

KAZIMIERZ PRZYSZCZYPKOWSKI,
IZABELA CYTLAK, JOANNA JARMUŻEK,
ROMAN PAWŁOWSKI, JOANNA SZAFRAN

*Uniwersytet im. Adama Mickiewicza
w Poznaniu*

EKSPERTYZA DOKUMENTU

„SKILLS DEVELOPMENT AND EMPLOYABILITY IN EUROPE: THE NEW SKILLS AGENDA”¹

ABSTRACT. Przyszczypkowski Kazimierz, Cytlak Izabela, Jarmużek Joanna, Pawłowski Roman, Szafran Joanna, *Ekspertyza dokumentu „Skills Development and Employability in Europe: The New Skills Agenda”* [“Skills Development and Employability in Europe: The New Skills Agenda” – document expertise]. *Studia Edukacyjne* nr 43, 2017, Poznań 2017, pp. 61-80. Adam Mickiewicz University Press. ISSN 1233-6688. DOI: 10.14746/se.2017.43.4

This article is a critical analysis of the "Skills Development and Employability in Europe: The New Skills Agenda" document. The purpose of the discussion is to analyze the 10 problem areas identified and formulated in the document, paying particular attention to the perception and implementation of these issues from the perspective of European countries. The recommendations presented for each of the issues may provide important guidance for developing a vision of vocational education targeting the labor market of the European Union.

Key words: educational policy, employment, European Union, education and labor market, New Skills Agenda

W odniesieniu do Raportu „*Skills Development and Employability in Europe: The New Skills Agenda*” można wskazać na istotność podnoszonych kwestii kompetencji i umiejętności w perspektywie zatrudnienia. Na rynki pracy

¹ Dokument *Skills Development and Employability in Europe: The New Skills Agenda* powstał 8 września 2016, Bruksela, [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587312/IPOL_STU\(2016\)587312_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587312/IPOL_STU(2016)587312_EN.pdf) [dostęp: 05.06.2017].

państw członkowskich UE wpływa z całą pewnością szereg takich czynników, jak m.in. odradzające się idee państw narodowych, zawierające w swym wymiarze postulaty nacjonalizmu gospodarczego, pogłębiający się światowy kryzys bezpieczeństwa, zagrożenia stabilności struktur UE, napływ uchodźców i problemy związane z ich adaptacją do nowych wymiarów rzeczywistości, czy tendencje do dominacji państw opartych na mechanizmach korporacyjnych, prowadzących często do marginalizacji znaczenia społeczeństwa obywatelskiego, a w konsekwencji idei państw prawdziwie demokratycznych. Dokument powstał po spotkaniu warsztatowo-dyskusyjnym 8 września 2016 roku w Brukseli, którego celem była analiza wybranych aktów prawnych New Skills Agenda oraz innych kluczowych działań mających na celu szczególne znaczenie dla pracy dwóch Komisji Unii Europejskiej: *Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych* oraz *Komisji Kultury i Edukacji*.

W rozważaniach nad znalezieniem jak najlepszych rozwiązań dla potrzeb wielu podmiotów: młodego i dorosłego, bezrobotnego, wykluczonego, pracodawcy, członka rządu, jak i organizacji pozarządowych, warto odnieść się do badań, które monitorują poziom wielu tych kwestii poruszanych zarówno przez UE, poszczególne rządy, organizacje i stowarzyszenia, jak też ekspertów oraz pracodawców. Istnieje wiele agencji, centrów badawczych, które zajmują się badaniem, analizą i diagnozą zależności między potrzebnymi i pożądanymi umiejętnościami a zatrudnieniem. Warto, aby eksperci, projektując pomoc i zmianę społeczną, kierowali się dostępnymi danymi, wśród których należy m.in. odwołać się do takich następujących dokumentów, jak:

- Badania przeprowadzone przez OECD i sprofilowane dla danego kraju świata: **OECD Stats**. *World Indicators of Skills for Employment*. Wskaźniki dotyczą umiejętności istotnych z punktu widzenia zatrudnienia. Autorzy bazy wykorzystali dane Międzynarodowej Organizacji Pracy, OECD, UNESCO, Banku Światowego i Eurostatu. Informacje podzielono na pięć głównych sekcji. Wśród nich można poddać analizie wskaźniki kontekstowe dla poszczególnych krajów (m.in. PKB, populacja itp.); wskaźniki ilustrujące kwestię nabywania umiejętności; informacje na temat wymogów w zakresie kwalifikacji zawodowych; wskaźniki dotyczące niedopasowania umiejętności oraz wskaźniki ekonomiczne i społeczne (wydajność, zatrudnienie, bezrobocie)².

² Raport OECD Stats. *World Indicators of Skills for Employment* <http://stats.oecd.org//Index.aspx?QueryId=62775> [dostęp: 05.06.2017].

- **Badania CEDEFOP Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego** – agencji zajmującej się promowaniem oraz rozwojem kształcenia i szkolenia zawodowego w Unii Europejskiej. Na stworzonym przez Centrum portalu zebrano dane i informacje na temat kwalifikacji poszukiwanych przez pracodawców w różnych krajach Europy. Można tu również znaleźć odnośniki do ważnych dokumentów i opracowań. Strona ma ułatwiać ocenę sytuacji i prognozowanie zapotrzebowania na konkretne kwalifikacje w Europie, co z kolei powinno umożliwiać usprawnianie systemów edukacji i szkoleń w taki sposób, by lepiej reagowały na potrzeby rynku pracy. Informacje tam zawarte mają również pomóc w równoważeniu popytu i podaży na jak najlepiej wykwalifikowanych pracowników w Europie³.

- Niepokojące zjawiska, jakim jest niedopasowanie do rynku pracy umiejętności posiadanych przez wykształconych absolwentów systemu edukacji w stosunku do umiejętności potrzebnych na rynku pracy. Coraz częściej pracodawcy borykają się z problemem znalezienia pracownika odpowiednio wykwalifikowanego na konkretne miejsce: *Niedopasowanie umiejętności – problem bardziej złożony niż mogłoby się wydawać*⁴ oraz wiele innych publikacji i raportów dotyczących kształcenia przyszyłych pracowników.

W nawiązaniu do podejmowanych tu rozważań należy zastanowić się, czy rzeczywiście absolwenci systemu edukacji powinni być wyłącznie „dopasowani” do konkretnego miejsca pracy. A zatem, ważne jest określenie, kto w istocie powinien wyznaczać standardy edukacji: wyłącznie rynek czy raczej postrzeganie człowieka w cyklu całego życia, w którym praca zawodowa jest podstawowym, ale nie jedynym elementem. Ważną kwestią są też problemy kryzysu tożsamościowego w sytuacji zmian kulturowych i zwiększonej mobilności społecznej, przestrzennej i zawodowej.

Eurydice (Europejska Sieć Informacji o Edukacji) stworzyła raporty mające na celu eliminację zagrożeń związanych z bezrobociem, przedwczesnym kończeniem edukacji i diagnozującą rolę edukacji we współczesnym świecie w takich obszarach jak np.:

³ Raporty CEDEFOP Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego <http://skillspanorama.cedefop.europa.eu> [dostęp: 05.06.2017].

