i szkolenia w miejscu pracy. Ważne jest również to jaką wartość przywiązuje społeczeństwo danego kraju do kształcenia dorosłych i edukacji oraz jaki jest poziom politycznego zaangażowania na rzecz propagowania edukacji jako środka wzmacniającego spójność społeczną. Wymienione czynniki pozwalają wyjaśnić różnice w poziomie zaangażowania dorosłych w kształceniu ustawicznym w krajach o zbliżonym poziomie PKB na jednego mieszkańca”¹⁰.

9) B. Urbaniak, Imperatyw kształcenia ustawicznego w gospodarce opartej na wiedzy, w: Podstawy kształcenia ustawicznego od A do Z, red. M. Znajmieciej-Sikora, E. Roszko, Łódź 2010, s. 21-22.

10) B. Urbaniak, Imperatyw kształcenia ustawicznego w gospodarce opartej na wiedzy, w: Podstawy kształcenia ustawicznego od A do Z, red. M. Znajmieciej-Sikora, E. Roszko, Łódź 2010, s. 31.

„Poszukiwania wyjaśnień przyczyn wysokiego zaangażowania społeczeństw krajów nordyckich w różne formy kształcenia ustawicznego naprowadziły autorów cytowanego raportu Global Report on Adult Learning and Education do następujących konkluzji: o bardzo dużym zaangażowaniu społeczeństw w kształcenie ustawiczne w krajach nordyckich przesądzają uwarunkowania historyczne, społeczne i kulturowe; kraje te wyróżnia polityka państwa promująca edukację dorosłych, wzmacniająca warunki strukturalne i zapewniająca grupom dyskryminowanym równe warunki uczestnictwa w edukacji dorosłych. Badania ujawniły, że różnice między krajami w poziomie rozwoju edukacji dorosłych niekoniecznie wynikają z istnienia barier utrudniających udział w kształceniu ustawicznym, ale raczej z warunków, które umożliwiają jednostkom oraz całym grupom pokonać te bariery”¹¹.

Cele UE na rzecz rozwoju umiejętności do 2025 r.

W 2020 r. Komisja Europejska określiła nowe, dynamiczne podejście do polityki w zakresie umiejętności na poziomie UE, mające na celu ukierunkowanie państw członkowskich oraz udzielenie wsparcia w zakresie przeprowadzenia dwojakiej transformacji (cyfrowa i ekologiczna) i zapewnienia odbudowy po społeczno-gospodarczych skutkach pandemii COVID-19.

Nadrzędnym celem jest zwiększenie udziału dorosłych uczestniczących w uczeniu poprzez następujące cele szczegółowe¹²:

1. Do 2025 r. w procesie uczenia się powinno co roku uczestniczyć w UE 120 milionów osób dorosłych. Odpowiada to 50 % populacji osób dorosłych i przeprowadzeniu około 540 mln działań szkoleniowych dla tej grupy w okresie pięciu lat.
2. Do 2025 r. w procesie uczenia się powinno co roku uczestniczyć w UE 14 milionów nisko wykwalifikowanych osób dorosłych. Odpowiada to 30% populacji w tej grupie i przeprowadzeniu około 60 mln działań szkoleniowych dla tej grupy w okresie pięciu lat.
3. Do 2025 r. 2 miliony osób poszukujących pracy lub co piąta taka osoba powinny mieć niedawne doświadczenie związane z uczeniem się. Odpowiada to przeprowadzeniu około 40 mln działań szkoleniowych dla tej grupy w okresie pięciu lat.
4. Do 2025 r. 230 mln dorosłych powinno posiadać co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe, co obejmuje 70 % osób dorosłych w UE.

11) Global Report on Adult Learning and Education, UNESCO Institute for Lifelong Learning, Hamburg 2009, za: B. Urbaniak, Imperatyw kształcenia ustawicznego w gospodarce opartej na wiedzy, w: Podstawy kształcenia ustawicznego od A do Z, red. M. Znajmiej-Sikora, E. Roszko, Łódź 2010.

12) KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW. Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności, Bruksela, dnia 1.7.2020 r., COM(2020) 274 final, s. 24-25

Osiągnięcie tych ambitnych celów do 2025 r. wymaga uruchomienia znacznych, prywatnych i publicznych, inwestycji w umiejętności. Osiągnięcie nadrzędnego celu, jakim jest udział osób dorosłych w procesie uczenia się, wymagałoby zainwestowania dodatkowych środków szacowanych na 48 mld EUR rocznie¹³.

W lipcu 2020 r. został przyjęty „Europejski program na rzecz umiejętności”¹⁴, który przewiduje dwanaście działań w zakresie edukacji ustawicznej:

1. Pakt na rzecz umiejętności

Mobilizowanie wszystkich partnerów do zapewnienia większej liczby lepszych możliwości szkoleń oraz odblokowanie inwestycji publicznych i prywatnych we wszystkich ekosystemach przemysłowych i ekosystemach umiejętności.

2. Lepsze gromadzenie informacji na temat umiejętności

Aby oferować umiejętności wymagane na rynku pracy, potrzebujemy informacji online w czasie rzeczywistym na temat poszukiwanych umiejętności, w tym na szczeblu regionów i sektorów, przy zastosowaniu analizy dużych zbiorów danych dotyczących wolnych miejsc pracy i szerokim udostępnieniu wyników tej analizy.

3. Wsparcie UE dla strategicznych krajowych działań podnoszenia kwalifikacji

Będziemy współpracować z państwami członkowskimi, aby stworzyć nowoczesne i kompleksowe krajowe strategie w zakresie umiejętności, oraz połączymy siły z krajowymi publicznymi agencjami pośrednictwa pracy, aby je realizować. Można to powiązać z bardziej strategicznym podejściem do legalnej migracji, ukierunkowanej na skuteczniejsze przyciąganie i utrzymywanie talentów.

4. Kształcenie i szkolenie zawodowe dostosowane do przyszłych wyzwań

Przyjęcie nowego podejścia, aby kształcenie i szkolenie zawodowe stało się bardziej nowoczesne, atrakcyjne dla wszystkich osób uczących się, elastyczne i dostosowane do epoki cyfrowej i transformacji ekologicznej.

5. Realizacja inicjatywy dotyczącej europejskich szkół wyższych i podnoszenie kwalifikacji wśród naukowców

Budowanie długoterminowych transgranicznych sojuszy między instytucjami szkolnictwa wyższego w całej Europie i opracowanie podstawowego zestawu umiejętności dla naukowców.

6. Umiejętności wspierające transformację ekologiczną i cyfrową

Opracowanie zestawu podstawowych umiejętności ekologicznych, monitorowanie statystyczne ekologizacji naszych miejsc pracy, zwiększanie umiejętności cyfrowych za pomocą planu działania w dziedzinie edukacji cyfrowej i szkoleń dla początkujących z technologii informacyjno-komunikacyjnych.

13) Szacunki te opierają się na liczbie dodatkowych dorosłych słuchaczy potrzebnych w każdym państwie, aby osiągnąć udział na poziomie 50 % (w porównaniu z obecnymi poziomami udziału), w połączeniu z właściwymi dla danego państwa kwotami ryczałtowymi za godzinę szkolenia pracownika, aby uzyskać zwrot kosztów z Europejskiego Funduszu Społecznego na podstawie rozporządzenia delegowanego Komisji 2019/2170 i przy założeniu, że czas trwania kształcenia lub szkolenia wynosi 100 godzin rocznie [komentarz za: KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW. Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności, Bruksela, dnia 1.7.2020 r., COM(2020) 274 final, s. 26].

14) Europejski Program na rzecz umiejętności. Umiejętności potrzebne na rynku pracy. EUSkillsAgenda, Komisja Europejska. Lipiec 2020.

7. Zwiększenie liczby absolwentów w dziedzinie nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki, wspieranie umiejętności w zakresie przedsiębiorczości i umiejętności przekrojowych

Zachęcamy młode osoby, w szczególności kobiety, do wybierania zawodów związanych z naukami przyrodniczymi, technologią, inżynierią i matematyką. Chcemy również wzmocnić wsparcie dla przedsiębiorców oraz promować nabywanie umiejętności przekrojowych, takich jak umiejętność współpracy i umiejętność myślenia krytycznego.

8. Umiejętności przydatne przez całe życie

Oprócz rynku pracy będziemy wspierać uczenie się dorosłych dla wszystkich – osób młodych i dorosłych – w takich obszarach jak umiejętność korzystania z mediów, kompetencje obywatelskie, wiedza finansowa, znajomość zagadnień środowiskowych i kompetencje zdrowotne.

9. Inicjatywa dotycząca kont edukacyjnych

Zbadamy, czy i jak uprawnienia do szkolenia – które będzie można przenosić i które będą sprawdzone pod względem jakości – mogłyby stymulować powszechne uczestnictwo w procesie uczenia się przez całe życie.

10. Europejskie podejście do mikroreferencji

Szkolenia stają się krótsze i bardziej ukierunkowane oraz często są dostępne przez Internet. Stworzymy standardy europejskie, które powinny pomóc w uznawaniu wyników takich szkoleń.

11. Nowa platforma Europass

12. Udoskonalenie ram wspomagających, aby odblokować inwestycje

Kluczowym elementem programu na rzecz umiejętności jest zwiększony budżet UE, który ma zachęcić państwa członkowskie i podmioty prywatne do inwestycji w umiejętności. Będziemy dążyć do zwiększenia przejrzystości w związku z inwestycjami w umiejętności i analizować nowe mechanizmy finansowania.

Szczególnie istotne w kontekście opracowywania narzędzi, które dadzą możliwość zdobywania umiejętności przez całe życie, wg Komisji Europejskiej, wydają się 3 rozwiązania¹⁵:

1. Umożliwianie każdemu uczestnictwa w procesie uczenia się: indywidualne rachunki szkoleniowe.

Uzasadnienie: **Brak czasu na szkolenia, koszt szkolenia, a także brak świadomości potrzeby lub możliwości szkolenia stanowią istotne przeszkody w podnoszeniu i zmianie kwalifikacji.** Bezpośrednie zachęty do odbywania szkoleń, takie jak indywidualne rachunki szkoleniowe, mogą sprawić, że uczenie się przez całe życie stanie się rzeczywistością. Zapewniają one finansowanie na dostosowanie się do zmieniających się potrzeb w zakresie umiejętności na danym stanowisku lub w celu zmiany zawodu lub sektora, w tym przeprowadzenia się do innego państwa członkowskiego. Indywidualne rachunki szkoleniowe mogą zapewnić możliwość przenoszenia prawa do szkoleń ze stanowiska na stanowisko (lub ze stanowiska na okres bezrobocia), a ich wprowadzenie można by połączyć ze znaczną poprawą systemów

15) KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW. Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności, Bruksela, dnia 1.7.2020 r., COM(2020) 274 final, s. 20-24.

poradnictwa i walidacji oraz jakości i przejrzystości ofert szkolenia. Finansowanie już istniejących indywidualnych rachunków szkoleniowych różni się w poszczególnych państwach w zależności od wyborów strategicznych dokonywanych na szczeblu krajowym. Na przykład we Francji są one finansowane przede wszystkim z opłaty pobieranej od pracodawców, podczas gdy w Niderlandach przewidziano wykorzystanie finansowania publicznego. Analizując to rozwiązanie, Komisja uwzględni ten podstawowy element i skupi się przede wszystkim na tym, aby był on odpowiedni dla MŚP. **Indywidualne rachunki szkoleniowe mogą również zapewnić dostępność wystarczających środków finansowych na szkolenia w czasie pogorszenia koniunktury gospodarczej.** Umożliwiają one gromadzenie uprawnień do szkoleń przez długi czas, tak aby można je było wykorzystać w okresach niskiej aktywności gospodarczej, np. w okresach pracy w zmniejszonym wymiarze czasu, gdy jest więcej czasu na szkolenia. Zapobiega to dezaktualizacji umiejętności z powodu niezawinionej bierności zawodowej i pomaga nabywać umiejętności potrzebne do zmiany pracy.

2. Ocena efektów uczenia się: mikroreferencje.

Uzasadnienie: **Zapewnienie pracownikom zachęt podnoszenia i zmiany kwalifikacji przez całe życie oznacza również upewnienie się, że każde doświadczenie w zakresie uczenia się jest odpowiednio doceniane.** Pracownicy coraz częściej uczestniczą w krótkich i dostosowanych do potrzeb szkoleniach i potrzebują uznania tego faktu. Kursy takie mogą być oferowane przez różnych organizatorów kształcenia i szkolenia (np. instytucje szkolnictwa wyższego, organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego, organizacje badawcze, przemysł, partnerów społecznych, izby handlowe, przemysłowe lub rzemieślnicze, organizacje społeczeństwa obywatelskiego). W ramach **mikroreferencji** uznaje się i odzwierciedla efekty takich krótkich kursów, z których wiele jest z zakresu technologii cyfrowych. Mogą one zwiększyć przenikalność między różnymi ścieżkami/systemami kształcenia i zwiększyć elastyczność. W ten sposób zapewnia się możliwość lepszego dostosowania procesu uczenia się do indywidualnych potrzeb, co sprzyja przyjmowaniu bardziej innowacyjnych i włączających podejść i ułatwia dostęp do zatrudnienia oraz zmianę pracy. Mikroreferencje mogą również ułatwiać dalsze uczenie się, ponieważ można je kumulować w celu uzyskania szerszego poświadczenia, co pozwala na kumulowanie efektów uczenia się w miarę upływu czasu i w różnych instytucjach, sektorach i krajach, a także w Internecie dzięki systemom e-uczenia się. Do tej pory nie istnieją jednak normy europejskie na rzecz wspierania jakości, przejrzystości i wykorzystywania mikroreferencji w całej UE.

