



Światowa konkurencja w zakresie szkoleń: kraje rozwinięte gospodarczo

Część europejskich priorytetów w zakresie polityki kształcenia i szkolenia zawodowego jest uznawana także przez Australię, Kanadę, Japonię i Stany Zjednoczone. Jakie działania podejmują te kraje?

Podobnie jak Unia Europejska, Australia, Kanada, Japonia i USA są krajami rozwiniętymi gospodarczo, które stoją przed wyzwaniami, jaki stawia konkurencja globalna oraz gospodarka oparta na wiedzy. Gospodarki Australii i Kanady są oparte na wykorzystaniu zasobów naturalnych i rolnictwie. Z kolei Japonia, pozbawiona surowców naturalnych, posiada rozwinięty sektor wytwórczy, natomiast Stany Zjednoczone mają duże zasoby naturalne oraz bazę przemysłową. Jednocześnie we wszystkich tych krajach usługi stanowią wysoki odsetek PKB oraz zatrudnienia (zob. Tabela 1), a ich systemy kształcenia i szkolenia zawodowego opierają się w przeważającej mierze na szkolnictwie, aczkolwiek Australia i Kanada mają znaczące (choć w niedużym zakresie) systemy przyuczenia do zawodu.

Poprawa wizerunku i atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego

Chociaż wszystkie cztery kraje mają problemy z zapewnianiem umiejętności zawodowych odpowiadających potrzebom rynku pracy, utrzymuje się w nich negatywny wizerunek kształcenia i szkolenia zawodowego. Tak jak w większości krajów europejskich, szkolnictwo zawodowe nie cieszy się wysokim prestiżem i uważane jest za odpowiednie dla mało ambitnych uczniów oraz tych, którzy nie dostali się do innych szkół. W efekcie większość uczniów w tych czterech krajach wybiera ogólnokształcący tryb nauki, zaś liczba absolwentów szkół zawodowych wynosi poniżej 50% średniej unijnej (zob. Tabela 2).

W celu rozwiązania tego problemu, zarówno te kraje jak i UE starają się zwiększyć elastyczność ścieżek kształcenia.

Na przykład australijski program *VET-in-schools* [kształcenie i szkolenie zawodowe w szkole] umożliwia uczniom rozpoczęcie kształcenia zawodowego w ramach obowiązującego programu szkolnego. Australijski system oświaty zapewnia coraz więcej możliwości zmiany ogólnego profilu kształcenia na zawodowy i odwrotnie. Ponadto coraz wyższe kwalifikacje oferowane przez placówki kształcenia i szkolenia zawodowego także poprawiły jego wizerunek. Rosnąca liczba osób wykorzystuje kształcenie i szkolenie zawodowe jako odskocznnię do kształcenia na poziomie uniwersyteckim.

Jednocześnie wiele osób rezygnuje ze studiów na rzecz kształcenia i szkolenia zawodowego. W Australii, Kanadzie i Japonii coraz więcej absolwentów szkół wyższych uczęszcza na kursy zawodowe w celu zwiększenia swoich szans zatrudnienia po zdobyciu dyplomu. W Japonii pracę znajduje około 80% absolwentów dziennych zawodowych szkół policealnych (*senmongakkou*), w porównaniu do około 60% absolwentów szkół wyższych (mężczyzn). Mimo tego między szkołami wyższymi i *senmongakkou* istnieje ścisły rozdział. Przejście z jednego typu szkoły do drugiej jest trudne; należy spełnić określone warunki, by programy

szkolenia zawodowego odbywane w *senmongakkou* mogły zostać zaliczone do programu czteroletnich studiów wyższych.

W USA obowiązuje elastyczny system modułowy, w którym zmiana rodzaju kształcenia jest bardzo łatwa. Udało się tam poprawić wizerunek kształcenia i szkolenia zawodowego dzięki zmianie terminologicznej: szkolenie zawodowe stało się ‘edukacją dla kariery’ (*career education*), ‘edukacją merytoryczną’ (*technical education*), ‘edukacją w zakresie technologii przemysłowych’ (*industrial technology education*) a także ‘programami od szkoły do kariery’ (*school-to-career programmes*), zaś placówki oferujące tego rodzaju kształcenie noszą takie nazwy jak: ‘techniczne szkoły przygotowawcze’ (*tech prep*), ‘akademie kariery’ (*career academies*) oraz ‘praktyczna nauka usług’ (*service learning internships*).