⁴ Raport *Niedopasowanie umiejętności – problem bardziej złożony niż mogłoby się wydawać* <http://europass.org.pl/wp-content/uploads/2014/07/Niedopasowanie-umiej%C4%99tno%C5%9Bci-%E2%80%93-problem-bardziej-z%C5%82o%C5%BCony-ni%C5%BCmog%C5%82oby-si%C4%99-wydawa%C4%87-Marzec-2014.pdf> [dostęp: 03.06.2017].

- *Ograniczenie zjawiska wczesnego kończenia nauki. Polityka, strategie, działania. Eurydice Raport. Edukacja i Szkolenia w Europie (2014)*⁵;
- *Wskaźniki strukturalne służące monitorowaniu edukacji i szkoleń w Europie 2016*⁶;
- *Edukacja i szkolenia dorosłych w Europie: łatwiejszy dostęp do możliwości uczenia się*⁷.

Przywołane powyżej raporty dotyczące monitorowania zależności między zatrudnieniem a umiejętnościami pozwalają diagnozować aktualne zapotrzebowanie na umiejętności i kompetencje potrzebne na rynku pracy oraz prognozować kierunek zmian ich rozwoju.

Na przykład, rosnące w Polsce bezrobocie i trudna sytuacja na rynku pracy stawiają przed absolwentami szkół wyższych pytania o szanse na znalezienie zatrudnienia po ukończeniu studiów. Można zauważyć, że mamy do czynienia ze wzrostem bezrobocia w sytuacji zachowania relatywnie stałej stopy zatrudnienia, co może świadczyć o niskiej efektywności aktywizacji zawodowej⁸ w odniesieniu do wskazanej grupy. Szczególnie istotna staje się więc debata nad tym, jak najlepiej przygotować osoby wkraczające na rynek pracy w niełatwych dla nich warunkach. Dyskusja staje się o tyle ważna, że – jak podaje między innymi *Raport Pracodawcy o Rynku Pracy*⁹ – blisko dwie trzecie pracodawców boryka się ze znalezieniem odpowiednich pracowników do swoich firm.

Trzeba zauważyć, że kwestię stosunkowo łatwego dostępu do edukacji (w tym szkoleń) należy postrzegać nie tylko w perspektywie dostępności instytucjonalnej, ale (może przede wszystkim) w perspektywie podmiotowej motywacji pracownika. Coraz liczniejsza grupa absolwentów uczelni wyższych uświadamia sobie, że na współczesnym rynku pracy kapitałem potencjalnego pracownika, który stara się o przyjęcie do pracy, jest nie tylko zdolność analitycznego i krytycznego myślenia, zestaw kompetencji miękkich

⁵ Raport Eurydice *Ograniczenie zjawiska wczesnego kończenia nauki. Polityka, strategie, działania. Eurydice Raport. Edukacja i Szkolenia w Europie* http://eurydice.org.pl/wp-content/uploads/2015/10/ELET_PL.pdf [dostęp: 05.06.2017].

⁶ Raport Eurydice *Wskaźniki strukturalne służące monitorowaniu edukacji i szkoleń w Europie 2016* <http://eurydice.org.pl/publikacja/wskaźniki-strukturalne-služace-monitorowaniu-edukacji-i-szkolen-w-europie-2016> [dostęp: 05.06.2017].

⁷ *Edukacja i szkolenia dorosłych w Europie: łatwiejszy dostęp do możliwości uczenia się* Raport Eurydice <http://eurydice.org.pl/publikacja/edukacja-i-szkolenia-doroslych-w-europie-latwiejszy-dostep-do-mozliwosci-uczenia-sie> [dostęp: 10.06.2017].

⁸ S. Czarnik, K. Turek, *Wykształcenie, praca przedsiębiorczość Polaków*, Raport z badania ludności realizowanego w 2012 roku w ramach III edycji Bilansu Kapitału Ludzkiego, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012, s. 9.

⁹ *Pracodawcy o rynku pracy*, Bilans Kapitału Ludzkiego, 2012, www.bkl.parp.gov.pl [dostęp: 01.06.2017].

(jak umiejętność komunikowania i pracy w zespole, delegowania zadań czy negocjacji), ale również doświadczenie.

Mówiąc o doświadczeniu, warto jednak mieć na uwadze jego jakość. Posiadane przez jednostki umiejętności są bardzo istotne z punktu widzenia ich samych, jak i – w szerszej perspektywie – całych społeczeństw. Są siłą napędową dla dobrostanu ekonomicznego i społecznego. Przyczyniają się do wzrostu produktywności, a także innowacyjności. Wysokie kompetencje i umiejętności stwarzają szansę na lepsze poznanie osób zagrożonych wykluczeniem i realne włączenie do społeczeństwa. Zatem, podnoszenie tych umiejętności powinno stanowić istotny element polityki społecznej krajów UE.

Wartościowe wydaje się tu także zwrócenie uwagi na potrzebę zaangażowania młodych ludzi we współtworzenie rozwiązań, natomiast kwestią wymagającą rozstrzygnięcia jest określenie sposobu uzyskania założonych efektów. Pracodawcy nie powinni oczekiwać „gotowego” pracownika, a miejsce pracy powinno stanowić jednocześnie miejsce nauki. Obawa ta wydaje się ważna w kontekście obaw kształtowania się rynku pracy ograniczanego w wielu obszarach w „gorset korporacyjny”. Zasadne jest uznanie jakości uzyskanych kwalifikacji jako wyznacznika konkurencyjności, wymaga to jednak dookreślenia oraz ustalenia sposobu ich weryfikacji i oceny.

W analizowanym dokumencie dostrzeżona została potrzeba zaangażowania struktur europejskich w proces całościowej edukacji (*Long Life Learning* – LLL). Jest ona niezmiernie istotna po to, aby kształtować potrzebę edukacji i nowe trendy edukacji ustawicznej jako odpowiedź na ciągle zmieniający się rynek pracy. Trzeba jednak mieć świadomość, że to struktury rządowe i organizacje pozarządowe danego państwa są odpowiedzialne za implementację nowych rozwiązań oraz stwarzanie nowych możliwości edukacyjnych i zawodowych. Trudno zaprzeczyć tezie, że kształcenie ustawiczne stanowi swoiste zabezpieczenie „na przyszłość”, że wiedza, nieustanne rozwijanie i doskonalenie umiejętności ma wartość adaptacyjną i pomaga w radzeniu sobie z nowymi wyzwaniami. W przypadku wysokiego poziomu motywacji osobistych zdobycie pracy nie powinno stanowić problemu, jednak za istotne należy uznać pytanie, jak zmotywować tych, którzy podejmować aktywności w tym obszarze nie chcą lub nie mogą.

Proponowane w szerszej dyskusji rozwiązania wiążą się często ze zmianą percepcji różnych działań edukacyjnych przez poszczególne grupy społeczne i uzyskania z ich strony zaufania co do proponowanych rozwiązań, np.: diagnozy poziomu umiejętności podstawowych (Skills Guarantee, Europass CV, Europass Paszport Językowy), zaangażowania pracodawców

w kształcenie zawodowe i dualne, korzystania z Europejskich Ram Kwalifikacyjnych, działań rządów państw członkowskich (dostosowanie Europejskich i Narodowych Ram Kwalifikacji EQF i NQF, zmiana systemów kształcenia zawodowego – w kierunku kształcenia dualnego oraz na poziomie BA: studia inżynierskie, licencjackie) oraz wspierania *STEM Skills* (Science, Technology, Engineering and Mathematics). Zmiany te wiążą się również z redefinicją paradygmatów edukacyjnych oraz zmianami strukturalnymi w państwach członkowskich UE.