3. Po uzyskaniu świadectwa poświadczającego zdobycie konkretnych umiejętności dana osoba musi mieć możliwość przedstawienia takich umiejętności podczas ubiegania się o pracę lub kontynuowanie nauki.

Uzasadnienie: Nowe technologie dają możliwości informowania o zdobytych umiejętnościach wykraczające poza tradycyjne CV oraz wskazywania odpowiednich możliwości uczenia się i ofert pracy. Nowy Europass, uruchomiony wraz z niniejszym programem na rzecz umiejętności, opracowano jako unijne narzędzie internetowe, które ma pomóc zainteresowanym osobom w skutecznym przekazywaniu informacji na temat zdobytych umiejętności i kwalifikacji oraz w wyborze odpowiednich ofert pracy lub możliwości uczenia się. Platforma oferuje narzędzia i informacje we wszystkich językach urzędowych UE, z których nieodpłatnie mogą korzystać osoby uczące się, pracownicy i osoby poszukujące pracy do zarządzania każdym etapem kariery zawodowej i procesu uczenia się.

Zestawienie przykładowych działań, które mogą być objęte wsparciem w ramach przyszłego budżetu UE w celu realizacji europejskiego programu na rzecz umiejętności, w tym paktu na rzecz umiejętności, w szczególności dzięki wykorzystaniu środków instrumentu „Next Generation EU”, obejmuje:

Tablica 1. Zestawienie działań, które mogą być objęte wsparciem w ramach budżetu UE na lata 2021-2027 w celu realizacji Europejskiego programu na rzecz umiejętności.

<p>Inwestycje w międzyzakładowe ośrodki szkoleniowe, w których przedsiębiorstwa w łańcuchu wartości mogą łączyć zasoby przeznaczone na organizowanie dostosowanych do potrzeb szkoleń personelu.</p>
<p>Pełne wdrożenie rozszerzonych planów działania na rzecz współpracy sektorowej w zakresie umiejętności na szczeblu krajowym i regionalnym.</p>
<p>Rozwój i obsługę systemów prognozowania zapotrzebowania na umiejętności, dostarczających informacji na temat potrzeb w zakresie podnoszenia i zmiany umiejętności na szczeblu krajowym/regionalnym i sektorowym, w tym w odniesieniu do dwojakiej transformacji, obejmujących wszystkie etapy gromadzenia, analizy i rozpowszechniania informacji.</p>
<p>Rozwój i wdrażanie opracowywanych i realizowanych w ramach podejścia krajowych strategii w zakresie umiejętności, międzyrządowego, towarzyszących dwojakiej transformacji, łączących starania w różnych obszarach polityki i przy silnym zaangażowaniu zainteresowanych stron, w tym partnerów społecznych, społeczeństwa obywatelskiego i podmiotów rynku pracy oraz sektora kształcenia i szkolenia.</p>
<p>Wdrażanie reform kształcenia i szkolenia zawodowego i praktyk zawodowych, które mogą obejmować inwestycje w reformy programów nauczania mające na celu zwiększenie ich przydatności z perspektywy rynku pracy, włączenie do głównego nurtu umiejętności ekologicznych i cyfrowych, zapewnienie elastyczności i wprowadzenie systemu modułowego, rozszerzanie programów kształcenia i szkolenia zawodowego na wyższym poziomie, tworzenie systemów zapewniania jakości i monitorowania informacji o dalszych losach absolwentów, szkolenie nauczycieli i instruktorów zajmujących się kształceniem i szkoleniem zawodowym, wspieranie mobilności słuchaczy, nauczycieli i instruktorów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz tworzenie centrów doskonałości zawodowej związanych ze strategiami inteligentnej specjalizacji lub regionalnymi strategiami w zakresie innowacji i wzrostu.</p>
<p>Bezpośrednie dotacje dla praktykantów w MŚP, z uwzględnieniem wynagrodzenia, bonusów związanych z rekrutacją i pokrycia tymczasowych składek na ubezpieczenie społeczne (do 12 miesięcy), a także dotacje do wynagrodzenia instruktorów lub ich składek na ubezpieczenie społeczne w celu ustabilizowania i zwiększenia podaży wysokiej jakości i skutecznego przygotowania zawodowego.</p>
<p>Inwestycje w sprzęt i technologie do cyfrowego uczenia się oraz najnowocześniejszy sprzęt i technologie dla organizatorów kształcenia i szkolenia.</p>
<p>Zachęty do opracowywania treści dydaktycznych do cyfrowego uczenia się i podstawowych modułów programów nauczania zgodnie z potrzebami rynku pracy, z naciskiem na cyfrowe i ekologiczne umiejętności, w tym poprzez platformy szkoleń internetowych.</p>

Opracowywanie i prowadzenie **krótkich kursów przekwalifikowujących dla pracowników** w kierunku nowych miejsc pracy i nowych wymogów w zakresie umiejętności związanych z transformacją ekologiczną i cyfrową, w tym organizowanie **szkoleń ICT-Jump-Start i intensywnych kursów umiejętności cyfrowych dla MŚP**, które zapewniają krótkoterminowe, intensywne szkolenia mające na celu rozwiązanie problemu niedoboru kwalifikacji w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych.

Opracowywanie i prowadzenie **kursów dla zaawansowanych w celu wyszkolenia ekspertów w zakresie zaawansowanych umiejętności cyfrowych niezbędnych** do przeprowadzenia transformacji cyfrowej oraz **kursów dla zaawansowanych w celu wyszkolenia ekspertów w zakresie umiejętności ekologicznych** na rzecz zielonej gospodarki.

Regionalne i lokalne **ośrodki umiejętności w zakresie przedsiębiorczości** mają wspierać nowo powstające przedsiębiorstwa typu start-up, pracowników przedsiębiorstw i innowatorów.

Inwestycje w **jakość, równość i znaczenie systemów kształcenia i szkolenia dla rynku pracy** w celu zapewnienia kluczowych kompetencji potrzebnych na rynku pracy i w społeczeństwie.

Inwestycje w **społeczne ośrodki kształcenia dorosłych**, w których osoby w każdym wieku mogą uczyć się i wymieniać doświadczeniami, budując odporne i spójne społeczeństwo.

Opracowywanie, testowanie i obsługa systemu zapewniającego **indywidualne rachunki szkoleniowe**.

Zachęty do wspierania udziału w szkoleniach, np. kredyty studenckie/dotacje dla osób dorosłych, finansowanie urlopów szkoleniowych, dodatki na szkolenia dla bezrobotnych.

Wspieranie **programów szkoleniowych towarzyszących rozwiązaniom w zakresie pracy w zmniejszonym wymiarze czasu** chroniącym pracowników i osoby samozatrudnione przed ryzykiem bezrobocia.

Źródło: KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW. Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności, Bruksela, dnia 1.7.2020 r., COM(2020) 274 final, s. 28-29.

Wyzwania w zakresie rozwoju umiejętności

Usprawnienie ram umożliwiających odblokowanie inwestycji państw członkowskich i inwestycji prywatnych w umiejętności.

Fundusze UE mogą stać się katalizatorem, ale inwestycje w umiejętności muszą być finansowane z innych inwestycji publicznych i prywatnych. W tym celu, oprócz konkretnych możliwości finansowania w ramach programów UE, Komisja przeprowadzi szereg działań wspierających publiczne i prywatne inwestycje w umiejętności i kapitał ludzki. Jednym z proponowanych działań jest możliwość finansowania umiejętności, a także działań w zakresie kształcenia i szkolenia, w tym poprzez pilotażowe instrumenty kontraktowania wyników społecznych jako sposobu wykorzystania inwestycji prywatnych na potrzeby celów społecznych.

W związku z tym Komisja, wraz z Grupą Europejskiego Banku Inwestycyjnego i innymi partnerami wykonawczymi, zbada potencjał poszczególnych rodzajów programów umów społecznych, na przykład obligacji społecznych, w celu zwiększenia inwestycji w umiejętności. Obligacja społeczna to innowacyjny mechanizm finansowania, w ramach którego rządy zawierają umowy z dostawcami usług społecznych, takimi jak przedsiębiorstwa społeczne lub organizacje nienastawione na zysk, oraz z inwestorami, którzy płacą za osiągnięcie z góry określonych wyników społecznych, na przykład w zakresie umiejętności. Celem jest finansowanie usług społecznych, zwłaszcza tych, które koncentrują się na innowacyjnych rozwiązaniach problemów społecznych lub środkach zapobiegawczych. Za pośrednictwem tego mechanizmu rząd lub pośrednik pozyskuje środki od inwestorów z sektora prywatnego, organizacji charytatywnych lub fundacji. Środki te są następnie rozdzielane pomiędzy usługodawców w celu pokrycia ich kosztów operacyjnych. W przypadku osiągnięcia uzgodnionych z góry wymiernych wyników rząd dokonuje płatności na rzecz organizacji pośredniczącej lub bezpośrednio na rzecz inwestorów¹⁶.

Osoby o niskich kompetencjach

Jednym z obszarów problemowych kształcenia ustawicznego jest wyzwanie w zakresie wspierania osób o niskich umiejętnościach podstawowych i kluczowych. Pojawia się pytanie: „Jak stworzyć gwarancję umiejętności dla dorosłych o niskim poziomie umiejętności kluczowych i zachęcić ich do rozwijania umiejętności pisania i czytania, rozwijania umiejętności cyfrowych i do przystąpienia do egzaminu maturalnego?”. Odpowiedź na to pytanie znalazła się w dokumencie „Skills Development and Employability in Europe: The New Skills Agenda’s”¹⁷.

Krytyka zaproponowanych rozwiązań dotyczących wspomnianego obszaru problemowego w polskich analizach zwraca uwagę na implementację wskazanych zagadnień z perspektywy krajów Unii Europejskiej. Propozycje rozwiązań zawartych w Agendzie koncentrują się na podnoszeniu podstawowych kompetencji (umiejętności) poprzez zinstytucjonalizowaną edukację. Istnieje jednak uzasadniona wątpliwość, czy możliwe jest zapewnienie takich gwarancji na poziomie instytucjonalnym. Potwierdza to rozbieżność wynikająca z różnych wyników badań, z których wynika, że większość placówek oświatowych uważa, że ich absolwenci są przygotowani do pracy. Jednak gdy zapytać samych absolwentów, pogląd ten podzieliła zaledwie nieco ponad 1/3 badanych respondentów¹⁸.

Zalecenia dla Polski

Zalecenie Rady w sprawie krajowego programu reform Polski na 2019 r. oraz zawierające opinię Rady na temat przedstawionego przez Polskę programu konwergencji na 2019 r. wskazuje na konieczne zmiany w obszarze kształcenia nauczycieli, zwiększenie roli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach, konieczność skutecznej koordynacji kształcenia dorosłych: „Jednym z czynników, który może mieć w przyszłości decydujący wpływ na perspektywę wzrostu gospodarczego Polski, jest dobry system kształcenia i szkolenia przez całe życie,

16) KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW. Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności, Bruksela, dnia 1.7.2020 r., COM(2020) 274 final, s. 30.

17) Dokument został sporządzony 8 września 2016 r., [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587312/IPOLE_STU\(2016\)587312_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587312/IPOLE_STU(2016)587312_EN.pdf) [dostęp: 12.05.2021]

18) K. Przyszczypkowski, I. Cytłak, J. Jarmużek, R. Pawłowski, J. Szafran, Skills Development and Employability in Europe: The New Skills Agenda’s document expertise, Edukacja Ustawiczna Dorosłych, 2(97)/201, s. 17.

wspierany przez odpowiednie inwestycje. Wyposażenie pracowników w umiejętności i kompetencje niezbędne do znalezienia zatrudnienia na szybko zmieniającym się rynku pracy ma kluczowe znaczenie dla zwiększenia zarówno aktywności zawodowej ludności, jak i zdolności gospodarki do innowacji. Wskaźnik uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu i szkoleniu jest znacznie niższy od średniej UE, a przedsiębiorstwa nie wykorzystują w dostatecznym stopniu szkoleń zawodowych. Ten stan rzeczy, w kontekście pewnych luk w umiejętnościach cyfrowych, a także w zakresie czytania, pisania i liczenia – szczególnie wśród osób dorosłych nieposiadających wyższego wykształcenia – ogranicza ich szanse na rynku pracy. Niedostateczna jakość kształcenia nauczycieli i luki w ich umiejętnościach mogą mieć negatywny wpływ na jakość edukacji. System zapewniania jakości szkolnictwa wyższego również ma pewne słabe punkty. Pomimo niedawnych reform kształcenia zawodowego i szkolnictwa wyższego nadal brakuje skutecznej koordynacji kształcenia dorosłych i nie jest jasne, jaki będzie wpływ wprowadzanych zmian na jakość kształcenia i szkolenia oraz poziom umiejętności¹⁹.