Jednym z celów europejskich ram kwalifikacji jest zwiększenie mobilności między kształceniem ogólnym i zawodowym i dlatego właśnie UE prowadzi dialog z Australią i Kanadą na temat ram kwalifikacji. Australijskie Ramy Kwalifikacji (AQF) wdrożono w całości w 2000 roku. Obejmują one wszystkie rodzaje kwalifikacji uzyskiwane w szkołach, w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz szkolnictwa wyższego. Kwalifikacje zawodowe oparte są na standardach kompetencji dla ośmiu kluczowych umiejętności zawodowych. System przewiduje także wydawanie ‘świadectw osiągnięć’ w przypadku częściowego uzyskania kwalifikacji. W 2006 roku 70% uczniów w systemie szkolnictwa zawodowego w Australii podjęło naukę w ramach AQF.

W Kanadzie ramy kwalifikacji przyjęte w prowincji Ontario mają na celu poprawę jakości, dostępności oraz odpowiedzialności systemu oświaty na szczeblu policealnym. Obejmują one wszystkie programy policealne oraz akademickie w prowincji Ontario. Prace nad ramami kwalifikacji prowadzone są także przez Kolumbię Brytyjską. W Kanadzie trwa debata nad opracowaniem federalnych ram kwalifikacji, być może z wykorzystaniem europejskich ram kwalifikacji.

Lepsze dostosowanie kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy

Negatywnemu wizerunkowi kształcenia i szkolenia zawodowego pokutującemu wśród młodzieży we wszystkich czterech krajach towarzyszą obiekcyjne ze strony firm i przedsiębiorstw dotyczące szkół zawodowych, które często mają złą reputację. Unia Europejska stara się o lepsze powiązanie kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy poprzez zacieśnianie współpracy między przedsiębiorstwami, partnerami społecznymi i systemem kształcenia zawodowego, w szczególności na szczeblu regionalnym i lokalnym. Ma to na celu poszerzenie dialogu, aby podnieść jakość nauczania, ulepszyć programy kształcenia.

Ogólnokrajowy dokument dotyczący strategii kształcenia i szkolenia zawodowego na lata 2004-2010 przyjęty w Australii pod nazwą *Shaping our future* [Nadawanie kształtu przyszłości] umieszcza zarówno potrzeby pracodawcy, jak i jednostek w samym centrum zagadnień odnoszących się do kształcenia i szkolenia zawodowego. Ponadto włącza on kwestie kształcenia i szkolenia zawodowego do tematyki zatrudnienia oraz zagadnień regionalnych, społecznych i dotyczących środowiska naturalnego. Pomimo długiej tradycji współpracy pomiędzy sektorem gospodarki a szkołami średnimi i policealnymi, zarówno w Kanadzie jak i w USA polityka kształcenia i szkolenia zawodowego na szczeblu federalnym jest relatywnie słaba. Jednocześnie, dzięki specjalnemu programowi rad sektorowych, w Kanadzie udało się nawiązać kontakty pomiędzy władzami a szkołami i przedsiębiorstwami w

poszczególnych sektorach. Celem tej inicjatywy jest objęcie działaniem rad połowy kanadyjskiego rynku pracy.