Zadaniem Komisji i New Skills Agenda będzie proponowanie jak najlepiej udokumentowanych (potwierdzonych badaniami i prognozami organizacji oraz wspomnianych wcześniej instytucji badawczych) analiz oraz oddziaływanie na rządy, organizacje i grupy społeczne w taki sposób, aby efektywnie promować LLL i dążyć do zmiany percepcji edukacji przez grupy zagrożone bezrobociem oraz wykluczeniem, przy jednoczesnym zaangażowaniu w te działania osób współdecydujących o zmianach i strategiach w państwach członkowskich. Zauważyć trzeba, że na rynku pracy wzrasta popyt na pracowników posiadających kompetencje podstawowe, ale jednocześnie daleko rozwinięta pomoc socjalna prowadzi do przekształcania wielu systemów narodowych w państwa nadopiekuńcze, co z kolei nie motywuje ich obywateli do podejmowania pracy czy kończenia edukacji.

Proponowane rozwiązania opierające się na działaniu konkretnych narzędzi (Europass CV i Europass Paszport Językowy, Skills Guarantee, Vet Systems, Europejskie Ramy Kwalifikacji: EQF i NQF) będą wymagać inwestycji kadrowych, finansowych, zmian strukturalnych i reform na poziomie poszczególnych państw członkowskich. Należy zauważyć, że dotychczas prowadzona polityka podnoszenia kwalifikacji poprzez oferty szkoleń jest mało efektywna. Trzeba podkreślić, że z narzędzi podnoszących kwalifikacje korzystają najczęściej osoby lepiej wykształcone, które ogólnie lepiej radzą sobie w trudnych sytuacjach życiowych. W tym miejscu warto wskazać, iż spora grupa dorosłych Europejczyków ma niskie kompetencje i umiejętności, w konsekwencji nie jest więc w stanie elastycznie podążać za zmianami, którym obecnie podlega świat. Ważne zatem staje się pytanie: jak zmieniać postrzeganie edukacji nie tylko przez grupy osób zagrożonych bezrobociem, ale także przez ludzi autowykluczających się z dostępu do rynku pracy.

Warto podkreślić silne zaangażowanie funduszy UE na rzecz podnoszenia kwalifikacji, jednak trzeba wskazać w tym miejscu dwa zasadnicze problemy, które należałoby poddać ewaluacji. Pierwszym z nich jest brak realnego wglądu w jakość prowadzonych szkoleń i kursów. Często osoby

kończące szkolenie w ankietach ewaluacyjnych mają sugerowane odpowiedzi tak, by wykazać skuteczność danego szkolenia niezależnie od własnej opinii. Nie zawsze szkolenia są adekwatne do rzeczywistych potrzeb osób biorących w nich udział, jak i potrzeb rynku pracy. Niekiedy także nie są one dopasowane do rzeczywistych możliwości edukacyjnych szkolonych osób czy nawet grup, co rodzi niebezpieczeństwo „edukacji dla edukacji” bez zwrócenia właściwej uwagi na podmiot, którym powinni być objęci nią ludzie. Drugim obszarem uwag jest zbyt mała liczba szkoleń dostosowanych do potrzeb grup najbardziej zagrożonych bezrobociem, wśród których należy wymienić osoby z niepełnosprawnościami złożonymi, niepełnosprawnością intelektualną, pochodzące z małych miejscowości, osoby starsze, byłych więźniów, czy kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka.

Refleksji należy poddać także kwestię, jakie wymierne skutki odniosły poprzednie Rezolucje dotyczące tworzenia konkurencyjnego rynku pracy poprzez dopasowywanie umiejętności i kwalifikacji oraz zapotrzebowania i możliwości w miejscu pracy (10.09.2015), dotyczących polityki rozwoju umiejętności zwalczających bezrobocie wśród młodych (12.04.2016) oraz narzędzi, które sprzyjałyby mobilności dla kształcenia i szkolenia zawodowego (19.01.2016). Zasadne wydaje się zatem poddanie analizie wpływu wspomnianych rezolucji na rozwiązania dotyczące edukacji i rynku pracy w poszczególnych państwach Unii Europejskiej oraz w Unii Europejskiej jako całości. Warto skupić się na jak najpełniejszej implementacji proponowanych rozwiązań w poszczególnych państwach członkowskich.

Zagadnienia wskazane powyżej w świetle analizy dokumentu „Skills Development and Employability in Europe: The New Skills Agenda” rodzą następujące pytania odnoszące się do 10 działań zdefiniowanych 10 czerwca 2016 roku jako te, które mają zredukować luki i niedopasowanie umiejętności do rynku pracy poprzez propagowanie idei i zachęcające państwa członkowskie do realizacji założeń Strategii 2020¹⁰:

¹⁰ Główne założenia *Strategii 2020* dotyczą wspierania wszelkich starań, aby jak najszybciej wyjść z kryzysu i stworzyć warunki dla bardziej konkurencyjnej gospodarki z wyższym poziomem zatrudnienia. Celem strategii „Europa 2020” jest osiągnięcie wzrostu gospodarczego, który będzie: inteligentny – dzięki bardziej efektywnym inwestycjom w edukację, badania naukowe i innowacje; zrównoważony – dzięki zdecydowanemu przesunięciu w kierunku gospodarki niskoemisyjnej; sprzyjający włączeniu społecznemu, ze szczególnym naciskiem na tworzenie nowych miejsc pracy i ograniczanie ubóstwa. Strategia koncentruje się na pięciu dalekosiężnych celach w dziedzinie zatrudnienia, innowacyjności, edukacji, walki z ubóstwem oraz w zakresie klimatu i energii. W konkluzji Unia Europejska postawiła sobie 5 celów mających ułatwić realizację założeń Strategii 2020:

- 75 proc. osób w wieku 20-64 lat powinno mieć pracę;
- na inwestycje w badania i rozwój powinniśmy przeznaczyć 3 proc. PKB Unii;

1. Wzmacnianie podstaw: umiejętności podstawowe

Stworzenie Gwarancji Jakości Umiejętności (Skill Guarantee) dla dorosłych o niskim poziomie rozwoju kluczowych umiejętności po to, by zachęcać ich do rozwoju umiejętności pisania i czytania, do rozwoju umiejętności cyfrowych oraz do zdawania matury.

2. Budowanie odporności: kompetencje kluczowe oraz zaawansowane, bardziej złożone umiejętności

Analiza Europejskiej Ramy Kwalifikacji, aby lepiej zrozumieć i korzystać z dostępnych obecnie umiejętności i kwalifikacji na europejskim rynku pracy.

3. Kształcenie i szkolenie zawodowe jako pierwszy wybór

Wspólne zaangażowanie pracodawców, korporacji, sektora przemysłowego oraz państwa członkowskie w rozwój potrzebnych na rynku pracy umiejętności cyfrowych u pracowników Europy.