Bariery udziału w kształceniu ustawicznym

Mała powszechność kształcenia ustawicznego w Polsce wynika z:

1. czynników indywidualnych (postawy osób dorosłych wobec kształcenia ustawicznego)
2. czynników systemowych (związane z polityką edukacyjną państwa, systemem prawnym, a także nastawieniem samych placówek kształcenia ustawicznego).

Czynniki indywidualne:

1. Wykształcenie (osoby z niskim wykształceniem rzadko podejmują jakieś kroki by zmienić ten stan),
2. Wiek (zdobywanie wykształcenie nie jest kwestią istotną dla osób starszych – po 45 r.ż.),
3. Bezrobocie (niestety nie jest zakorzenione w społeczeństwie postrzeganie zdobywania wykształcenia jako możliwości wyjścia z sytuacji bezrobocia),
4. Miejsce zamieszkania (małą aktywnością w zakresie edukacji ustawicznej wykazują się również osoby mieszkające na terenach wiejskich)²⁰.

Czynniki systemowe:

Formalne kształcenie ustawiczne nie pozostaje też w izolacji od warunków systemowych i polityki władz państwowych wobec tej kwestii. Z jednej strony obserwować można pozytywne nastawienie władz do kwestii uczenia się przez całe życie, z drugiej jednak strony obowiązujący system edukacyjny i ustawodawstwo w tym obszarze nie do końca są spójne i jedynie fragmentarycznie podchodzą do tej tematyki. Promowana jest idea kształcenia usta-

19) Zalecenie Rady w sprawie krajowego programu reform Polski na 2019 r. oraz zawierające opinię Rady na temat przedstawionego przez Polskę programu konwergencji na 2019 r., Komisja Europejska, Bruksela, dnia 5.6.2019 r., COM (2019) 521 final.

20) E. Morysińska, M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, E. Makowska-Belta, Badanie efektywności kształcenia ustawicznego i zapotrzebowania na kształcenie ustawiczne. Tom 1. Raport z analizy danych zastanych. Badania zrealizowane zostały przez firmę Laboratorium Badań Społecznych Sp. z o.o. Badania zrealizowane zostały na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. Brak daty wydania, s. 34-35.

wicznego, jednak nie przekłada się to na konkretne działania, które regulowałyby kwestie związane z tym typem kształcenia i rozwiązywałyby jego problemy²¹.

- 1. Rozwiązania prawne.** Eksperti zwracają uwagę, że obecnie obowiązujące prawo w zakresie kształcenia ustawicznego nie jest dostosowane do panującej sytuacji i bezradne wobec problemów i wyzwań, jakie stają przed nim. Brakuje spójnego i kompleksowego podejścia do edukacji ustawicznej. Z jednej strony jest ona częścią systemu edukacji (*ustawa Prawo oświatowe*), z drugiej natomiast kształcenie ustawiczne należy również do kompetencji instytucji rynku pracy i jest regulowane poprzez *Ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*. Słabością systemu jest to, że instytucje funkcjonują niezależnie i brakuje jednolitego systemu informowania o dostępnych możliwościach kształcenia.
- 2. Polityka państwa.** Polityka państwa skupia się przede wszystkim na edukacji młodzieży, a kształcenie osób dorosłych pomimo strategicznych deklaracji o jego ważności, nadal pozostawione jest samo sobie. Polityka kształcenia osób dorosłych w zasadzie funkcjonuje na zasadzie teoretycznej idei, gdyż ze strony państwa nie przekłada się na konkretne i kompleksowe działania.
- 3. Brak efektywnego nadzoru nad placówkami, szczególnie niepublicznymi.** Nadal można odnotować istniejący proceder „szkół widmo” i szkół z uczniami „martwymi duszami”. Szkołom nie zależy na przekazywaniu wiedzy uczniom, na tym by uczeń uczęszczał na zajęcia, ukończył szkołę i np. zdał egzamin zawodowy. Liczy się pozyskanie jak największej liczby chętnych do rozpoczęcia nauki, tak by uzyskać subwencje oświatowe. W skrajnych przypadkach szkoła zupełnie nie posiada uczniów, nie funkcjonuje, a pobiera dotacje.
- 4. Brak wsparcia kształcenia ustawicznego ze strony pracodawców.** Pracodawcy nie kształtują w przedsiębiorstwach odpowiedniego klimatu edukacyjnego, nie zachęcają pracowników do podejmowania doskonalenia i doksztalcania zawodowego. Uznają, że pracownicy nie potrzebują dalej się kształcić, gdyż posiadają wymagane kompetencje. Sytuację tę zaczął zmieniać dostęp do środków unijnych i wielu pracodawców pozyskuje je, by przeszkolić własnych pracowników.
- 5. Mało efektywny system kształcenia ustawicznego** – w obecnej sytuacji zarówno szkoły, jak i słuchacze nie mają instrumentów, które motywowałyby ich do uczestniczenia w nauce w sposób aktywny i dawałyby jakieś wymierne efekty tej nauki. Według rekomendacji OECD dla Polski „*dobry model kształcenia ustawicznego powinien zachęcać wszystkie strony tj. uczących się, pracodawców i instytucje szkoleniowe do zachowań gwarantujących maksimum efektywności*”. (*Kształcenie ustawiczne w Polsce na tle innych krajów – na podstawie badania TRAL*).
- 6. Brak innowacyjnego systemu kształcenia ustawicznego.** Obowiązujący model nauczania jest w dużym stopniu odziedziczony po społeczeństwie przemysłowym, którego to zadaniem było jednolite przygotowanie dużych grup pracowników na potrzeby rozwijającego się przemysłu (*Kapitał Intelktualny Polski*). W dodatku centralne planowanie umożliwiała wąską specjalizację, a zawód i miejsce pracy często otrzymywało się raz na całe życie. Tymczasem niezbędna reforma metod nauczania musi uwzględniać potrzebę rozwoju ogólnych kompetencji pozwalających funkcjonować na zmiennym rynku pracy. Szkolnictwo powinno

21) E. Morysińska, M. Sochańska-Kawiecka, Z. Kołakowska-Seroczyńska, E. Makowska-Belta, Badanie efektywności kształcenia ustawicznego i zapotrzebowania na kształcenie ustawiczne. Tom 1. Raport z analizy danych zastanych. Badania zrealizowane zostały przez firmę Laboratorium Badań Społecznych Sp. z o.o. Badania zrealizowane zostały na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. Brak daty wydania, s. 34-35.

dążyć do ciągłej konfrontacji ze zmieniającymi się wymaganiami rynku pracy, dostosowywać podaż umiejętności do potrzeb rynku pracy, oczekującego nowych umiejętności w nowych miejscach pracy (*new skills for new jobs*).

7. **Niska jakość kształcenia.** Współpraca szkół z pracodawcami i poszukiwanie odpowiedniej kadry do kształcenia zawodowego stanowi problem – obecna kadra szkolna rzadko ma bieżące doświadczenia z zakładów pracy, a z kolei osoby aktualnie pracujące w danych zawodach rzadko potrafią dobrze przekazywać wiedzę, pozostaje też problem uprawnień pedagogicznych (*Czego (nie)uczą polskie szkoły?*) czy odpowiedniej gratyfikacji finansowej – zarówno dla nauczycieli zdobywających aktualną wiedzę i doświadczenia, jak i dla przedstawicieli pracodawców.
8. **Brak kompleksowych informacji na temat kształcenia ustawicznego.** Z jednej strony brakuje kompleksowych opracowań eksperckich dostarczających bieżącej diagnozy kształcenia ustawicznego, na której można by budować strategię rozwoju tej dziedziny. Z drugiej brak jest spójnej i kompleksowej bazy instytucji, które prowadzą różne formy kształcenia ustawicznego. Informacje takie można znaleźć w kuratoriach oświaty, które jedynie udostępniają wykaz szkół i placówek oświatowych, oddzielnie zaś działają Rejestr Instytucji Szkoleniowych udostępniany przez Wojewódzkie Urzędy Pracy. Trudno dostępne są również szczegółowe dane na poziomie powiatów i gmin dotyczące kształcenia ustawicznego, które umożliwiłyby zaplanowanie samorządowej polityki wobec kształcenia ustawicznego.

Ponadto przyczyny relatywnie niskiego stopnia zaangażowania polskiego społeczeństwa w procesy kształcenia ustawicznego to m.in.:

1. Niski poziom aktywności zawodowej po 55 roku życia.
2. Traktowanie szkolenia przez pracodawców wyłącznie jako koszt, który powinien być ograniczany.
3. Brak konieczności zakładania funduszu szkoleniowego (W dużych korporacjach międzynarodowych, spółkach z kapitałem zagranicznym działających w Polsce, w których inwestowanie w rozwój kompetencji pracowników jest traktowane jako ważna subfunkcja zarządzania zasobami ludzkimi ma miejsce. Podobnie, choć nieco rzadziej, postępują niektóre firmy reprezentujące polski kapitał prywatny, o czym przekonują wyniki konkursu Lider Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Konsekwencją tego podejścia są stosunkowo duże środki przeznaczane na sfinansowanie szkoleń, sięgające ponad 3,0% funduszu wynagrodzeń brutto).
4. Niewystarczające zachęty w postaci tworzenia funduszu szkoleniowego (możliwość refundacji z Funduszu Pracy kosztów szkolenia pracowników i pracodawcy, przewidziana w art. 69 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; wysokość refundacji może sięgać do 50%, nie więcej jednak niż do wysokości przeciętnego wynagrodzenia, obowiązującego w dniu zawarcia umowy, na jedną osobę).?
5. Niesprzyjające warunki pracy (długi tydzień pracy, praca w nadgodzinach, praca zabierana do domu, obawa przed nieodnowieniem kontraktu po wygaśnięciu umowy terminowej)²².

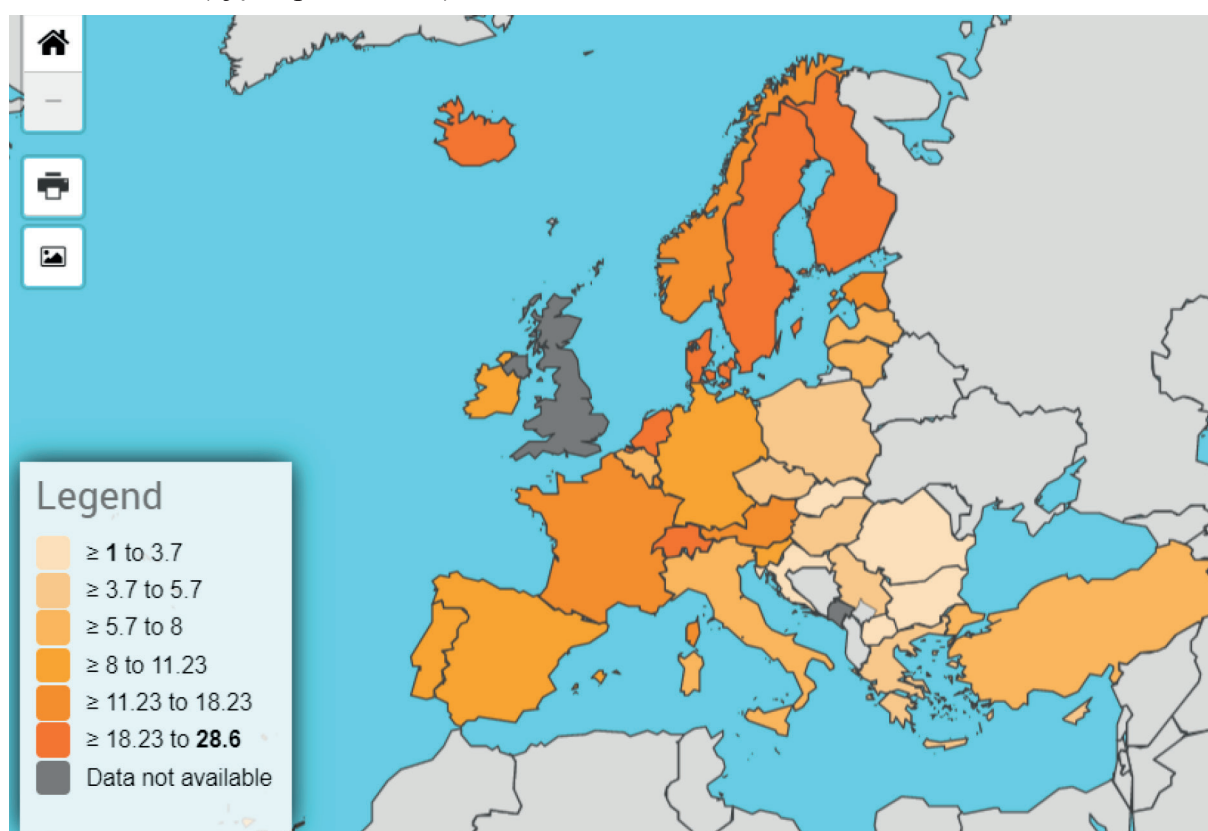
22) Por. B. Urbaniak, Bariery udziału polskiego społeczeństwa w kształceniu ustawicznym, w: Polityka edukacyjna wobec rynku pracy, Studia Ekonomiczne, Zeszyty Naukowe Wydziałowe, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, red. D. Kotlorz, A. Rączaszek, Katowice 2012, s. 183-186.