Państwa członkowskie UE prowadzą prace nad uznawalnością kształcenia nieformalnego i incydentalnego, które łączą praktyczne doświadczenie zawodowe ze zdobywaniem kwalifikacji formalnych. W Australii uznawane są dwa rodzaje doświadczeń nabytych (RPL): instytucjonalne oraz indywidualne. Instytucjonalne RPL zakłada wzajemne uznawanie kwalifikacji, a także 'świadectw osiągnięć', wydawanych przez inne zarejestrowane organizacje szkoleniowe zgodnie z przyjętym w Australii systemem zapewniania jakości szkolenia. Zaliczenia z poprzednich studiów wliczają się do pokrewnych programów studiów na uczelniach w innych regionach kraju. W ramach doświadczeń nabytych indywidualnie uznaniu podlega kształcenie nieformalne oraz incydentalne zgodnie z normami obowiązującymi w poszczególnych działach gospodarki.

Australijskie ramy jakości szkolenia (AQTF) pod pewnymi względami przypominają ramy jakości opracowane przez Unię Europejską. Określają one normy i standardy, jakie muszą spełniać organizatorzy szkoleń ubiegający się o rejestrację jako organizacje szkoleniowe. Organizacje takie podlegają okresowym audytom jakości, które muszą przejść pozytywnie, aby zachować swój status. Ponadto oczekuje się, iż lepszej jakości i praktyce szkolenia służyć będzie konkurencja pomiędzy placówkami szkoleniowymi oraz umożliwianie słuchaczom swobodnego wyboru między nimi. W ramach AQTF przygotowywane i wdrażane są normy i standardy dotyczące podmiotów zajmujących się akredytacją i kontrolą placówek szkoleniowych.

W niektórych prowincjach Kanady system oceny i uznawania doświadczeń nabytych opracowano już ponad 30 lat temu. Ocenie podlega wiedza i umiejętności osób zgodnie z określonymi kryteriami. System taki stosowany jest w Albercie, Kolumbii Brytyjskiej, Ontario, Quebec oraz Nowym Brunswiku, chociaż istnieją duże różnice w praktycznych aspektach realizacji. W większości prowincji weryfikacja doświadczeń nabytych odbywa się na podstawie okresu, przez jaki dana osoba wcześniej wykonywała określony zawód. W USA podejmowane są próby dotyczące uznawania kształcenia incydentalnego i związanych z tym struktur. Rada ds. Kształcenia Dorosłych i Kształcenia Incydentalnego, utworzona w 1974 roku, stosuje procedurę 'oceny doświadczeń nabytych' do ewaluacji i akredytacji kształcenia nieformalnego i incydentalnego.

Sytuacja w Japonii jest inna. Japoński system gwarancji zatrudnienia i rozwoju zawodowego w ramach jednej firmy zasadniczo przekazuje kwestie zarówno kształcenia i szkolenia zawodowego, jak i rozwoju zasobów ludzkich w ręce pracodawcy, przy czym w centrum uwagi znajdują się potrzeby firmy. Przez doświadczenia nabyte rozumie się lata doświadczeń w danej firmie, a podstawowym kryterium awansu jest staż pracy. Z tego względu kwalifikacje nie odgrywają znaczącej roli w określaniu perspektyw zatrudnienia i rozwoju kariery zawodowej. Mimo to w 2005 roku Japonia rozpoczęła wdrażanie pilotażowego projektu szkolenia w formach naprzemiennych. Obejmuje on trzy dni nauki w szkole oraz dwa dni praktycznej nauki zawodu w miejscu pracy. Program adresowany jest do uczniów szkół średnich, bezrobotnych absolwentów szkół średnich, pozostałej młodzieży i osób o niedostatecznym zatrudnieniu, a także absolwentów szkół pracujących w niepełnym wymiarze godzin. Nauka trwa od pięciu miesięcy do dwóch lat.

Rozpoznawanie oraz prognozowanie potrzeb w zakresie umiejętności zawodowych

W Australii, Kanadzie i USA istnieją systemy służące rozpoznawaniu oraz prognozowaniu potrzeb w zakresie umiejętności zawodowych. W USA zwraca się uwagę na informacje ilościowe, na których ludzie mogą opierać swoje decyzje dotyczące zatrudnienia i kariery zawodowej. W Australii i Kanadzie większą wagę przykładają do jakościowych aspektów umiejętności związanych z nowopowstającymi zawodami. Chociaż oba te kraje posiadają ogólnokrajowe i w dużej mierze zunifikowane systemy prognozowania, prognozy opracowuje się dla różnych szczebli (stanów, prowincji, terytoriów), wykorzystując różnego rodzaju metodologię.