4. Korzystanie z Internetu: skoncentrowanie się na umiejętnościach cyfrowych

Rozwój niezbędnych umiejętności dla potrzeb w określonych sektorach gospodarki. Efektywne dopasowanie potrzeb rynku i umiejętności pracownika.

Pozostałe działania będą sukcesywnie realizowane w 2017 roku:

5. Wczesne tworzenie profilu umiejętności i kwalifikacji migrantów

Wypracowanie narzędzia do wczesnej diagnozy, identyfikacji poziomu umiejętności i kwalifikacji u osób ubiegających się o azyl, uchodźców i innych imigrantów dla efektywnej pomocy.

6. Zwiększanie przejrzystości i porównywalności kwalifikacji

Rozpowszechnianie programu Europass, który ma oferować narzędzia umożliwiające prezentowanie siebie i swoich umiejętności ze skuteczną informacją zwrotną na temat tego, jakie umiejętności i kwalifikacje są potrzebne dla potrzeb i możliwości elastycznego znalezienia miejsca na rynku pracy.

7. Większy dostęp do danych i informacji w celu podejmowania lepszych wyborów

Celem tych działań będzie dążenie, aby edukacja zawodowa była pierwszym wyborem przyszłego pracownika.

- należy ograniczyć emisje gazów cieplarnianych o 20 proc. w stosunku do poziomu z 1990 r., 20 proc. energii powinno pochodzić ze źródeł odnawialnych, efektywność energetyczna powinna wzrosnąć o 20 proc.;

- w dziedzinie edukacji: ograniczenie liczby uczniów przedwcześnie kończących edukację do poziomu poniżej 10 proc., co najmniej 40 proc. osób w wieku 30-34 powinno mieć wykształcenie wyższe;

- zmniejszenie liczby osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym.

8. Stymulowanie gromadzenia informacji na temat umiejętności w sektorach gospodarki

Wypracowanie skutecznych i spójnych rekomendacji na temat kluczowych kompetencji dla pracowników i pracodawców XXI wieku, aby zwiększać dopasowanie na rynku pracy i przedsiębiorczość jednostek.

9. Lepsze zrozumienie wyników absolwentów

Wypracowanie metod śledzenia i monitorowania, jak sobie radzą na rynku pracy absolwenci różnych szkół, aby lepiej diagnozować ciągle zmieniające się potrzeby rynku pracy.

10. Dobre praktyki w skutecznym działaniu na rzecz rozwoju pracownika

Wypracowanie wspólnych strategii odnośnie dalszego analizowania i wymiany najlepszych praktyk w zakresie skutecznych sposobów rozwiązania „drenażu mózgow”¹¹.

Implementacja wyżej wymienionych założeń w poszczególnych krajach Unii Europejskiej powinna być przedmiotem intensywnych działań propagujących te idee jako efektywne rozwiązanie problemów dotyczących edukacji oraz zatrudnienia. Pomimo że *The New Skills Agenda* postanowiła skupić się na realizacji pierwszych czterech działań (rozwoju kompetencji dorosłych o niskich kwalifikacjach, Europejskiej Ramie Kwalifikacji, rozwoju umiejętności cyfrowych oraz rozwoju umiejętności w odniesieniu do danego sektora gospodarki), zespół dokonujący analizy dokumentu uznał za istotne odniesienie się do wszystkich wskazanych w nim obszarów. W nawiązaniu do tekstu analizowanego dokumentu rekomenduje się pogłębioną refleksję dotyczącą następujących kwestii:

1. Jak stworzyć gwarancję jakości umiejętności (Skills Guarantee) dla dorosłych o niskim poziomie rozwoju kluczowych umiejętności i zachęcać ich do rozwoju umiejętności pisania i czytania, do rozwoju umiejętności cyfrowych czy do zdawania matury?

Z punktu widzenia społeczeństwa uczącego się trudno krytykować potrzebę rozwoju podstawowych kompetencji (takich jak na przykład: mówienia, czytania, pisania, liczenia). Należy jednak dołożyć wszelkich starań, by w rozwoju na ścieżce edukacyjnej każdego obywatela Unii Europejskiej,

¹¹ 10 czerwca 2016 zdefiniowano 10 działań, które mają zredukować luki i niedopasowanie umiejętności do rynku pracy, warto propagować te idee i zachęcać państwa członkowskie do realizacji założeń Strategii 2020, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-2039_en.html [dostęp: 05.06.2017].

przy bardziej złożonych kompetencjach zapewnić odpowiednio wysoką jakość ich rozwoju. Problemem może być tu brak rzeczywistej chęci kształcenia, myślących, krytycznych obywateli (m.in. liczne klasy, testy, nauka pod klucz, populizm, schematyczne myślenie). Obawy może rodzić rzeczywista troska rządów państw członkowskich, w których mogą rodzić się zakusy czynienia działań pozornych z uwagi na fakt, że zdecydowanie łatwiej steruje się i zarządza osobami mało refleksyjnymi. By zaufać i oddać pole krytycznie i twórczo myślącym obywatelom/pracownikom, dać im pole do rozwoju i urzeczywistniania własnego potencjału, trzeba być samemu kompetentnym i profesjonalnym przywódcą/szefem.

Rekomenduje się zatem, by podejmować działania skupiające się nie tylko na rozwijaniu umiejętności czytania, pisania, liczenia czy umiejętności informatycznych, ale także (a może nawet przede wszystkim) pozytywnej motywacji i gotowości do uczenia się. Istnieje tu jednak kluczowe pytanie o pomysł pozwalający na jak najbardziej efektywny sposób realizacji wyżej wskazanych postulatów.

Warto też pamiętać, że otwierając dostęp do wiedzy i informacji, rozbudza się nadzieje i aspiracje społeczeństwa. Jako ważne jawi się tu zatem pytanie, jak przedstawia się oferta dla osób, które – z różnych przyczyn – nie mogą bądź nie chcą rozwijać swych umiejętności? Wprowadzenie *Skills Guarantee* będzie wiązało się z koniecznością kształcenia umiejętności bazalnych (związanych z umiejętnością czytania i pisania, umiejętnościami społecznymi oraz cyfrowymi), które będzie można ocenić, porównać i które będą stanowiły dowód potwierdzający poziom posiadanych kompetencji. Pojawia się tu jednak wątpliwość, czy możliwe jest instytucjonalne zapewnianie tychże gwarancji.

Propozycje programów, tematów zajęć, praktyk, czy stwarzania pola dla możliwości zdobycia określonych umiejętności stanowią niewątpliwą wartość propozycji *The New Skills Agenda*, jednak wątpliwość budzi gotowość do spersonalizowania odpowiedzialności za gwarancje ich jakości. Koncepcja zakładająca, że to instytucje powinny dawać gwarancję efektów kształcenia (chyba, że w podstawowym wymiarze), a co za tym idzie gwarancje pracodawcom z perspektywy polityki oświatowej jest trudna do przyjęcia. Znacznie bardziej istotne jest tu indywidualne zaangażowanie uczniów/pracowników. Potwierdza to rozbieżność w różnych wynikach badań, które mówią, że większość instytucji edukacyjnych wierzy, że absolwenci są przygotowani do pracy, wśród absolwentów zaś to przekonanie podziela jedynie niewiele ponad 1/3 respondentów.