II. Analiza krajów UE o najwyższym wskaźniku w Europie udziału osób dorosłych w kształceniu ustawicznym

Uzasadnienie wyboru krajów

Wskaźnik udziału w edukacji i szkoleniach w krajach Europy, zgodnie z metodologią Eurostat wylicza się na podstawie deklaracji uczestnictwa w edukacji i szkoleniach w okresie 4 ostatnich tygodni licząc od dnia badania. Prezentowane dane dotyczą roku 2020, przedział wiekowy: 25-64 lat.

Rys. 1. Wskaźnik uczestnictwa w edukacji i szkoleniach (ostatnie 4 tygodnie) w Europie – stan na 13.05.2021 (ujęcie procentowe).



Źródło: Eurostat,

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TRNG_LFSE_01__custom_866632/bookmark/map?lang=en&bookmarkId=d8376935-4578-4610-a2f8-3eba88ebf9c7 [dostęp: 13.05.2021]

Z uwagi na to, że Polska o wielu lat odnotowuje jeden z najniższych wskaźników uczestnictwa w edukacji i szkoleniach, przyjęto w analizach porównanie (metoda benchmark) do 3 krajów unijnych:

1. Szwecja (1 miejsce - najwyższy wskaźnik w Europie) – 28,6%.
2. Dania (5 miejsce) – 20,0% (zgodnie z propozycją zamawiającego)
3. Francja (10 miejsce) – 13,0% (zgodnie z propozycją zamawiającego).

Tabela 2. Wskaźnik uczestnictwa w edukacji i szkoleniach (ostatnie 4 tygodnie) w Europie – stan na 13.05.2021 (ujęcie procentowe).

↓↑	TIME	2016 ‡	2017 ‡	2018 ‡	2019 ‡	2020 ↓
GEO	↕					
Sweden		29.6	30.4	31.4 (b)	34.3	28.6
Switzerland		31.4	31.2	31.6	32.3	27.6
Finland		26.4	27.4	28.5	29.0	27.3
Iceland		24.7	23.6	21.5	22.2	20.3 (b)
Denmark		28.0 (b)	26.9 (b)	23.5	25.3	20.0
Netherlands		18.8	19.1	19.1	19.5	18.8
Estonia		15.7	17.2	19.7	20.2	17.1
Norway		19.6	19.9	19.7	19.3	16.4
Luxembourg		16.8	17.2	18.0	19.1	16.3
France		18.8	18.7	18.6	19.5	13.0
Austria		14.9	15.8	15.1	14.7	11.7
Ireland		6.5	9.0 (b)	12.5	12.6	11.0
Spain		9.4	9.9	10.5	10.6	11.0
Malta		7.8	10.6 (b)	10.9	11.9	11.0
Euro area - 19 countries (from 2015)		11.2	11.3	11.5	11.6	10.0 (p)
Portugal		9.6	9.8	10.3	10.5	10.0
European Union - 27 countries (from 2020)		10.3	10.4	10.6	10.8	9.2 (p)
Slovenia		11.6	12.0	11.4	11.2	8.4
Germany (until 1990 former territory of the FRG)		8.5	8.4	8.2	8.2	8.0 (bp)
Belgium		7.0	8.5 (b)	8.5	8.2	7.4
Italy		8.3	7.9	8.1	8.1	7.2
Lithuania		6.0	5.9	6.6	7.0	7.2
Latvia		7.3	7.5	6.7	7.4	6.6
Turkey		5.8	5.8	6.2	5.7	5.8
Czechia		8.8	9.8	8.5	8.1	5.5
Hungary		6.3	6.2	6.0	5.8	5.1
Cyprus		6.9	6.9	6.7	5.9	4.7
Greece		4.0	4.5	4.5	3.9	4.1
Poland		3.7	4.0	5.7 (b)	4.8	3.7

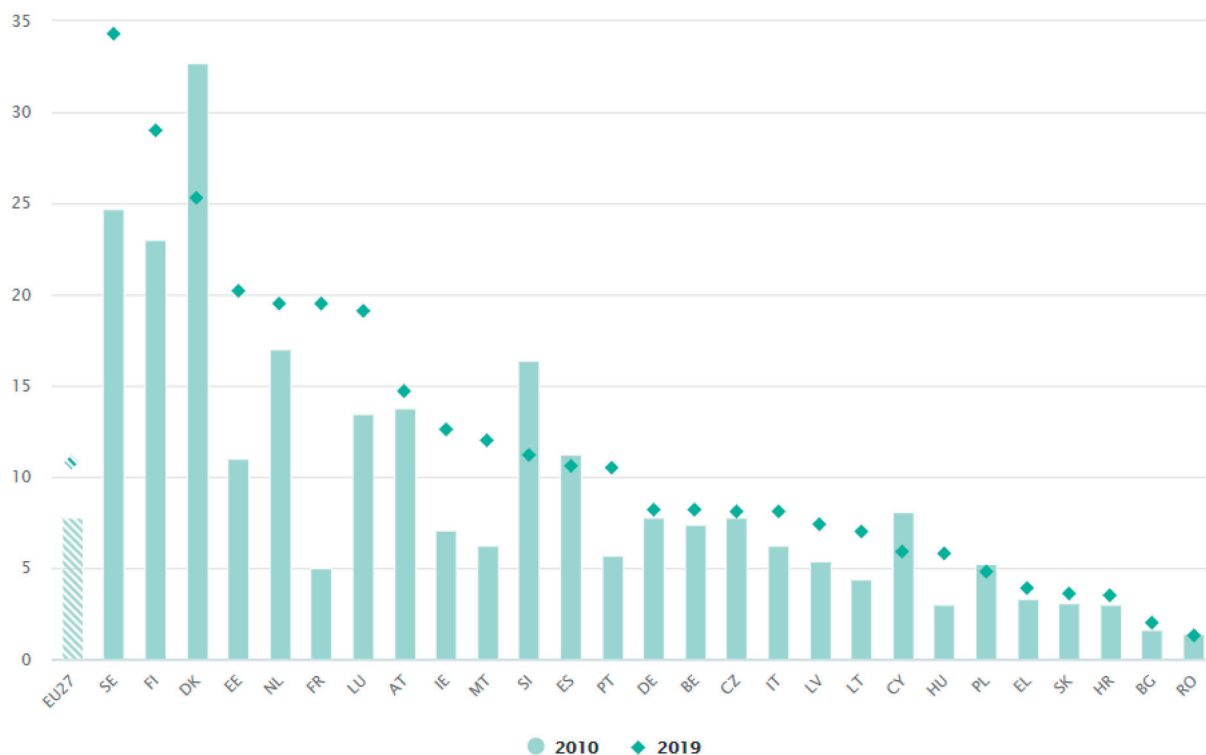
Źródło: Eurostat,

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TRNG_LFSE_01_custom_866632/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=d8376935-4578-4610-a2f8-3eba88ebf9c7 [dostęp: 13.05.2021]

Pominięto przy wyborze kraje nie należące do UE, a znajdujące się wysoko w rankingu (Szwajcaria, Islandia). Ponadto pominięto analizę rozwiązań niemieckich z uwagi na utrzymanie się wskaźnika uczestnictwa w edukacji i szkoleniach w latach 2016-2020 na poziomie niższym niż średnia europejska.

Ponadto wybór Danii do przeglądu rozwiązań jest podyktowany także najwyższym odsetkiem dorosłych osób uczestniczących w kształceniu ustawicznym w roku 2010 (ostatnie 4 tygodnie). Porównanie lat 2010 i 2019 w powyższym zakresie zaprezentowano na Wykresie 1.

Wykres 1. Udział dorosłych (w wieku 25-64 lat) w nauce, 4-tygodniowy okres odniesienia, porównanie lat 2010 i 2019.



Źródło: Eurostat, LFS, za: Monitor Kształcenia i Szkolenia 2020,

<https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2020/en/chapters/chapter2.html#ch2-6> [dostęp 8.05.2021]

System kształcenia ustawicznego w Szwecji

Szwecja ma długą tradycję kształcenia ustawicznego dla dorosłych. System edukacji w Szwecji jest zdecentralizowany, oparty na celach i efektach uczenia się określanych na szczeblu centralnym. Ramy prawne funkcjonowania edukacji na wszystkich poziomach są ustalane na poziomie rządowym. Kształcenie ustawiczne w Szwecji prowadzone jest głównie w ramach publicznego systemu edukacji dorosłych. Oferta publicznej edukacji dorosłych obejmuje²³:

- *kommunal vuxenutbildning* – ofertę uczenia się dorosłych organizowaną przez gminy,
- *särskild utbildning för vuxna* – zajęcia specjalne dla dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną lub nabytym uszkodzeniem mózgu,
- *sfi* – Swedish for immigrants – naukę szwedzkiego dla imigrantów,
- *folkbildning* – edukację dorosłych prowadzoną przez tzw. szkoły ludowe.

Ponadto dostępna jest także oferta kształcenia zawodowego na poziomie wyższym (*yrkeshögskola*) – programy kształcenia i szkolenia na poziomie pomaturalnym, w ramach których część czasu nauczania jest realizowana w miejscu pracy. W 2009 r. utworzono **Szwedzką Narodową Agencję ds. Wyższego Kształcenia Zawodowego** (*Myndigheten för yrkeshögskolan*)²⁴ w celu opracowania i nadzorowania tej formy kształcenia zawodowego finansowanego ze środków publicznych. Rolą Agencji jest m.in. ustanowienie wspólnych ram prawnych uzgodnionych i przestrzeganych przez organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego. Każdego roku Szwedzka Narodowa Agencja ds. Wyższego Kształcenia Zawodowego przyjmuje wnioski od placówek edukacyjnych, które ubiegają się o włączenie ich programów kształcenia do oferty szwedzkiego wyższego szkolnictwa zawodowego. Zatwierdzone wnioski są ważne przez 2-5 tzw. rund edukacyjnych, po których instytucja musi ponownie wnioskować o zatwierdzenie programu²⁵.

Wyższe kursy zawodowe (HVEC) obejmują szeroki zakres dziedzin zawodowych/ branżowych, które mają na celu zapewnienie zaawansowanego kształcenia zawodowego, dostosowanego do potrzeb rynku pracy. Nauka teoretyczna jest połączona z praktyką zawodową w miejscu pracy. HVEC adresowane są do osób poszukujących pracy i jednocześnie mają służyć branżom, w których istnieje zapotrzebowanie na pracowników o określonych kompetencjach. Przedsiębiorstwa i sektor biznesowy od samego początku współpracują przy projektowaniu i opracowywaniu kursów, m.in. treści kształcenia są ustalane wspólnie. Kursy zawodowe HVEC trwają co najmniej sześć miesięcy, a postępy i wyniki uczestników są oceniane i uznawane za pomocą certyfikatu/dyplomu potwierdzającego umiejętności absolwentów²⁶.

23) <https://eurydice.org.pl/systemy-edukacji-w-europie/szwecja/> [dostęp: 03.07.2021]

24) <https://www.myh.se/>

25) <https://eurydice.org.pl/systemy-edukacji-w-europie/szwecja/> [dostęp: 03.07.2021]

26) <https://eurydice.org.pl/systemy-edukacji-w-europie/szwecja/> [dostęp: 03.07.2021]

Wybrane rozwiązania systemu KU w Szwecji

Szwedzki rząd realizuje ważną inicjatywę edukacyjną dla uczenia się przez całe życie i zwiększania zatrudnienia od 2015 r. Inicjatywa edukacyjna obejmuje finansowane przez państwo miejsca szkoleniowe w programach kształcenia dorosłych w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego. Celem inicjatywy jest głównie przekwalifikowanie, a także podnoszenie kwalifikacji osób bezrobotnych oraz dotarcie do osób dorosłych, które nie ukończyły szkoły średniej II stopnia lub nie posiadają średniego wykształcenia zawodowego²⁷.