W Australii rządy stanowe dokonują analizy przewidywanego wzrostu zatrudnienia w rozbiciu na zawody, zmiany na rynku pracy, deficyty i luki w zakresie umiejętności oraz prowadzą konsultacje z przedstawicielami poszczególnych sektorów gospodarki, społeczności i organizatorów szkoleń. Wykorzystują także regionalne i ogólnokrajowe analizy danych. Jedną z inicjatyw podjętą w Kanadzie, wykorzystywaną do prognozowania potrzeb w zakresie umiejętności zawodowych, są rady sektorowe (*sector councils*), czyli organizacje w ramach jednego sektora grupujące partnerów z gospodarki, rynku pracy, oświaty oraz władz. Celem ich działania jest przewidywanie przyszłych wyzwań w zakresie zasobów ludzkich, umiejętności zawodowych oraz kształcenia w poszczególnych sektorach gospodarki. W oparciu o rezultaty analiz sektorowych opracowywane są standardy dla poszczególnych umiejętności, umożliwiające odpowiednie kształtowanie programów nauczania dla kształcenia i szkolenia zawodowego.

W USA za przygotowywanie informacji o wymaganiach rynku pracy oraz potrzebach edukacyjnych odpowiada Departament Pracy. Prognozy są udostępniane w sieci i służą różnym instytucjom związanym z kształceniem zawodowym jako wskazówki do opracowywania programów, które spełniać będą potrzeby przyszłych pracowników. Co dwa lata sporządzane są prognozy dotyczące przewidywanej liczby nowych miejsc pracy w skali ogólnokrajowej dla ponad 240 zawodów na okres najbliższych 10 lat. Prognozy przewidują zmiany dotyczące liczby ludności, siły roboczej, koniunktury gospodarczej, popytu na poszczególne towary i usługi oraz liczby pracowników niezbędnych do ich wytworzenia. Czynniki te są oceniane z wykorzystaniem modelu popytu oraz analizy trendów w przeszłości i zmian spodziewanych w przyszłości. Wiele rządów stanowych opracowuje prognozy dotyczące wzrostu liczby miejsc pracy w oparciu o prognozy krajowe.

Podobieństwa i różnice z europejską polityką kształcenia i szkolenia zawodowego

Europejskie wyzwania dotyczące podniesienia prestiżu kształcenia i szkolenia zawodowego, lepszego powiązania go z potrzebami rynku pracy oraz udoskonalenia prognozowania umiejętności zawodowych w pewnym stopniu znajdują także odzwierciedlenie w Australii, Kanadzie, Japonii i USA. Natomiast można mówić jedynie o niewielkich podobieństwach między Unią Europejską i tymi czterema krajami, a także między nimi samymi, w odniesieniu do sposobów, w jakie radzą sobie z tymi wyzwaniami.

Systemy federalne w Australii, Kanadzie i USA noszą pewne podobieństwa do unijnego systemu 'łączonej suwerenności'. Jednakże tylko Australia opracowała ogólnokrajową strategię kształcenia i szkolenia zawodowego, którą można porównać do europejskich priorytetów w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, uzgodnionych przez państwa członkowskie UE. Aby zachęcić więcej uczniów do podjęcia kształcenia zawodowego, Australia – podobnie jak Europa – stara się zintegrować kształcenie ogólne z kształceniem

zawodowym oraz ułatwić przejście z jednego toku kształcenia do drugiego. Częściowo w Australii i Kanadzie, a w jeszcze większym stopniu w Japonii, po zakończeniu kształcenia ogólnego można podjąć kształcenie lub szkolenie zawodowe na każdym szczeblu, także wyższym. USA radzą sobie z tym problemem, zacierając granicę między kształceniem ogólnym a zawodowym, przede wszystkim poprzez zmianę nazw programów kształcenia zawodowego.