2. Jak przeanalizować Europejską Ramę Kwalifikacji, aby lepiej zrozumieć i korzystać z dostępnych obecnie umiejętności i kwalifikacji?

Wydaje się, że ramy powinny stanowić jedynie podstawę i dotyczyć oceny podstawowego zbioru umiejętności. W przypadku umiejętności bardziej złożonych jest to trudne z uwagi na fakt nakładania się wielu czynników, co w konsekwencji może prowadzić do niebezpieczeństwa zbyt daleko idącej formalizacji i usztywnienia definicyjnego zamiast wartościowej oceny posiadanych umiejętności. Ważne jest także zwrócenie uwagi na fakt, że europejskie i narodowe agendy umiejętności (ramy kwalifikacyjne) powinny stanowić podstawę konkurencyjności na rynku pracy, a wpisanie się w określony/pożądany model powinno dawać realne możliwości, aby na tym rynku z powodzeniem zaistnieć. Istnieje pewne ryzyko, że mocno sformalizowane procesy czy sztywne skatalogowanie umiejętności spowoduje, iż ludzie będą oczekiwali gotowych rozwiązań i gwarancji, bez podejmowania osobistej aktywności i zaangażowania. Należy się zastanowić, czy określenie „Europejskie Ramy Kwalifikacji” samo w sobie nie jest czynnikiem autostygmatyzującym i ograniczającym oraz czy rzeczywiście nie pojawia się w tym miejscu obawa dotycząca ERK jako wyznacznika wartości potencjalnego pracownika.

Za cenne należy uznać w dokumencie zwrócenie uwagi na konieczność rozwijania umiejętności krytycznego myślenia. Jest to założenie niewątpliwie słuszne, jednak niedookreślone, gdyż brak wskazań, jak przełożyć tę umiejętność na praktykę edukacyjną, by zgodnie z przyjętymi trendami móc ją zweryfikować w sposób wystandaryzowany. Należy też zauważyć, że przy wyborze ścieżki rozwoju propozycje instytucji edukacyjnych i oczekiwania potencjalnych klientów często się nie pokrywają.

3. Jak zaangażować pracodawców, korporacje, przemysł i państwa członkowskie w rozwój umiejętności cyfrowych u pracowników Europy?

Znaczna grupa pracodawców zgłasza braki w kwalifikacjach pracowników, nie ma jednak konkretnego wskazania czego im brakuje i pomysłu jak je kształtować. Z kolei, około 1/3 pracowników twierdzi, że pracuje niezgodnie z własnymi kwalifikacjami. W obecnej sytuacji na rynku pracy pracodawcy często poszukują pracownika „skrojonego na miarę” stanowiska pracy w ich firmie. Jest to jedna z głównych barier w wejściu na rynek pracy. Osoby poszukujące pracy są w tej perspektywie wciąż niewystarczająco kompetentne (stąd ciągle doszkalanie, doksztalcanie). Nie zawsze pracodawcy chcą inwestować w pracownika gotowego do dalszego rozwoju, ale już w konkretnej firmie, a nie na kolejnych kursach i szkoleniach.

Dobrym rozwiązaniem jest propozycja upowszechnienia kształcenia dualnego, które przyniosłoby korzyści obu stronom, czyli zarówno potencjalnym przyszłym pracownikom, jak i przedsiębiorcom. Przedsiębiorcy mogliby zatrzymać najbardziej odpowiadających pracowników (praktyka w systemie dualnym to swoista inwestycja w przyszłych pracowników), natomiast studenci/uczniowie mogliby zdobyć niezbędne doświadczenie i kwalifikacje w praktyce. Kształcenie dualne jest też szansą na sprawdzenie swoich zainteresowań zawodowych i w miarę szybką ich weryfikację. Jako istotna pojawia się obawa, czy koncepcja kształcenia dualnego nie okaże się zbyt idealistyczna w konfrontacji z rzeczywistością, w której przedsiębiorcy mogą być nastawieni wyłącznie na zysk ekonomiczny, a nie na potencjalne dobro kandydata na przyszłego pracownika.

Niezmiernie ważna jest bezpośrednia praca różnych środowisk, w tym pracodawców, nad NQF oraz EQF w różnych sektorach gospodarki i następnie efektywne korzystanie z nich. Takie rozwiązanie może budzić optymizm: skoro bowiem pracodawcy są współtwórcami narzędzi (Skills Guarantee, Europass Language Passport, Europass CV) i Ram Kwalifikacji, to prawdopodobnie mają do nich zaufanie i istnieje zdecydowanie większe prawdopodobieństwo, że sami chętniej z nich skorzystają w procesie kształcenia czy zatrudniania pracownika.

4. Jak rozwijać niezbędne umiejętności dla potrzeb w określonych sektorach gospodarki?

Słuszne jest podejmowanie działań mających na celu wypracowanie standardów umiejętności przydatnych w różnych sektorach gospodarki. Pożądana jest współpraca rządów czy instytucji unijnych, które we współpracy i w porozumieniu z pracodawcami współtworzą stosowne narzędzia (Skills Guarantee, Europass Language Passport, Europass CV) oraz ramy kwalifikacji, współtworzą edukację zawodową, dzięki czemu rynek edukacyjny i zawodowy mają szansę na harmonijne współistnienie, w którym pracodawcy stają się edukatorami.

Jednak dosyć istotnym problemem jest w tym obszarze także zaangażowanie przedsiębiorców we współpracę z instytucjami edukacyjnymi. Jakkolwiek dość dobrze odbywa się ona na wczesnych etapach edukacji (zaczynając od przedszkola, czy edukacji wczesnoszkolnej; praca metodą projektów umożliwia nawiązanie współpracy z różnymi firmami i instytucjami rynku pracy, zdobycie przez dzieci wiedzy na temat m.in. środowisk zawodowych), o tyle na etapie szkół średnich czy wyższych (szczególnie humanistycznych) wypada dość słabo. Brakuje tu pokazania potencjału

i możliwości współpracy ze strony szkół czy uczelni z przemysłem/biznesem (np. prowadzenia badań marketingowych, przygotowania kampanii społecznych, wdrażania innowacyjnych metod, dokonywania rejestracji patentowych).

Warto wskazać na niebezpieczeństwo, jakim jest fakt, że pracodawcy często czują się „wykorzystani” przez system edukacji, a nie widząc potencjału i ewentualnych korzyści, niechętnie angażują się we współpracę. Niestety, często wynika to z braku wzajemnego zaufania i rodzi błędne koło braku obopólnej współpracy. Problemem jest tu także brak precyzyjnego określenia, czego powinny dotyczyć procesy wsparcia. Dostrzegalna jest potrzeba ich ujęcia procesualnego, jednak trudności może rodzić określenie poszczególnych etapów potencjalnych działań oraz ich najbardziej efektywnej kolejności.

5. Jak stworzyć narzędzia do wczesnej diagnozy, identyfikacji poziomu umiejętności i kwalifikacji u osób ubiegających się o azyl, uchodźców i innych imigrantów dla efektywnej pomocy?