Znaczna część inicjatywy została ukierunkowana na kształcenie i szkolenie zawodowe na poziomie ponadgimnazjalnym oraz na praktyki zawodowe dla dorosłych. Tego typu działania są tradycyjnie organizowane przez każdą gminę. Aby stymulować rozwój w kierunku szerokiej oferty edukacji i szkoleń odpowiadających potrzebom w różnych regionach, rząd zmienił warunki i wprowadził nową dotację państwową w 2017 r., zastępującą poprzednie dotacje państwowe na szkolenia zawodowe i praktyki. Obecna dotacja państwowa wymaga współpracy co najmniej trzech gmin na planowanie i zapewnienie edukacji i szkoleń w regionie. Konieczne jest zaspokojenie potrzeb rynku pracy i planowanie również w porozumieniu z publicznymi służbami zatrudnienia i innymi podmiotami odpowiedzialnymi za rozwój regionalny. Od 2009 roku szwedzkie gminy mają możliwość ubiegania się o dotacje na rozszerzone wdrożenie VET dla dorosłych. W styczniu 2016 r. liczba dostępnych miejsc szkoleniowych została zwiększona dla potrzebujących grup docelowych, w zakresie szkoleń zawodowych połączonych ze studiami w języku szwedzkim dla imigrantów lub szwedzkim jako drugim językiem. Całkowita kwota dotacji państwowych dla kształcenia i szkolenia zawodowego osób dorosłych na 2018 r. wyniosła 1,989 mld SEK (ok. 192,5 mln euro, 37800 uczestników, tj. ok. 5 tys. euro/dorosłego ucznia/rok)²⁸.

Od kilku lat organizacje pracodawców i pracowników w kilku sektorach podpisują umowy o wprowadzenie do pracy (szw. *yrkesintroduktionsanställningar*). Mają one na celu ułatwienie młodym (15-24 lata) tranzycję ze szkoły do życia zawodowego oraz zabezpieczenie podaży umiejętności dla firm. Większość tych umów opiera się na zasadzie oferowania młodym osobom bez doświadczenia zawodowego, coachingu i szkolenia w trakcie ich czasu pracy. Zwykle młody człowiek zajmuje stanowisko w pełnym wymiarze godzin, ale wynagrodzenie wynosi 75% pełnego etatu, ponieważ część etatu stanowi szkolenie zawodowe. Treść szkolenia musi być jasno zdefiniowana i nadzorowana przez szkoleniowca wyznaczonego przez przedsiębiorstwo. Od 1 czerwca 2016 r. zawarcie takiej umowy jest również możliwe dla osób długotrwale bezrobotnych i nowo przybyłych imigrantów w wieku powyżej 25 lat²⁹.

27) Skolverket, ReferNet Sweden. (2019). Vocational education and training in Europe – Sweden, Cedefop ReferNet VET in Europe reports, 2018.

http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Sweden_2018_Cedefop_ReferNet.pdf [dostęp: 12.05.2021]

28) Skolverket, ReferNet Sweden. (2019). Vocational education and training in Europe – Sweden, Cedefop ReferNet VET in Europe reports, 2018.

http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Sweden_2018_Cedefop_ReferNet.pdf [dostęp: 12.05.2021]

29) Skolverket, ReferNet Sweden. (2019). Vocational education and training in Europe – Sweden, Cedefop ReferNet VET in Europe reports, 2018.

http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Sweden_2018_Cedefop_ReferNet.pdf [dostęp: 12.05.2021]

Możliwość implementacji wybranych rozwiązań KU w Szwecji na rynek polski

Forma kształcenia ustawicznego	Rozwiązania i narzędzia (finansowe, fiskalne, organizacyjne, itp.)	Źródło finansowania	Ulgi, dopłaty	Organizator	Potencjał implementacyjny na rynek polski
<i>folkbildning</i> – kursy prowadzone przez tzw. szkoły ludowe (uniwersytety ludowe) – na zasadach tzw. liberalnej edukacji dorosłych (sieć ośrodków o zróżnicowanej ofercie edukacyjnej) – oferta 262 kursów zawodowych	<p>Treści porównywalne z programami oferowanymi w ramach wyższego szkolnictwa zawodowego prowadzone przez uniwersytety ludowe (Pierwszy uniwersytet ludowy w Szwecji powstał w 1868 r.) Obecnie działa ich 154 i są one ważnym elementem systemu edukacji.</p> <p>W przeciwieństwie do Danii w Szwecji nie przyjęto standardowego modelu dla wszystkich uniwersytetów. Każdy z nich ma swobodę wyboru przedmiotów i metod nauczania w ramach ogólnie określonych przepisami prawnymi.</p>	dotacje państwowe i zasiłki wojewódzkich samorządów terytorialnych	Studenci uniwersytetów ludowych mogą ubiegać się w Krajowej Komisji Stypendialnej (Centrala studiestödsnämndenCSN) o pomoc finansową dla osób uczących się	Kursy w ramach folkbildning których organizatorem są uniwersytety ludowe w zdecydowanej większości (107) są prowadzone przez organizacje i stowarzyszenia (NGOs), natomiast część z nich (43) prowadzona jest przez samorządy lokalne i regionalne	<p>Potencjał niski - chociaż uniwersytety ludowe prowadzone w Polsce mają swoją długą tradycję (bazującą na doświadczeniach duńskich i szwedzkich) to ich bardzo ograniczona ilość nie pozwala na uwzględnienie tej formy instytucjonalnej jako rozwiązania systemowego dla całego kraju.</p> <p>Wynika to także z tradycji uniwersytetów ludowych – jako placówek adresowanych do odbiorców mieszkających na obszarach wiejskich. W tym zakresie pełnią one swoją ważną funkcję edukacyjną - nie tylko instrumentalną, lecz także autoteliczną (kursy wiedzy ogólnej, promowanie czytelnictwa, etc.).</p> <p>Idea i pragmatyka działania uniwersytetów ludowych, mimo że powstała dosyć dawno, może być wykorzystana do zaspokojenia potrzeb edukacyjnych zarówno w wymiarze krajowym, jak i lokalnym. Uniwersytety ludowe są bardzo elastyczną formą edukacyjną, która doskonale dostosowuje się do potrzeb edukacyjnych konkretnych środowisk. W polskim systemie prawnym brak jest regulacji, które wprost dotyczą uniwersytetów ludowych. Są natomiast ustawowe normy dotyczące przedmiotu ich działalności, jakim jest kształcenie ustawiczne czy też ogólnie pojmowana edukacja dorosłych³⁰.</p>

30) Program Wspierania Rozwoju Uniwersytetów Ludowych na lata 2020–2030, Załącznik do uchwały nr 77/2020 Rady Ministrów z dnia 18 czerwca 2020 r., Warszawa 2020 r.

Forma kształcenia ustawicznego	Rozwiązania i narzędzia (finansowe, fiskalne, organizacyjne, itp.)	Źródło finansowania	Ulgi, dopłaty	Organizator	Potencjał implementacyjny na rynek polski
wyższe kursy zawodowe (HVEC)	Przedsiębiorstwa współpracują przy projektowaniu i opracowywaniu kursów, m.in. treści kształcenia są ustalane wspólnie z organem prowadzącym kursy. Edukacja w tych szkołach prowadzona jest na poziomie ponadgimnazjalnym i zwykle trwa od jednego do trzech lat. Dla kandydatów do nauki w wyższych szkołach zawodowych nie ma limitu wieku.	Środki publiczne. Bezpłatne dla odbiorców (obywatele Szwecji mają prawo do otrzymywania wsparcia finansowego na naukę (<i>studiemedel</i>) do ukończenia 56. roku życia).	System wsparcia finansowego na naukę jest jednokowy dla wszystkich, a wsparcie jest przyznawane niezależnie od sytuacji finansowej rodziców lub rodziny słuchacza.	publiczne wyższe szkoły zawodowe	Potencjał wysoki - Wyższe kursy zawodowe są rzadko prowadzone przez wyższe szkoły zawodowe w Polsce. Jeśli są prowadzone to głównie odpłatnie dla słuchaczy lub współfinansowane ze środków UE w ramach EFS (rozwiązanie doraźne – tylko w ramach projektów). Brak systemowego finansowania kursów w wyższych szkołach zawodowych ze środków publicznych. Wyższe szkoły zawodowe opierają głównie swoją ofertę na kształceniu na poziomie VI PRK (licencjat) oraz studiach podyplomowych. Brak szerokiej oferty kursowej dostosowanej do potrzeb pracodawców oraz wypracowania mechanizmu finansowania kursów kwalifikacyjnych i doskonalących.
Inicjatywa edukacyjna – finansowanie miejsc szkoleniowych w programach kształcenia dorosłych w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego.	Znaczna część inicjatywy ukierunkowana na kształcenie i szkolenie zawodowe na poziomie ponadgimnazjalnym oraz na praktyki zawodowe dla dorosłych. Od 2017 r. dotacja państwowa wymaga współpracy co najmniej 3 gmin na planowanie i zapewnienie edukacji i szkoleń w regionie.	Środki publiczne – dotacja państwowa	nie dotyczy	gmina	Potencjał średni – W Polsce w dalszym ciągu odnotowujemy niski stopień integracji JST, instytucji szkoleniowych, Publicznych Służb Zatrudnienia, IOB i Przedsiębiorstw. Postulat integracji biznesu z PSZ oraz ośrodkami szkoleniowymi na rzecz prowadzenia działalności edukacyjnej w ramach realizacji polityki na rzecz uczenia się przez całe życie jest zapisany w Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030. Staje się on jednym z głównych wymagań na rzecz efektywnego rozwoju KU w Polsce. Konieczne jest zaspokojenie potrzeb rynku pracy i planowanie również w porozumieniu z publicznymi służbami zatrudnienia i innymi podmiotami odpowiedzialnymi za rozwój regionalny.

Źródło: opracowanie własne na podst.: *Skolverket, ReferNet Sweden. (2019). Vocational education and training in Europe – Sweden, Cedefop ReferNet VET in Europe reports, 2018.*

http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Sweden_2018_Cedefop_ReferNet.pdf [dostęp: 12.05.2021]; <https://eurydice.org.pl/systemy-edukacji-w-europie/szwecja/> [dostęp: 03.07.2021]; <https://www.myh.se/>; *Program Wspierania Rozwoju Uniwersytetów Ludowych na lata 2020–2030, Załącznik do uchwały nr 77/2020 Rady Ministrów z dnia 18 czerwca 2020 r., Warszawa 2020 r.*; <https://www.folkhogskola.nu/>.

System kształcenia ustawicznego w Danii

W Danii istnieje tradycja uczestnictwa w edukacji na wszystkich etapach życia, wynikająca z założenia, że dobrze wykształcone kadry o wysokich kwalifikacjach odgrywają decydującą rolę w globalnej gospodarce opartej na wiedzy³¹.

Organizację kształcenia dorosłych w Danii można podzielić na następujące formy:

- ogólne kształcenie dorosłych w wieku powyżej 18 lat (FVU, AVU lub HF),
- kształcenie zawodowe dorosłych skierowane do osób powyżej 25. roku życia posiadających doświadczenie zawodowe (AMU),
- studia licencjackie lub magisterskie: studia wyższe skierowane do osób dorosłych posiadających doświadczenie zawodowe (AP),
- pozaformalne kształcenie dorosłych³².

Uczestnictwo w kształceniu ustawicznym pomaga jednostkom aktywnie uczestniczyć na rynku pracy przez całe życie. Główną ideą przyjętą przez duński resort edukacji w obszarze oświaty dorosłych jest założenie, że konkurencyjność duńskich przedsiębiorstw i jakość usług w dużej mierze zależą od inwestycji w kształcenie ustawiczne i rozwój kompetencji. W związku z tym należy nieustannie wzmacniać zapotrzebowanie na kształcenie dorosłych i kształcenie ustawiczne wśród pracowników i pracodawców. Osoby o najniższym poziomie formalnego wykształcenia i szkolenia, które mają największe bariery w dostępie do edukacji, należy odpowiednio motywować. Należy także zachęcać przedsiębiorstwa publiczne i prywatne, aby w większym stopniu stawały się organizacjami uczącymi się i rozwijały miejsca pracy oraz pomagały wzmocnić rozwój zasobów ludzkich³³

W oparciu o ścisły dialog z partnerami społecznymi, rząd określił następujące cele, które warto promować w edukacji dorosłych i kształceniu ustawicznym³⁴:

1. Każdy powinien zaangażować się w kształcenie ustawiczne.
2. Wysiłki w zakresie kształcenia dorosłych i kształcenia ustawicznego muszą być skuteczne i elastyczne. Wysiłki te powinny wspierać rozwój warunków dla zatrudniania osób fizycznych, konkurencyjność w przedsiębiorstwach oraz wysokie zatrudnienie i dobrobyt w społeczeństwie.
3. Kształcenie dorosłych i kształcenie ustawiczne powinny stwarzać wszystkim możliwość nabywania kompetencji – nie tylko osobom o najniższym poziomie wykształcenia formalnego.
4. Kształcenie dorosłych i kształcenie ustawiczne muszą odzwierciedlać zmiany w wymaganiach kwalifikacyjnych i potrzebach rynku pracy.