Podobnie jak w Europie, kraje te podejmują kroki, aby kształcenie i szkolenie zawodowe było w większym stopniu związane z potrzebami rynku pracy. W tym przypadku Australia najbardziej przypomina praktyki europejskie ze względu na tworzenie partnerstw na różnych szczeblach z myślą o poprawie jakości oraz programów nauczania. Kanada stosuje podejście sektorowe, uzupełniające inicjatywy podejmowane regionalnie. Z kolei w USA preferowane są różne lokalne formy współpracy między oświatą i gospodarką. Taki rodzaj debaty wydaje się obcy wobec systemu rozwoju zasobów ludzkich i kariery zawodowej w Japonii, chociaż próby z systemem szkolenia w formach naprzemiennych wskazują na to, że być może już w tym kraju zaczęły dokonywać się zasadnicze zmiany. Ze swoimi systemami krajowymi, Australia, Kanada i USA znacząco wyprzedzają Unię Europejską w prognozowaniu umiejętności zawodowych. W Europie, przy wsparciu ze strony Cedefopu, dopiero rozpoczęto prace nad ogólnoeuropejskimi prognozami dotyczącymi popytu i podaży umiejętności zawodowych.

Jakie wnioski płyną stąd dla Europy? Niektórzy z największych konkurentów Starego Kontynentu nie stoją w miejscu, lecz podejmują wysiłki, by uczynić swoje systemy kształcenia i szkolenia zawodowego najlepszymi na świecie. Oprócz lekcji, które można wyciągnąć z poszczególnych rozwiązań o charakterze strategicznym i inicjatyw podejmowanych w powyższych czterech krajach, najważniejszy wniosek jest taki, że reformy podejmowane w Europie muszą być kontynuowane, jeśli europejskie systemy kształcenia i szkolenia zawodowego mają prezentować rzeczywiście światową klasę.

Tabela 1. Podział PKB (2008) i zatrudnienia (2005) wg sektorów gospodarki

Przemysł wydobywczy i rolnictwo

Kraj	% PKB	% siły roboczej
Australia	2,5	3,6
Japonia	1,4	4,4
Kanada*	2,0	2,0
USA	1,2	0,6
UE	2,0	4,3

Pozostały przemysł

Kraj	% PKB	% siły roboczej
Australia	26,4	21,1
Japonia	26,4	27,9
Kanada	28,4	22,0
USA	19,6	22,6
UE	26,8	26,4

Usługi

Kraj	% PKB	% siły roboczej
Australia	71,1	75,3
Japonia	72,1	66,4
Kanada	69,6	76,0
USA	79,2	77,4
UE	71,1	69,3

*2006

Źródło: <https://www.cia.gov/library/publications/the-worldfactbook/geos/us.ht>

Tabela 2. Absolwenci programów przygotowania do zawodu i kształcenia zawodowego na szczeblu policealnych, bez ograniczeń wiekowych, w latach 2004-2006

Rok 2004

Kraj	Ogółem	% absolwentów wszystkich programów
Australia	148 284	44
Japonia	340 922	26
Kanada	29 574	9
USA	b.d.	
UE	b.d.	

Rok 2005

Kraj	Ogółem	% absolwentów wszystkich programów
Australia	100 364	25
Japonia	329 951	25
Kanada	31 951	9
USA	b.d.	
UE	b.d.	

Rok 2006

Kraj	Ogółem	% absolwentów wszystkich programów
Australia	113 594	37
Japonia	313 640	25
Kanada	32 791	9
USA	b.d.	
UE (bez Wlk. Brytanii)	2 874 532	49

Źródło: Eurostat/OECD

CEDEFOP ([fr. Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle](http://www.cedefop.europa.eu)) **Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego** od 1975 roku zajmuje się problematyką kształcenia i szkolenia zawodowego, a do jego zadań należy doradzanie Komisji Europejskiej przy ustalaniu jej polityki na rynku pracy oraz pilotowanie realizacji inicjatyw Unii Europejskiej w zakresie edukacji zawodowej. Więcej na : www.cedefop.europa.eu