W realiach Unii Europejskiej istotny problem stanowi obecnie kryzys migracyjny. Napływ uchodźców jest z pewnością dużym wyzwaniem stojącym przed gospodarkami państw przyjmujących i może stanowić dla nich duże obciążenie, ale powinien być również postrzegany w kategoriach potencjalnej szansy. W sytuacji napływu osób o odmiennych kulturowo i religijnie korzeniach warto zwrócić szczególną uwagę na przystosowanie systemu socjalno-społecznego krajów przyjmujących imigrantów spoza UE, a więc zapewnienie przedstawicieli (tzw. mediatorów/opiekunów) dla rodzin przybywających, wywodzących się z tego samego kręgu kulturowego/religijnego/etnicznego, co osoby przybywające.

Warto też położyć szczególny nacisk na poznanie celów i potrzeb życiowych tych osób. Może bowiem się zdarzyć, że kraj przyjmujący nie jest docelowym miejscem pobytu. Wówczas propozycje pomocowe będą się skupiać na zapewnieniu odpowiedniej opieki socjalnej i udzieleniu wsparcia (np. poinformowanie o możliwościach) w ewentualnym dotarciu do miejsca docelowego. Przykład Francji czy Niemiec (kraje o największej liczbie uchodźców/migrantów) pokazuje, iż kraje te nie mają w pełni dopracowanych procedur wsparcia dla osób przybywających i chcących pozostać na dłużej. Przeważnie pojawia się tu jedna z głównych barier – bariera językowa, która uniemożliwia pełną integrację i asymilację społeczną. Brakuje też uregulowań dotyczących pobytu i kształcenia dzieci oraz osób dorosłych bez statusu (we Francji „*parents sans papiers*”), które uniemożliwiają podjęcie

jakiegokolwiek kształcenia i pracy. W wielu przypadkach czynnik religijny również negatywnie wpływa na podejmowanie kształcenia (sytuacja kobiet w rodzinach w ortodoksyjnym islamie czy judaizmie).

Szczególne zadanie stoi zatem przed systemami edukacji państw przyjmujących, aby stworzyć możliwości rozwoju nowo przybyłym obywatelom i ograniczyć (w przyszłości) opiekę socjalną państw przyjmujących. Jak pokazują badania (m.in. *Education and the Integration of Migrant Children*, NESSE Report 2008)¹² w odniesieniu do edukacji dzieci imigrantów istotna jest znacząca rozbieżność. W porównaniu z dziećmi kraju przyjmującego, dzieci imigrantów rzadziej podejmują naukę w przedszkolach z powodu słabej lub całkowitej nieznamomości języka kraju przyjmującego. W konsekwencji, są oni umieszczani w klasach niższych niż wskazuje na to ich wiek lub w klasach dla dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Większa liczba dzieci imigranckich uczęszcza też do liceów o niskim poziomie nauczania i szkół zawodowych. Następstwem tego jest fakt, że dzieci imigrantów częściej nie zdają matury, co następnie skutecznie uniemożliwia im start w dorosłe życie, podjęcie studiów i znalezienie satysfakcjonującej pracy. Wydaje się, że w perspektywie działań Unii Europejskiej nadal brakuje kompleksowych rozwiązań obejmujących nie tylko dziecko w instytucji oświatowej, ale również sytuację rodziny, jej potencjał ekonomiczny, społeczny, czy możliwości zawodowe.

6. Jak rozpowszechnić program Europass, który ma oferować narzędzia umożliwiające prezentowanie siebie i swoich umiejętności z biofeedbackiem na temat tego, jakie umiejętności i kwalifikacje są potrzebne dla możliwości elastycznego znalezienia miejsca na rynku pracy?

Za wartościowe należy uznać korzystanie ze zmian proponowanych w analizowanym dokumencie, takich jak Skills Guarantee, Europass Language Passport, Europass CV, Europejskich Ram Kwalifikacji w procesie kształcenia i poszukiwania przyszłych pracowników. Wszelkie narzędzia (m.in. *Europass*) wspierające preorientację zawodową i edukację w perspektywie *Life Long Learning* powinny być jednak wprowadzane nie tylko przez osoby pracujące w instytucjach zajmujących się rynkiem pracy, przez doradców zawodowych czy personalnych, ale również przez odpowiednio przeszkolonych nauczycieli, wychowawców, pedagogów, nauczycieli przedsiębiorczości, pracujących z dziećmi i młodzieżą już na niższych etapach nauki

¹² Raport *Education and the Integration of Migrant Children*, NESSE 2008, <http://www.nesse.fr/nesse/activities/reports/activities/reports/education-and-migration-pdf> [dostęp: 05.06.2017].

szkolnej. Istotne jest bowiem wprowadzenie wzmocnienia i kształtowania umiejętności od najwcześniejszych etapów edukacji instytucjonalnej, nie bagatelizując roli rodziny i najbliższego otoczenia. Jak wskazuje w swoim raporcie J. Górniak, pracodawcy najczęściej poszukują do pracy w swoich firmach osób potrafiących współpracować w zespole, dobrych specjalistów w swoich dziedzinach, osób lojalnych i potrafiących elastycznie adaptować się do zmian¹³. Trzeba jednak pamiętać, iż takie cechy kształtuje się już od najwcześniejszych etapów edukacji.

Błędem wydaje się wprowadzanie przedmiotów z dziedziny tzw. *Soft Skills* do programów studiów wyższych dopiero na ostatnich latach studiów. *Soft skills* są obszarem, który wymaga czasu i dopracowania, a ich efektywność wynika z doświadczenia osób biorących udział w kursach. Inną kwestią wymagającą dopracowania jest też poświęcanie zbyt małej liczby godzin na tego typu zajęcia.

Jak najbardziej trafna jest, zauważona przez autorów opracowania, potrzeba zwiększenia dostępności i lepszego rozpowszechnienia programu Europass przez różne instytucje, także szkoły średnie, by osoby z niższym wykształceniem mogły efektywniej korzystać z „otwartego” rynku pracy. Powiązanie nierozłączne szkolnictwa wyższego i zawodowego poprzez projekty POWER, poprzez STEM skills, poprzez systemy analizujące karierę zawodową absolwentów wszystkich szkół, oraz nieustanne korzystanie z wyników badań diagnozujących aktualne i prognozowane potrzeby edukacyjne i zawodowe (OECD, CEDEFOP, Eurydice) winno stanowić jeden z obszarów priorytetowych UE.

7. Jak uczynić edukację zawodową pierwszym wyborem?

Wartościowe jest podkreślenie znaczenia i potrzeby kształcenia zawodowego, a także zmiany jego percepcji. Zmiana wizerunku VET ściśle wiąże się z „wartością ekonomiczną” takiego wykształcenia. Trzeba tu jednak podkreślić, że w tym wymiarze atrakcyjność kształcenia zawodowego może znacząco różnicować specyfika kraju, uświadomienie potrzeb, możliwości, tradycja przemysłu i aspekt potencjalnych płac. Zasadna jest potrzeba inwestycji w rozwój zawodowych kompetencji, by określone sektory gospodarki mogły rozwijać się jak najbardziej efektywnie albo by zapobiegać wymieraniu określonych profesji. Pożądane byłoby wprowadzenie do systemów edukacyjnych zajęć informacyjnych dotyczących możliwości i potrzeb kształcenia zawodowego już na wczesnym etapie edukacji, wskazujące jego

¹³ Zob.: J. Górniak (red.), *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce*, Bilans Kapitału Ludzkiego, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2013.

korzyści, przy jednoczesnych działaniach podnoszących rangę VET. Wprowadzenie zmian w systemie edukacji zawodowej wymaga redefinicji roli szkoły i przedsiębiorców w procesie zdobywania zawodu. Propozycje te mogą wymagać reformy systemu edukacji (nowy wymiar szkoły zawodowej, szkoła dualna oraz zawodowy poziom BA).