31) <https://eurydice.org.pl/systemy-edukacji-w-europie/dania-2/>; https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/denmark_en [dostęp 4.07.2021]

32) <https://eurydice.org.pl/systemy-edukacji-w-europie/dania-2/>

33) <https://eng.uvm.dk/general-overview/lifelong-learning> [dostęp 04.05.2021]

34) <https://eng.uvm.dk/general-overview/lifelong-learning> [dostęp 04.05.2021]

Dania należy do krajów z najwyższym odsetkiem osób dorosłych uczestniczących w kształceniu ustawicznym na świecie. Strategia kraju zmierza w kierunku rozwoju sektora wysokich technologii, który wymaga głęboko specjalistycznej wiedzy oraz wdrażania idei uczenia się przez całe życie. Wynika to także z silnych więzi między instytucjami edukacyjnymi i ich partnerami społecznymi. W Danii główny nacisk kładzie się na zawodowe kształcenie ustawiczne. Ośrodki szkoleniowe i uczelnie zawodowe realizują programy, które umożliwiają tworzenie elastycznego rynku pracy³⁵.

Wybrane rozwiązania systemu KU w Danii

Kształcenie dorosłych (w wieku 25 lat i więcej) i system kształcenia ustawicznego w Danii obejmuje trzy rodzaje programów na poziomie ponadgimnazjalnym: pojedyncze przedmioty przygotowawcze na wyższym poziomie (HF-enkeltfag) (ERK 4), podstawową (zawodową) edukację osób dorosłych (EUV, Erhvervsuddannelse for voksne) (ERK 3-5), oraz programy szkolenia zawodowego dorosłych (AMU, Arbejdsmarkedsuddannelser) (ERK 2-5)³⁶.

Jedną z głównych grup docelowych pierwszego programu są osoby dorosłe, które chcą uzupełnić istniejące kwalifikacje na poziomie szkoły średniej II stopnia w celu uzyskania dostępu do określonego programu szkolnictwa wyższego. Programy EUV są skierowane do pracowników o niskich kwalifikacjach z co najmniej dwuletnim stażem o odpowiednim doświadczeniu zawodowym, które obejmują walidację wcześniejszego uczenia się. Natomiast programy AMU zapewniają określone szkolenia z umiejętności związanych z pracą zarówno wykwalifikowanych, jak i niewykwalifikowanych pracowników. Programy umożliwiają nabycie:

- a. umiejętności ogólnych;
- b. specyficznych umiejętności związanych z pracą (związane z danym sektorem);
- c. umiejętności zarządzania pracą³⁷.

Programy AMU zapewniają uczestnikom posiadanie odpowiednich umiejętności i kompetencji na rynku pracy i są skierowane do określonych sektorów i zawodów. Programy AMU są skierowane zarówno do pracowników nisko wykwalifikowanych, jak i wykwalifikowanych. Dostępne są dla wszystkich obywateli, którzy mieszkają lub są zatrudnieni w Danii, niezależnie od wykształcenia. Przy opracowywaniu indywidualnych planów treningowych, ocena wcześniejszej nauki (efektów uczenia się) często odgrywa kluczową rolę. W 2007 roku zostały wdrożone ramy prawne dla uznawania wcześniejszego uczenia się w ramach edukacji dorosłych i kształcenia ustawicznego. Daje to wszystkim dorosłym prawo do oceny efektów uczenia się nabytych w drodze edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego, które może służyć jako podstawa do projektowania indywidualnego planu edukacyjnego lub mogą one być wyszczególnione na oficjalnie uznanym certyfikacie jako kompetencje nabyte w drodze

35) Denmark. VET in Europe – Country Report 2010 (2012), Cedefop, European Centre for the Development of Vocational Training, Luxembourg [dostęp 03.07.2021]

36) Andersen, Ole Dibbern & Helms, Niels Henrik (2019). Vocational education and training in Europe: Denmark. Cedefop ReferNet VET in Europe reports (2018). http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Denmark_2018_Cedefop_ReferNet.pdf [dostęp 11.05.2021]

37) Andersen, Ole Dibbern & Helms, Niels Henrik (2019). Vocational education and training in Europe: Denmark. Cedefop ReferNet VET in Europe reports (2018). http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Denmark_2018_Cedefop_ReferNet.pdf [dostęp 11.05.2021]

uczenia się nieformalnego lub pozaformalnego. Dedykowana procedura oceny kompetencji zapewnia, że potrzeby dalszego kształcenia ustalane są w oparciu o indywidualne preferencje. Wspomniane plany muszą uwzględniać następujące elementy:

- a. potrzeby polityki rynku pracy, które są podstawą programu AMU;
- b. cele i zadania programu;
- c. cel indywidualnego planu edukacyjnego (szkolenie wstępne lub specjalistyczne, itp.);
- d. umiejętności uczestnika i wymagane kwalifikacje wstępne;
- e. certyfikacja³⁸.

Dostawcy AMU – czyli uczelnie zawodowe, ośrodki szkoleniowe AMU oraz pozostałe firmy szkoleniowe – są odpowiedzialni za zapewnienie odpowiedniego szkolenia zgodnie z indywidualnym planem szkoleniowym. Po ukończeniu uczestnicy otrzymują certyfikat. W około 120 programach, ten certyfikat jest formalnym wymogiem do wykonywania określonych zadań zawodowych (takie jak obsługa niektórych maszyn). Jednak certyfikaty o których mowa, nie zapewniają bezpośredniego dostępu do dalszej edukacji i szkoleń, chociaż mogą być uwzględnione w ocenie efektów wcześniejszego uczenia się skutkującego transferem punktów (na przykład, jeśli kandydat przystępuje do głównego programu kształcenia i szkolenia zawodowego w tej samej dziedzinie). Certyfikaty AMU są również uwzględnione w duńskich ramach kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie, na poziomach od 2 do 5 (ERK)³⁹.

AMU jest w dużej mierze finansowane ze środków publicznych. Dostawcy otrzymują fundusze wg algorytmu i są zobligowani co roku negocjować budżety szkoleniowe oraz cele z duńskim Ministerstwem Edukacji. Ponadto w przypadku większości kursów uczestnictwo jest płatne co odpowiada około 100 EUR tygodniowo, które jest zazwyczaj opłacane przez pracodawcę. Natomiast osoby bezrobotne biorące udział w AMU w ramach swojego indywidualnego planu zatrudnienia są zwolnione z wszelkich opłat. Te koszty są ponoszone przez Ministerstwo Pracy⁴⁰.

Uczestnikom szkoleń przysługuje stały zasiłek w ramach państwowego systemu dotacji szkoleń dla dorosłych (VEU-godtgørelse). W 2018 r. dostępna kwota wynosiła 4300 DKK (578 EUR) tygodniowo, co odpowiadało maksymalnemu świadczeniu rozumianemu w Polsce jako zasiłek dla bezrobotnych. Ponieważ większość uczestników jest zatrudniona i otrzymuje pełne wynagrodzenie w trakcie stażu, dodatek ten jest wypłacany pracodawcom przede wszystkim jako częściowy zwrot wynagrodzeń. Podobnie jak w przypadku szkolenia zawodowego (EUD) wydatki na zasiłki są pokrywane z funduszu, do którego wszystkie przedsiębiorstwa wnoszą stałą kwotę, niezależnie od poziomów udziału w kształceniu dorosłych i kształceniu ustawicznym. Uczestnicy mogą również otrzymać dodatek na przemieszczanie się i wsparcie finansowe na wyżywienie i zakwaterowanie, jeśli oferowane programy są w znacznej odległości od domu uczestnika⁴¹.

38) Andersen, Ole Dibbern & Helms, Niels Henrik (2019). Vocational education and training in Europe: Denmark. Cedefop ReferNet VET in Europe reports (2018). http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Denmark_2018_Cedefop_ReferNet.pdf [dostęp 11.05.2021]

39) Andersen, Ole Dibbern & Helms, Niels Henrik (2019). Vocational education and training in Europe: Denmark. Cedefop ReferNet VET in Europe reports (2018). http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Denmark_2018_Cedefop_ReferNet.pdf [dostęp 11.05.2021]

40) Andersen, Ole Dibbern & Helms, Niels Henrik (2019). Vocational education and training in Europe: Denmark. Cedefop ReferNet VET in Europe reports (2018). http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Denmark_2018_Cedefop_ReferNet.pdf [dostęp 11.05.2021]

41) Andersen, Ole Dibbern & Helms, Niels Henrik (2019). Vocational education and training in Europe: Denmark. Cedefop ReferNet VET in Europe reports (2018). http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Denmark_2018_Cedefop_ReferNet.pdf [dostęp 11.05.2021]

W trójstronnym porozumieniu z sierpnia 2016 r. zawarto kilka nowych zachęt dla duńskich firm, które chcą zawrzeć więcej umów z praktykantami/stażystami. Ogólnym celem jest zawarcie 10000 nowych umów w 2025 r. Firmy, które nie podpiszą wymaganej liczby umów, muszą zapłacić grzywnę w wysokości 27 000 DKK (3 620 EUR) za każdą brakującą umowę w porównaniu z wielkością firmy. Z drugiej strony firmy, które spełniają normę liczby kontraktów otrzymują 7,4% wyższy zwrot w celu zmotywowania do podpisania spodziewanej liczby umów. Wśród zachęt promujących zainteresowanie firm uczestnictwem ich nisko wykwalifikowanych pracowników w kształceniu zawodowym dorosłych jest system rekompensat. Firmy otrzymują częściowy zwrot za wynagrodzenie, które płacą swoim pracownikom uczestniczącym w edukacji w wysokości 4300 DKK tygodniowo, co odpowiadało w 2018 r. najwyższemu zasiłkowi dla bezrobotnych (<http://www.veug.dk/borger/veu-godtgoerelse>). Firmy zobowiązane są do ponoszenia kosztów za organizację i prowadzenie kursów. W 2018 r. płatność wynosiła od 590 DKK (79 EUR) i 950 DKK (127 EUR) na osobę na tydzień⁴².

42) Andersen, Ole Dibbern & Helms, Niels Henrik (2019). Vocational education and training in Europe: Denmark. Cedefop ReferNet VET in Europe reports (2018). http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Denmark_2018_Cedefop_ReferNet.pdf [dostęp 11.05.2021]

Możliwość implementacji wybranych rozwiązań KU w Danii na rynek polski

Forma kształcenia ustawicznego	Rozwiązania i narzędzia (finansowe, fiskalne, organizacyjne, itp.)	Źródło finansowania	Ulgi, dopłaty	Organizator	Potencjał implementacyjny na rynek polski
Programy AMU – Arbejdsmarked-uddannelser (hvec – Europejska Rama Kwalifikacji - poziomy 2-5). Programy AMU są skierowane zarówno do pracowników nisko wykwalifikowanych, jak i wykwalifikowanych.	Przy opracowywaniu indywidualnych planów treningowych, ocena wcześniejszej nauki (efektów uczenia się) często odgrywa kluczową rolę. W 2007 roku zostały wdrożone ramy prawne dla uznawania efektów wcześniejszego uczenia się w ramach edukacji dorosłych i kształcenia ustawicznego. Daje to wszystkim dorosłym prawo do oceny efektów uczenia się nabytych w drodze edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego, które może służyć jako podstawa do projektowania indywidualnego planu edukacyjnego lub mogą one być wyszczególnione na oficjalnie uznanym certyfikacie jako kompetencje nabyte w drodze uczenia się nieformalnego lub pozaformalnego.	Głównie ze środków publicznych pracownicy partycypują w kosztach do 100euro/1tydzień / 1uczestnika dostawcy szkoleń otrzymują fundusze wg algorytmu i są zobligowani co roku negocjować budżety szkoleniowe oraz cele szkoleniowe z duńskim Min. Edukacji	Osoby bezrobotne biorące udział w AMU w ramach swojego indywidualnego planu zatrudnienia są zwolnione z wszelkich opłat – koszty ponoszone przez Min. Pracy Uczestni-kom szkoleń przysługuje stały zasiłek w ramach państwowego systemu dotacji szkoleń dla dorosłych (VEU-godtgørelse). W 2018 r. dostępna kwota wynosiła 4300 DKK (578 EUR) tyg., co odpowiada w Polsce stawce zasiłku dla osób bezrobotnych.	Uczelnie zawodowe, ośrodki szkoleniowe AMU oraz pozostałe firmy szkoleniowe	Potencjał wysoki – Podstawą do stosowania rozwiązań związanych z uznawaniem wcześniejszego uczenia się jest promowanie i wdrażanie rozwiązań związanych z możliwościami oceny efektów uczenia się nabytych w drodze edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego. Podstawą wdrażania krajowej polityki LLL jest ustawa o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji z dnia 22 grudnia 2015 r. Podobne rozwiązania są uwzględnione w przepisach regulujących szkolnictwo wyższe (PEU/RPL). Niestety pomimo ram prawnych w Polsce dla uznawania efektów uczenia się nabytych w drodze edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego popularność wykorzystania tych rozwiązań w Polsce jest niewielka ze względu na niską świadomość społeczną w tym zakresie, jak i niechęć szkół wyższych do stosowania złożonych procedur PEU ⁴³ .

