



Beata Opala

Kształcenie zawodowe, wyższe i life-long learning w wymiarze formalnym, nieformalnym i pozaformalnym oraz uczenie się dorosłych w kontekście rynku pracy w województwie lubuskim. Wnioski i rekomendacje

Wprowadzenie i analiza danych

Opracowanie, przygotowane na podstawie analizy danych zastanych, prezentuje wyniki badania diagnostycznego przeprowadzonego w celu zobrazowania aktualnego stanu edukacji zawodowej w województwie lubuskim, prezentacji bieżących jej trendów oraz zidentyfikowania obszarów wymagających uwagi i wsparcia. Zaznaczyć należy, że przedmiot badania i analizy rozumiany jest bardzo szeroko, gdyż nie obejmuje wyłącznie kształcenia zawodowego prowadzonego przez działające w systemie oświaty szkoły zawodowe oraz w systemie szkolnictwa wyższego – uczelnie, a o wiele szerzej, przygotowanie do wykonywania roli zawodowej, czy ról zawodowych, zyskiwane w złożonym, wielopoziomowym i długofalowym procesie, realizowanym w kształceniu formalnym, nieformalnym i pozaformalnym, a także w aspekcie uczenia się przez całe życie, więc również uwzględniając poszerzanie lub zmianę kwalifikacji zawodowych i uczenie się dorosłych.

W centrum analizy znalazły się podmioty tworzące sieć edukacji zawodowej w regionie, w tym szkoły zawodowe, uczelnie wyższe, placówki kształcenia ustawicznego, firmy i instytucje szkoleniowe, a także przedsiębiorstwa w zakresie prowadzenia doskonalenia zawodowego dla swoich pracowników oraz praktyk zawodowych dla innych podmiotów. Kontekstem analizy jest natomiast funkcjonowanie regionalnego rynku pracy, w tym w szczególności zjawiska specyficzne dla rynku pracy województwa lubuskiego.

Dokument obejmuje szczegółową analizę kształcenia zawodowego, wyższego oraz uczenia się przez całe życie, a jego struktura wskazuje na kompleksowe podejście, uwzględniające zarówno aspekty demograficzne, rynkowe, jak i edukacyjne. Diagnoza identyfikuje więc rozmaite, adekwatne czynniki determinujące obecny stan faktyczny w zakresie szeroko rozumianej edukacji zawodowej w województwie lubuskim, w tym analizuje dokumenty strategiczne na poziomie województwa i powiatów, sytuację demograficzną, charakterystykę rynku pracy, charakteryzuje podmioty działające w zakresie różnych typów kształcenia, a także zakresy kwalifikacji pełnych i





częstkowych dostępnych w województwie. Obejmuje również zagadnienia związane z dostępnością kwalifikacji oraz współpracą między podmiotami zajmującymi się edukacją a rynkiem pracy. Autorzy nie pominęli istotnej kwestii drożności ścieżek zawodowych w ofercie edukacji zawodowej w województwie.

Dzięki wieloaspektowemu spojrzeniu na środowisko edukacji zawodowej i rynek pracy, w diagnozie nie pominięto ważnej kwestii związanej z działaniami informacyjno-promocyjnymi w odniesieniu do kształtowania potrzeb na rozwój zawodowych kompetencji wszystkich grup potencjalnie skłonnych do skorzystania z oferty kształcenia, szkoleń, kursów, studiów itp. W dokumencie uwzględniono stosowane metody informacji i komunikacji, działania marketingowe i PR, zidentyfikowano grupy docelowe, do których kierowane są te działania.

Nie do przecenienia jest, iż w opisie systemu kształcenia zawodowego zwrócono uwagę na kwestię jego elastyczności w kontekście wprowadzania zmian (doskonalenia i rozwoju). Zarysowano procesy i procedury tworzenia nowych specjalności branżowych i zawodowych, programów nauczania. Podejście to należy uznać za cenną inicjatywę autorów diagnozy, wskazującą jednocześnie na pole do doskonalenia kształcenia zawodowego pod kątem możliwości szybkiego dostosowywania oferty do dynamicznie zmieniającego się rynku pracy.

W diagnozie posłużono się opublikowanymi danymi ogólnodostępnymi, w tym wykorzystano dane statystyczne, dokumenty strategiczne, raporty i analizy, a także publikacje oraz obowiązujące akty prawne adekwatne do zakresu analizy.

Podsumowanie wyników badania z komentarzem

Opracowana diagnoza, poza obszernymi informacjami o wynikach badań i ich prezentacją, zawiera istotne wnioski pomocne w zarysowaniu szczegółowej charakterystyki systemu kształcenia zawodowego w szkołach, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie w wymiarze formalnym, pozaformalnym, nieformalnym oraz uczeniu się dorosłych w województwie lubuskim, wskazuje problemy w zakresie edukacji zawodowej, w szczególności te, które związane są z niewystarczającym dostosowaniem kształcenia zawodowego do oczekiwań pracodawców i potrzeb rynku pracy województwa.