W perspektywie wyższego ryzyka bezrobocia osób kończących kierunki humanistyczne warto podkreślić istotę kształcenia dualnego dla uczelni i kierunków zajmujących się kształceniem humanistów. Kształcenie dualne (na przykładzie Polski) z powodzeniem wprowadzają uczelnie techniczne, szkoły średnie techniczne i szkoły zawodowe. Brak jednak takich ofert dla kierunków humanistycznych, co wydaje się istotnym uchybieniem w przypadku osób mających pracować z ludźmi (szczególnie pedagogów, psychologów, pracowników socjalnych). System dualny pozwoliłby na lepsze poznanie specyfiki zawodu, możliwość zdobycia doświadczenia i ewentualnie weryfikację swoich wyborów zawodowych na przyszłość.

8. *Jak stworzyć rekomendacje na temat kluczowych kompetencji dla XXI wieku?*

Stworzenie rekomendacji dotyczących kompetencji kluczowych będzie wymagało przede wszystkim udowodnienia pracodawcom i edukatorom, iż jest to narzędzie, które trafnie potwierdza jakość i poziom umiejętności danej osoby. Wymaga to także przewartościowania nastawienia osób, które z systemu edukacji wypadły (m.in. *drop out*), nie korzystają w sposób świadomy z możliwości rozwijania swych kompetencji, a ich doświadczenia edukacyjne są negatywne.

Dla uzyskania zadowalających efektów celowe byłoby przeprowadzenie stosownych zmian w procesie edukacji, doradztwa zawodowego oraz ustrukturalizowanej pomocy osobom bezrobotnym, wykluczonym i migrantom. Zmiany w procesie edukacyjnym winny następować zarówno na poziomie podstawowym, jak i wyższym oraz zawodowym. Szersze rozpowszechnienie tego narzędzia autopromocji może przynieść także wymierne korzyści, szczególnie osobom o niskich kwalifikacjach.

9. *Jak śledzić to, jak sobie radzą na rynku pracy absolwenci różnych szkół, aby lepiej diagnozować ciągle zmieniające się potrzeby rynku pracy?*

Dla oceny efektywności rozwoju umiejętności absolwentów wydaje się konieczne budowanie zdolności „wsluchiwania się w rynek” dla jak najbardziej efektywnego budowania ofert edukacyjnych, opartych na wizji przyszłości, analizie rynku i badaniach w tym zakresie.

Szczególny nacisk należy położyć tu na wprowadzenie w krajach UE zajęć z przedsiębiorczości na studiach wyższych. Badacze problematyki przedsiębiorczości¹⁴ dokonują podziału kompetencji przedsiębiorczych na dwa główne rodzaje: łatwe do wyuczenia (jak na przykład funkcjonalne umiejętności z zakresu zarządzania i biznesu) oraz trudniejsze do wyuczenia (jak kreatywność, czy innowacyjne aspekty przedsiębiorczości). Często jednak przedmiot ten prowadzony jest w ograniczonym wymiarze godzin, co skłania do ograniczenia treści programowych do niezbędnych informacji z zakresu zakładania własnego biznesu i pozyskiwania środków na prowadzenie działalności, uniemożliwiając tym samym rozmowy na temat potencjału uczestników do prowadzenia własnych firm czy kształtowanie postaw przedsiębiorczych w ogóle.

Ważne też staje się tu wzmacnianie postaw przedsiębiorczych wśród młodych osób oraz łączenie nauki z biznesem (B + R) na poziomie studiów wyższych. Postrzegając przez pryzmat korzyści budowanie zaplecza w postaci małych i średnich przedsiębiorstw sprzyja nie tylko samym zainteresowanym, ale ujmując problem w kryteria globalne, efektywność i innowacyjność małych oraz średnich przedsiębiorstw ma zasadnicze znaczenie dla gospodarki (obniżenie stopy bezrobocia wśród młodych absolwentów). Jak zauważa P. Drucker, wzrost miejsc pracy wynika z dynamiki rozwoju właśnie małych i średnich przedsiębiorstw. Jest to jeden z niezbędnych warunków budowania społeczeństwa przedsiębiorczego¹⁵.

W miejscu tym należy wskazać na rolę Biur Karier w procesie monitorowania losów absolwentów uczelni. Jednak, jak pokazuje praktyka, są to zadania dość trudne. Z reguły, osoby kończące studia wyższe tracą kontakt z uczelnią macierzystą, brakuje im motywacji do podzielenia się własnymi doświadczeniami po ukończeniu studiów. Dobrym przykładem (idąc śladami najlepszych uniwersytetów, jak np. Oxford czy Harvard) są stowarzyszenia absolwenckie czy nawet umowy o wzajemnej współpracy po ukończeniu studiów przez absolwentów. Jednak to nie tylko zadanie dla Biur Karier w danych uczelniach, ale również dla wydziałów macierzystych, kół naukowych, czy innych stowarzyszeń działających na konkretnych wydziałach. W wypadku szkół zawodowych czy technicznych takim łącznikiem mogłyby być (w przypadku wdrożenia kształcenia dualnego i przechodzenia uczniów z praktyk do zatrudnienia w ich miejscu) firmy i przedsiębior-

¹⁴ Patrz m.in.: D. Shephard i E. Douglas (1996) czy D. Rae i M. Carswell (2001).

¹⁵ P. Drucker, *Innowacja i przedsiębiorczość. Praktyka i zasady*, Warszawa 1992, s. 270-271.

stwa, w których absolwent znajdowałby zatrudnienie po odbytych praktykach i edukacji.

10. Jakie propozycje sformułować odnośnie dalszego analizowania i wymiany najlepszych praktyk w zakresie skutecznych sposobów rozwiązywania „drenażu mózgów”?

Praktyka i łączenie jej z edukacją instytucjonalną jest niewątpliwie szalenie ważnym elementem zdobywania umiejętności, ale pozostaje pytanie o jakość tych praktyk. Doświadczenia codzienne wykazują jej znaczące zróżnicowanie. Jak się wydaje, niemal wszyscy absolwenci studiów wyższych powinni odbyć w ich trakcie praktyki zawodowe, natomiast nie dość, że uczelnie często nie gwarantują wsparcia w ich poszukiwaniu, wymagając jednocześnie „przepracowania” określonej liczby godzin, to jeszcze poziom praktyk jest bardzo zróżnicowany i często mają one charakter jedynie formalny.

Z politycznego i ekonomicznego punktu widzenia pojawia się pytanie o zwrot z inwestycji w edukację w perspektywie wskaźników makro-, pozostających często w opozycji do motywacji, marzeń i umiejętności jednostek. W praktyce pytanie to przekłada się na aspekt operacyjny: jak (i czy jest to w ogóle możliwe) pogodzić zjawisko „drenażu mózgów” z potrzebą rozwoju państw członkowskich UE, w których pojawia się deficyt obywateli (a szczególnie polityków) zdolnych do myślenia i postrzegania rzeczywistości w sposób prawdziwie wolny i głęboko refleksyjny.