Źródło: opracowanie własne na podst.: Andersen, Ole Dibbern & Helms, Niels Henrik (2019). *Vocational education and training in Europe: Denmark. Cedefop ReferNet VET in Europe reports* (2018). http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Denmark_2018_Cedefop_ReferNet.pdf [dostęp 11.05.2021]; *Uczenie się przez całe życie w szkołach wyższych. Potwierdzanie efektów uczenia się uzyskanych w drodze edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego jako przykład realizacji idei lifelong learning*, Wojciech Gola, Helena Anna Jędrzejczak (red.), Sebastian Michalik, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2020.

43) Uczenie się przez całe życie w szkołach wyższych. Potwierdzanie efektów uczenia się uzyskanych w drodze edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego jako przykład realizacji idei lifelong learning, Wojciech Gola, Helena Anna Jędrzejczak (red.), Sebastian Michalik, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2020.

Francja

System kształcenia ustawicznego we Francji

Obecny francuski system doskonalenia zawodowego i kształcenia ustawicznego powstał na początku lat 70. XX wieku⁴⁴. Charakteryzuje się oryginalną strukturą organizacyjną oraz określa warunki przyjęcia, które różnią się w zależności od statusu poszczególnych osób (osoby poszukujące pracy, osoby zatrudnione) i ich wieku (poniżej 26 lat, pomiędzy 26 a 45 lat, powyżej 45 lat)⁴⁵. Rynek kształcenia ustawicznego we Francji jest bardzo zróżnicowany i podzielony na sektor publiczny i prywatny.

Wiele z tych instytucji – a w szczególności wszystkie instytucje publiczne – prowadzą zarówno szkolenia dla pracowników w imieniu pracodawcy, jak i szkolenia dla specyficznych grup adresatów np. poszukujących pracy, pracowników przeznaczonych do zwolnienia, młodzieży bez kwalifikacji zawodowych, osób powyżej 50 roku życia, itp.⁴⁶.

Ponadto głównymi partnerami współpracującymi w zakresie szkoleń zawodowych we Francji są: rząd, poszczególne regiony oraz różnorodni partnerzy społeczni. Ważne miejsce zajmują również przedsiębiorcy. Zgodnie z przepisami prawa są oni zobligowani do przekazywania podatków na rzecz państwa, z których część jest przekazywana na finansowanie szkoleń pracowników. W związku z tym na mocy porozumienia związków zawodowych i pracodawców powstał akredytowany fundusz szkoleniowy noszący nazwę OPCA, przeznaczony na wspieranie finansowania ustawicznych szkoleń zawodowych. Poza tym funduszem szkolenia w głównej mierze są finansowane przez rząd, regiony i Pôle emploi – krajową agencję zatrudnienia (z części własnego budżetu interwencyjnego przeznaczanego na podnoszenie kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych)⁴⁷.

W większości krajów istnieją programy dedykowane kształceniu podstawowych umiejętności dorosłych, które są opracowywane w ramach sektora oświaty. We Francji zastosowano inne podejście, w którym programy kształcenia „kompetencji kluczowych” są inicjowane przez ministerstwo odpowiedzialne za zatrudnienie, co w ramach aktywnych polityk rynku pracy, pozwala na kierowanie ww. programów do osób znajdujących się poza rynkiem pracy⁴⁸.

We Francji istnieje jeden z najstarszych w Europie systemów poradnictwa zawodowego, który uwzględnia walidację efektów uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Obejmuje on sieć centrów zapewniających informacje nt. tego programu pn. „VAE” (validation des acquis de l’expérience), co umożliwia osobom, które uczyły się poprzez doświadczenie (tj. podczas zdobywania doświadczenia zawodowego i pozazawodowego) walidację wiedzy, umiejętności i kompetencji [społecznych – przypis własny] w celu uzyskania kwalifikacji uznawanych na poziomie krajowym⁴⁹.

44) <https://www.centre-inffo.fr/> [dostęp: 04.07.2021]

45) <https://eurydice.org.pl/systemy-edukacji-w-europie/francja-2/> [dostęp: 05.07.2021]

46) Rynek pracy a kształcenie zawodowe – funkcjonowanie francuskiego rynku pracy na przykładzie Lotaryngii, D. Iwanowska-Kleotko, M. Sosnowska (red.), Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok, BDW.

47) *Rynek pracy a kształcenie zawodowe* – funkcjonowanie francuskiego rynku pracy na przykładzie Lotaryngii, D. Iwanowska-Kleotko, M. Sosnowska (red.), Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok, BDW.

48) *Adult Education and Training in Europe: Widening Access to Learning Opportunities*. (Edukacja i szkolenia dorosłych w Europie: zwiększanie dostępu do możliwości uczenia się), Raport Eurydice. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Komisja Europejska /EACEA/Eurydice, 2015.

49) *Adult Education and Training in Europe: Widening Access to Learning Opportunities*. (Edukacja i szkolenia dorosłych w Europie: zwiększanie dostępu do możliwości uczenia się), Raport Eurydice. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Komisja Europejska /EACEA/Eurydice, 2015.

Wybrane rozwiązania systemu KU we Francji

Uczenie się przez całe życie (formacja *tout au long de la vie*) obejmuje edukację wstępną oraz ustawiczne kształcenie zawodowe dla dorosłych i młodych ludzi już zaangażowanych w życie zawodowe. Od 2009 każda osoba pracująca ma prawo do zdobywania kwalifikacji zawodowych. Zgodnie z tymi regulacjami, pracownicy (także osoby samozatrudnione) i osoby poszukujące pracy mogą wybrać szkolenie, które im to umożliwi, aby awansować na ścieżce kariery co najmniej o jeden stopień, poprzez zdobycie kwalifikacji odpowiadających krótko- lub średnioterminowym potrzebom gospodarki. Taka kwalifikacja powinna być uwzględniona w krajowym rejestrze kwalifikacji zawodowych (RNCP – *Répertoire National des Certifications Professionnelles*); uznawana w klasyfikacjach branżowych lub jako certyfikat kwalifikacji zawodowych (CQP)⁵⁰.

Państwo jest jedynym organem, który rozwija kwalifikacje, do których można uzyskać dostęp poprzez kształcenie formalne. Mogą to być również wszystkie kwalifikacje opracowane przez państwo a dostępne poprzez uczenie się przez całe życie i walidację uczenia się pozaformalnego i nieformalnego (VAE *validation des acquis de l'expérience*). Oprócz formalnych programów IVET prowadzących do uzyskania kwalifikacji wydawanych i uznawanych przez państwo, różne inne organy oferują programy szkoleniowe prowadzące do zdobycia branżowych kwalifikacji zawodowych. Metody uzyskiwania dostępu do różnych kwalifikacji są elastyczne. Można uzyskać do nich dostęp poprzez system oświaty, ale także poprzez praktykę zawodową, ustawiczne kształcenie zawodowe, walidację efektów uczenia się w ramach edukacji pozaformalnej nieformalnej. Kwalifikacja uzyskana poprzez ustawiczne kształcenie zawodowe ma dokładnie taką samą wartość, jak kształcenie wstępne, w ramach edukacji formalnej w systemie oświaty⁵¹.

Firmy, poprzez ich wkład na rzecz operatorów umiejętności (*Opérateur de compétences -OPCO*) i podatek od praktyk zawodowych, pozostają głównym donatorem CVET (kształcenia ustawicznego). System szkolenia zawodowego jest obecnie zarządzany w ramach „czterostronnego modelu”: państwo, regiony i partnerzy społeczni (przedstawiciele pracowników i przedstawiciele pracodawców) przyczyniają się do rozwoju i wdrażania polityki dotyczącej szkolenia zawodowego, jak i przyuczania do zawodu w kraju⁵².

- a. państwo jest odpowiedzialne za rozwój standardów i strategii szkoleń zawodowych. Zgodnie z logiką kierując się polityką ustawicznego kształcenia zawodowego i praktyk zawodowych zabezpiecza rozwój karier zawodowych i dostępu do zatrudnienia. Są trzy ministerstwa szczególnie zainteresowane kształceniem ustawicznym i praktyką zawodową: Ministerstwo Pracy, Ministerstwo Edukacji Narodowej i Ministerstwo Szkolnictwa Wyższego, Badań i Innowacji. Ministerstwo Pracy przygotowuje i wdraża politykę rządu w dziedzinie pracy, zatrudnienia i szkolenia zawodowego. Ministerstwo Edukacji Narodowej jest również zaangażowane w CVET za pośrednictwem szkół publicznych, które mogą połączyć swoje zasoby, aby zapewnić zróżnicowaną ofertę kształcenia zawodowego.

50) *Centre Inffo (2019). Vocational education and training in Europe: France. Cedefop ReferNet VET in Europe reports 2018.* http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_France_2018_Cedefop_ReferNet.pdf [dostęp: 12.05.2021]

51) *Centre Inffo (2019). Vocational education and training in Europe: France. Cedefop ReferNet VET in Europe reports 2018.* http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_France_2018_Cedefop_ReferNet.pdf [dostęp: 12.05.2021]

52) *Centre Inffo (2019). Vocational education and training in Europe: France. Cedefop ReferNet VET in Europe reports 2018.* http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_France_2018_Cedefop_ReferNet.pdf [dostęp: 12.05.2021]

- b. od 2014 r. regiony odpowiadały za szkolenie określonych odbiorców. Ponadto w ramach regionalnych wytycznych dotyczących usług publicznych, region może wyznaczyć operatorów do świadczenia porad w zakresie rozwoju zawodowego. Samorząd regionalny organizuje także i finansuje regionalne usługi publiczne w zakresie szkolenia zawodowego.
- c. partnerzy społeczni odgrywają kluczową rolę w regulacyjnych, politycznych i finansowych aspektach programów w zakresie uczenia się przez całe życie (IVET i CVET). Umowy międzybranżowe, które podpisują stanowią podstawę do wprowadzania reform i są generalnie odzwierciedlone w ustawodawstwie i innych dokumentach regulacyjnych. Partnerzy społeczni zarządzają również różnymi organami, które zbierają obowiązkowe składki od firm na staże i szkolenia zawodowe, jak również system ubezpieczenia na wypadek bezrobocia dla osób poszukujących pracy. Partnerzy społeczni również przyczyniają się do opracowywania kwalifikacji oraz biorą udział w komisjach egzaminacyjnych.

W zakresie zachęt dla przedsiębiorców, rząd francuski zapewnia dotacje publiczne dla firm, głównie małych, także mikroprzedsiębiorstw oraz organizacji branżowych w celu promowania szkoleń, zatrudnienia i rozwoju umiejętności. Cel tych dotacji jest różny. Krajowe kredyty mogą być przyznawane m.in. na:

- zachęcanie i pomaganie MŚP w przewidywaniu potrzeb w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi;
- umowy szkoleniowe i adaptacyjne Narodowego Funduszu Pracy (FNE-Formation).
- działania w zakresie szkolenia zawodowego są realizowane w celu wspierania zdolności do zatrudnienia siły roboczej w zmieniającym się środowisku pracy;
- wsparcie pracowników w adaptacji do nowych miejsc pracy z uwagi na innowacje technologiczne lub zmiany w sektorze produkcyjnym⁵³.

System uczenia się przez całe życie zapewnia różne możliwości szkoleniowe dla osób pracujących i poszukujących pracy. Dostęp do kwalifikacji możliwy jest poprzez programy szkoleniowe, ale także poprzez walidację uczenia się pozaformalnego i nieformalnego (VAE)⁵⁴. Istnieją także programy szkoleniowe mające na celu zdobycie (zestawu) określonych umiejętności, ale które nie zawsze prowadzą do zdobycia kwalifikacji pełnej lub kwalifikacji częściowej.

Jednym z najważniejszych rozwiązań dostępnych we Francji w ostatnich latach jest CPF – *Compte Personnel de Formation* (Indywidualny Rachunek Szkoleniowy). CPF jest kamieniem milowym we francuskim systemie kształcenia ustawicznego: wprowadza zindywidualizowany schemat finansowania szkoleń otwarty dla wszystkich aktywnych zawodowo osób przez całe życie zawodowe danej osoby, od wejścia na rynek pracy aż do emerytury⁵⁵.

CPF jest obecnie w skali międzynarodowej jedynym przykładem indywidualnego konta szkoleniowego. CPF został wprowadzony w styczniu 2015 roku w ramach gruntownej przebudowy systemu finansowania kształcenia ustawicznego i został zreformowany w 2018 r.