Aby efektywnie łączyć wiedzę z praktyką, sprawdzać i rozwijać umiejętności podczas pracy, potrzeba zmiany świadomości, głównie współpracowników/mentorów. Zysk z inwestycji jest kluczowym wskaźnikiem w biznesie, więc z punktu widzenia pracodawcy stwarzanie możliwości do treningu jest zrozumiałe wtedy, gdy postrzega je jako korzystne, przy czym korzyść dla siebie musi dostrzegać także przyszły pracobiorca. W szerokiej perspektywie rozwojowej przeciwdziałać „drenażowi mózgów” powinno też zachęcanie do dostosowania Europejskich i Narodowych Ram Kwalifikacji, zmiany systemów kształcenia zawodowego na kształcenie dualne oraz na poziomie BA (studia inżynierskie, licencjackie) oraz wspieranie STEM Skills (Science, Technology, Engineering and Mathematics) jako istotnych obszarów aktywności, oddziałujących na gospodarki narodowe. Jednakże, zmiany te wiążą się również ze zmianą paradygmatów edukacyjnych oraz zmianami strukturalnymi, wyrażającymi się potrzebą reform w wielu krajach członkowskich Unii Europejskiej.

Podsumowanie

Analiza dokumentu „*Skills Development and Employability in Europe: The New Skills Agenda*”, opracowana przez zespół Zakładu Polityki Oświatowej i Edukacji Obywatelskiej UAM, została oparta na materiale źródłowym oraz na wnioskach z uczestnictwa w obradach *New Education Forum* (NEF) dotyczących „*Counteracting youth unemployment*”, które miały miejsce 17-18 listopada 2016 roku w Parlamencie Europejskim w Brukseli¹⁶.

Warta podkreślenia jest myśl przewodnia tych obrad, głosząca, że współcześnie bardziej niż kiedykolwiek potrzebni są elastyczni, dobrze wykształceni nauczyciele oraz iż tak naprawdę trudno przewidzieć, jakie umiejętności będą niezbędne w nadchodzących czasach. Obecnie mamy do czynienia z lawinowym przyrostem wiedzy, nowych technologii i rozwiązań, toteż powinniśmy szkolić tak, aby przyszły uczeń/pracownik potrafił się dynamicznie przystosować do nowych warunków oraz nabyć nowe niezbędne umiejętności kwalifikacje tak, aby podnieść swoją atrakcyjność zawodową.

Obrady NEF koncentrowały się również na kwestii luk (deficytów) i niedostosowania posiadanych/wyuczonych umiejętności oraz kwalifikacji u słabo wykwalifikowanych dorosłych i osób na pograniczu wykluczenia społecznego – analizowano, w jaki sposób można efektywnie wspierać rozwój kompetencji i zwiększać możliwości zawodowe wspomnianych grup. Proponowanym rozwiązaniem były właśnie narzędzia służące diagnozowaniu poziomu posiadanych kompetencji oraz efektywna pomoc w nauce tych umiejętności, które są deficytowe, a zarazem niezbędne na rynku pracy.

Poza rozwojem umiejętności i redukowaniem luk w kompetencjach zastanawiano się, jak zmniejszyć poziom bezrobocia wśród młodych; refleksja skupiła się na edukacji elastycznej, kreatywnej od pierwszych lat życia, na rozwoju umiejętności podstawowych oraz społecznych i cyfrowych, jak też równie ważnych i istotnych tak, żeby osoby młode mogły swobodnie korzystać z przyszłych możliwości, jakie daje edukacja i praca. Podkreślano również wpływ NQF, rozwoju szkolnictwa zawodowego pod nową postacią na zwiększanie możliwości zatrudnienia wśród młodych. Kładziono nacisk na kwestie związane z przeobrażeniem tradycyjnego szkolnictwa zawodowego na będący odpowiedzią na współczesne zapotrzebowanie uczniów, rodzi-

¹⁶ Członkowie zespołu biorący w nich udział: prof. Kazimierz Przyszczykowski, dr Izabela Cytlak, dr Joanna Jarmużek oraz dr Roman Pawłowski.

ców, nauczycieli i pracodawców. Uwagi i spostrzeżenia zebrane w trakcie obrad *New Education Forum* (NEF) „*Counteracting youth unemployment*” stanowiły istotny punkt odniesienia dla sporządzenia niniejszej ekspertyzy.

BIBLIOGRAFIA

- Czarnik S., Turek K., *Wysztalcenie, praca przedsiębiorczość Polaków*, Raport z badania ludności realizowanego w 2012 roku w ramach III edycji Bilansu Kapitału Ludzkiego, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012.
- Drucker P., *Innowacja i przedsiębiorczość. Praktyka i zasady*, PWE, Warszawa 1992.
- Edukacja i szkolenia dorosłych w Europie: łatwiejszy dostęp do możliwości uczenia się* Raport Eurydice <http://eurydice.org.pl/publikacja/edukacja-i-szkolenia-doroslych-w-europie-latwiejszy-dostep-do-mozliwosci-uczenia-sie> [dostęp: 01.06.2017].
- Górnjak J. (red.), *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce*, Bilans Kapitału Ludzkiego, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2013.
- http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-2039_en.html [dostęp: 05.06.2017].
- [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587312/IPOL_STU\(2016\)587312_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587312/IPOL_STU(2016)587312_EN.pdf) [dostęp: 05.06.2017].
- Pracodawcy o rynku pracy*, Bilans Kapitału Ludzkiego, 2012, www.bkl.parp.gov.pl [dostęp: 01.06.2017].
- Raport *Education and the Integration of Migrant Children*, NESSE 2008, <http://www.nesse.fr/nesse/activities/reports/activities/reports/education-and-migration-pdf> [dostęp: 05.06.2017].
- Raport Eurydice *Ograniczenie zjawiska wczesnego kończenia nauki. Polityka, strategie, działania*. Eurydice Raport. *Edukacja i Szkolenia w Europie* http://eurydice.org.pl/wp-content/uploads/2015/10/ELET_PL.pdf [dostęp: 05.06.2017].
- Raport Eurydice *Wskaźniki strukturalne służące monitorowaniu edukacji i szkoleń w Europie 2016* <http://eurydice.org.pl/publikacja/wskazniki-strukturalne-sluzace-monitorowaniu-edukacji-i-szkolen-w-europie-2016> [dostęp: 05.06.2017].
- Raport *Niedopasowanie umiejętności – problem bardziej złożony niż mogłoby się wydawać* <http://europass.org.pl/wp-content/uploads/2014/07/Niedopasowanie-umiej%20C4%99tno%20C5%9Bci-%E2%80%93-problem-bardziej-z%20C5%82o%20C5%BCony-ni%20C5%BC-mog%20C5%82oby-si%20C4%99-wydawa%20C4%87-Marzec-2014.pdf> [dostęp: 03.06.2017].
- Raport OECD Stats. *World Indicators of Skills for Employment* <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=62775> [dostęp: 05.06.2017].
- Raporty CEDEFOP Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego <http://skillspanorama.cedefop.europa.eu> [dostęp: 05.06.2017].