53) Centre Inffo (2019). Vocational education and training in Europe: France. Cedefop ReferNet VET in Europe reports 2018. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_France_2018_Cedefop_ReferNet.pdf [dostęp: 12.05.2021]

54) <http://www.vae.gouv.fr/>

55) C. Perez, A. Vourc'h, Individualising training access schemes: France – the Compte Personnel de Formation (Personal Training Account – CPF), OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 245, DELSA/ELSA/WD/SEM(2020)10.

w celu rozwiązania pierwszych problemów, wzmocnienia miejsce jednostki w systemie i pobudzenia konkurencyjności. Celem CPF jest m.in.: zmniejszenie nierówności w dostępie do szkoleń osób najmniej wykwalifikowanych, zachęcanie do osobistej autonomii w podejmowaniu kształcenia i wyborze poszczególnych szkoleń, a ponadto doskonalenie (roz-wój) umiejętności⁵⁶.

Fundusze CPF przeznaczane są na kursy dla osób, które prawdopodobnie będą musiały zmienić pracę – lub status zatrudnienia – kilka razy w ciągu swojego życia zawodowego. Dostępne dane za okres 2015-2018 pokazały, że pomimo szybkiego tempa wzrostu, wykorzystanie CPF przez osoby aktywne zawodowo pozostawało na niskim poziomie i miało tendencję do replikacji nierównego dostępu do szkoleń⁵⁷.

CPF jest finansowany z obowiązkowych składek firm liczących więcej niż 10 pracowników. Osoby prowadzące działalność gospodarczą opłacają zryczałtowaną składkę na swój fundusz szkoleniowy. Choć początkowo w ramach systemu CPF kwalifikowały się tylko kursy prowadzące do zdobycia certyfikatów z list sporządzonych przez partnerów społecznych (złożony system, który był trudny w nawigacji dla osób fizycznych), ustawa z 2018 r. zakwalifikowała do programu wszystkie certyfikaty. Obejmuje on również aplikacje cyfrowe umożliwiające w pełni autonomiczny zakup szkoleń online w krótkim czasie, tj. bez konieczności przechodzenia przez stronę trzecią⁵⁸.

56) C. Perez, A. Vourc'h, Individualising training access schemes: France – the Compte Personnel de Formation (Personal Training Account – CPF), OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 245, DELSA/ELSA/WD/SEM(2020)10.

57) C. Perez, A. Vourc'h, Individualising training access schemes: France – the Compte Personnel de Formation (Personal Training Account – CPF), OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 245, DELSA/ELSA/WD/SEM(2020)10.

58) C. Perez, A. Vourc'h, Individualising training access schemes: France – the Compte Personnel de Formation (Personal Training Account – CPF), OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 245, DELSA/ELSA/WD/SEM(2020)10.

Możliwość implementacji wybranych rozwiązań KU we Francji na rynek polski

Forma kształcenia ustawicznego	Rozwiązania i narzędzia (finansowe, fiskalne, organizacyjne, itp.)	Źródło finansowania	Ulgi, dopłaty	Organizator	Potencjał implementacyjny na rynek polski
<p>Kursy w ramach osobistych (indywidualnych) rachunków (kont) szkoleniowych rozumianych jako „osobiste prawo do szkolenia (uczenia się)”.</p> <p>Ustawa z 2018 r. ustanawia nowy mechanizm - system indywidualnych kont szkoleniowych (CPF - Compte Personnel de Formation) dla tranzyjcy.</p> <p>Pracownik może wykorzystać swoje konto CPF do zapisania się na szkolenia prowadzące do zmiany zawodowej (skorzystanie z urlopu na szkolenie, w pełnym wymiarze czasu pracy lub w jego części).</p>	<p>Oferowane kursy zawierają szeroką ofertę w ramach tzw. osobistych rachunków szkoleniowych i obejmują:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kursy zapewniające podstawową wiedzę i umiejętności; - kursy prowadzące do zdobycia kwalifikacji zarejestrowanych w krajowym systemie kwalifikacji lub do zidentyfikowania deficytowych obszarów kompetencyjnych w celu nabycia określonego zestawu umiejętności; - CQP – kursy prowadzące do zdobycia certyfikatu kwalifikacji zawodowej; - akredytacja do świadczenia zawodowego, czyli (VAE) wspieranie inicjatyw w zakresie walidacji i certyfikowania efektów uczenia się nabytych w ramach edukacji pozaformalnej i uczenia się nieformalnego 	<p>Wszystkie możliwe źródła finans. głównie:</p> <ul style="list-style-type: none"> składki firm zatrudniających powyżej 10 osób, regiony (samorządowy), publiczne służby zatrudnienia, partnerzy społeczni, organizacje non-profit, itp. 	<p>Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin mają takie same prawa jak pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin.</p> <p>Standardowa wysokość opłat za 1 pracownika wynosi 500 euro rocznie, max.5000 euro przez okres 10 lat.</p> <p>(800 euro rocznie i max. 8000 euro za pracownika o niskich kwalifikacjach)</p>	<p>Nadzór przez instytucję państwo-wą (regulacja szkoleń poprzez utworzenie ogólnokrajowego organu z wieloma kompetencjami)</p> <p>Realizacja: przez instytucje szkoleniowe z obowiązkową certyfikacją dla organizatorów szkoleń, którzy aplikują o środki publiczne.</p>	<p>Potencjał średni – CPF to innowacyjne rozwiązanie na skalę światową. Wymaga opracowania, testowania i obsługi systemu na co wskazuje „Europejski program na rzecz umiejętności”⁵⁹ (Por. Tablica 1).</p> <p>Chociaż indywidualne rachunki szkoleniowe mogą być wykorzystywane przez każdego pracownika przez cały okres aktywności zawodowej to trudno oszacować rzeczywiste zainteresowanie obywateli takim rozwiązaniem, pomimo finansowania przez pracodawców i podmioty publiczne.</p> <p>Ponadto, dodatkowym ryzykiem dla udanej implementacji jest obciążenie kolejnym kosztem pracodawców.</p> <p>Francuskie doświadczenia mogą stać się inspiracją dla stworzenia w Polsce indywidualnych kont szkoleniowych finansowanych głównie ze środków publicznych.</p>

Źródło: opracowanie własne na podst.: *Centre Inffo (2019). Vocational education and training in Europe: France*. Cedefop ReferNet VET in Europe reports 2018.

http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_France_2018_Cedefop_ReferNet.pdf [dostęp: 12.05.2021]; *KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW. Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności*, Bruksela, dnia 1.7.2020 r., COM(2020) 274 final, s. 28-29; *Adult Education and Training in Europe: Widening Access to Learning Opportunities*. (Edukacja i szkolenia dorosłych w Europie: zwiększenie

59) KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW. Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności, Bruksela, dnia 1.7.2020 r., COM(2020) 274 final, s. 28-29.

szanie dostępu do możliwości uczenia się), Raport Eurydice. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Komisja Europejska /EACEA/Eurydice, 2015; C. Perez, A. Vourc'h, *Individualising training access schemes: France – the Compte Personnel de Formation (Personal Training Account – CPF)*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 245, DELSA/ELSA/WD/SEM(2020)10.

Wnioski

Na podstawie przedstawionego powyżej materiału źródłowego sformułowano następujące wnioski:

1. Kształcenie ustawiczne może odbywać się w ramach: edukacji formalnej (oświata i szkolnictwo wyższe), pozaformalnej (kursy i szkolenia) oraz uczenia się nieformalnego (każda inna aktywność edukacyjna poza dwoma pierwszymi).
2. Niski poziom uczestnictwa dorosłej ludności w krajach UE w różnych formach kształcenia ustawicznego jest pochodną poziomu rozwoju krajów, który reprezentuje wielkość PKB per capita.
3. Istotną rolę w popularyzacji kształcenia ustawicznego odgrywa polityka państwa, w tym normy i inne ogólnie obowiązujące regulacje propagujące uczenie się dorosłych i szkolenia w miejscu pracy.
4. O bardzo dużym zaangażowaniu społeczeństw w kształcenie ustawiczne (szczególnie jest to widoczne na przykładzie krajów nordyckich) przesądzają uwarunkowania historyczne, społeczne i kulturowe. Kraje te wyróżnia polityka państwa promująca edukację dorosłych, wzmacniająca warunki strukturalne i zapewniająca grupom dyskryminowanym równe warunki uczestnictwa w kształceniu ustawicznym.
5. W przyjętym przez Komisję Europejską w 2020 r. dokumencie „Europejski program na rzecz umiejętności” przewiduje się m. in. takie działania jak: kształcenie i szkolenie zawodowe dostosowane do przyszłych wyzwań (atrakcyjne dla wszystkich osób uczących się, elastyczne i dostosowane do epoki cyfrowej i transformacji ekologicznej) oraz udoskonalenie ram wspomagających w celu odblokowania inwestycji (zwiększony budżet UE, który ma zachęcić państwa członkowskie i podmioty prywatne do inwestycji w umiejętności; dążenie do zwiększenia przejrzystości w związku z inwestycjami w umiejętności i analizowanie nowych mechanizmów finansowania).
6. Szczególnie istotne w kontekście opracowywania narzędzi, które dadzą możliwość zdobywania umiejętności przez całe życie, wg Komisji Europejskiej, wydają się takie rozwiązania: umożliwianie każdemu uczestnictwa w procesie uczenia się poprzez indywidualne rachunki szkoleniowe oraz zapewnienie pracownikom zachęt podnoszenia i zmiany kwalifikacji przez całe życie poprzez mikroreferencje.
7. Istotnym instrumentem w celu zwiększenia inwestycji w umiejętności może być obligacja społeczna, rozumiana jako innowacyjny mechanizm finansowania, w ramach którego rządy zawierają umowy z dostawcami usług społecznych, takimi jak przedsiębiorstwa społeczne lub organizacje nienastawione na zysk, oraz z inwestorami, którzy płacą za osiągnięcie z góry określonych wyników społecznych, na przykład w zakresie umiejętności.

8. W 2020 r. Komisja Europejska określiła nowe podejście do polityki w zakresie umiejętności na poziomie UE, mające na celu udzielenie wsparcia w zakresie przeprowadzenia transformacji cyfrowej i ekologicznej, a ponadto zapewnienia odbudowy po społeczno-gospodarczych skutkach pandemii COVID-19.
9. Do 2025 r. w procesie uczenia się powinno co roku uczestniczyć w UE 120 milionów osób dorosłych. Odpowiada to 50 % populacji osób dorosłych i przeprowadzeniu około 540 mln działań szkoleniowych dla tej grupy w okresie pięciu lat.
10. Główne bariery udziału w kształceniu ustawicznym w Polsce prowadzące do niewielkiej powszechności kształcenia ustawicznego wynikają z czynników indywidualnych (postawy osób dorosłych wobec kształcenia ustawicznego) oraz czynników systemowych (związane z polityką edukacyjną państwa, systemem prawnym, a także nastawieniem samych placówek kształcenia ustawicznego).
11. Wśród czynników indywidualnych wpływających na bariery udziału w kształceniu ustawicznym wyróżnia się: niskie wykształcenie, wiek po 45 r.ż., bezrobocie oraz zamieszkanie na terenach wiejskich.
12. Wśród czynników systemowych wpływających na bariery udziału w kształceniu ustawicznym wyróżnia się: rozwiązania prawne (brakuje spójnego i kompleksowego podejścia do edukacji ustawicznej), politykę państwa (polityka państwa skupia się przede wszystkim na edukacji młodzieży), brak efektywnego nadzoru nad placówkami oświaty dorosłych, brak wsparcia kształcenia ustawicznego ze strony pracodawców. (pracodawcy nie kształcą w przedsiębiorstwach odpowiedniego klimatu edukacyjnego, nie zachęcają pracowników do podejmowania doskonalenia i doksztalcania zawodowego), mało efektywny system kształcenia ustawicznego, brak innowacyjnego systemu kształcenia ustawicznego (brak myślenia kategoriami „new skills for new jobs”), niska jakość kształcenia, brak kompleksowych informacji na temat kształcenia ustawicznego.
13. Spośród przeanalizowanych rozwiązań wysoki potencjał implementacyjny do przeniesienia na rynek polski posiadają następujące formy (programy):
 - a. Wyższe kursy zawodowe (HVEC) [Szwecja],
 - b. Programy AMU – Arbejdsmarkedsuddannelser (EQF – Europejska Rama Kwalifikacji – poziomy 2-5) skierowane zarówno do pracowników nisko wykwalifikowanych, jak i wysoko wykwalifikowanych [Dania].
14. Warto także przeanalizować szerszej możliwości implementacji dwóch niezwykle interesujących rozwiązań, których potencjał implementacyjny został oceniony jako średni:
 - a. Szwedzka inicjatywa edukacyjna – finansowanie miejsc szkoleniowych w programach kształcenia dorosłych w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego [Szwecja],
 - b. CPF - Compte Personnel de Formation – Indywidualne rachunki szkoleniowe (szkolenia prowadzone w ramach systemu CPF) [Francja].