Autorzy raportu ukazują szereg słabości systemu edukacji zawodowej w województwie. Zidentyfikowanym problemem jest brak rozwoju i doskonalenia programów nauczania zawodowego na każdym z poziomów pod kątem ich praktyczności, czyli nabywanych przez absolwentów umiejętności praktycznych (zawodowych), w tym aktualności stosowanych rozwiązań np. cyfryzacji, niewystarczającego zapewnienia rozwoju kompetencji kluczowych absolwenta, w tym w szczególności przedsiębiorczości i kreatywności. Problemem powiązanim jest natomiast niewielki zakres przeprowadzanych działań monitorujących, które dotyczą najczęściej programów nauczania i losów absolwentów, a prowadzone są głównie w zakresie certyfikacji kwalifikacji. Co ciekawe, według raportu, monitoring prowadzą częściej podmioty zewnętrzne, a niewiele podmiotów monitoruje w





sposób systematyczny i systemowy dostosowanie kształcenia zawodowego do wymogów rynku pracy i oczekiwań pracodawców. Zauważono, że monitoring prowadzą głównie uczelnie, gdzie obowiązek takich działań jakościowych wynika wprost z zapisów prawa powszechnie obowiązującego oraz szkoły, zobligowane do prowadzenia przeglądów jakości kształcenia i instytucje branżowe. Wymienione podmioty koncentrują się głównie na analizie programów. *Analiza nie dotyczy etapu wdrażania, czyli realizacji programów pod kątem możliwości osiągnięcia efektów uczenia się, efektywności doboru metod dydaktycznych oraz zgodności treści programowych umożliwiających osiągnięcie efektów uczenia się z aktualnym stanem wiedzy i stosowania ich w działalności zawodowej. Ponadto zauważyć należy, że niemniej ważny w działaniach monitorujących kształcenie jest monitoring skuteczności faktycznie wykorzystywanych w procesie edukacyjnym metod i narzędzi dydaktycznych oraz weryfikacji efektów uczenia (komentarz autorski: Beata Opala).* Efektem takiego podejścia jest, potwierdzone w diagnozie niewystarczające wykorzystywanie w dydaktyce zawodowej nowoczesnych metod nauczania (na wszystkich poziomach i we wszystkich zawodach), niski poziom cyfryzacji, a także niska jakość infrastruktury w podmiotach kształcących zawodowo. W połączeniu ze zdiagnozowanym brakiem innowacyjności w dydaktyce, skutkuje to niedostosowaniem umiejętności absolwenta do wymogów rynku pracy. W raporcie zaznaczono również, że działania związane z modernizacją infrastruktury (m.in. inwestycje w nowoczesne technologie) szkół zawodowych są zbyt powolne, a obecny poziom stosowania nowoczesnej, zgodnej z obecnie stosowaną w działalności zawodowej, infrastruktury dydaktycznej, daleki od potrzeb.

Kolejna zidentyfikowana przeszkoda stojąca na drodze lepszego dostosowania edukacji zawodowej w regionie to brak systematycznie i systemowo prowadzonych diagnoz edukacji zawodowej i uczenia się przez całe życie na poziomie regionalnym oraz niewystarczające uwypuklenie kształcenia zawodowego w dokumentach strategicznych i planach rozwojowych regionu. Ważny wniosek płynący z dokonanej analizy to zauważone wybiórcze prowadzenie badań i analiz w kontekście uczenia się przez całe życie, ograniczone do danej grupy podmiotów, konkretnego problemu. *Efektem tej sytuacji jest niepełny obraz kształcenia zawodowego, niepozwalający na podejmowanie działań kompensacyjnych czy doskonalących. Dotyczy to m.in. kompletowania kwalifikacji i kompetencji w zróżnicowanych podmiotach, pomijania analiz ścieżek kariery absolwentów pod kątem identyfikacji rynków pracy, dla których kształcenie zawodowe prowadzone jest w regionie (komentarz autorski: Beata Opala).*

Ciekawe wnioski zostały sformułowane w diagnozie w oparciu o analizę dokumentów strategicznych, w szczególności regionalnych. Ujawniła ona brak systemowych rozwiązań w zakresie współpracy szkół czy instytucji z przedstawicielami otoczenia społeczno-gospodarczego, a także problemy związane z kadrą dydaktyczną czy trenerską. Dodatkowo stwierdzono, że dokumenty strategiczne niewystarczająco uwzględniają powiązania pomiędzy specyfiką rynku pracy regionu lubuskiego z politykami krajowymi np. wdrażaniem regionalnych inteligentnych specjalizacji. *W rezultacie tego niedostosowania, jak ujawnia raport, ponad połowa pracodawców regionu przejmując praktyczną naukę zawodu na siebie (np. w ramach praktyk zawodowych), a biorąc pod uwagę fakt, że zdecydowaną większość przedsiębiorstw na rynku pracy województwa lubuskiego stanowią mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 osób (96,8% wszystkich przedsiębiorstw), przedsiębiorcy*





ryzykują duże obciążenie organizacyjne i finansowe swojej organizacji i nie są w stanie rekompensować ewentualnych strat nawet przygotowaniem do pracy przyszłego pracownika ich zakładu czy firmy. Ponadto w małych firmach często nie ma wystarczających zasobów na prowadzenie procesu kształcenia – brakuje narzędzi, wykwalifikowanej kadry opiekunów oraz dostępu do nowoczesnych technologii. Istnieje więc ryzyko, że pomimo odbywania praktyk, uczniowie mogą nie zdobywać pełnego zakresu kompetencji, w szczególności, gdy firma specjalizuje się w wąskim zakresie działalności. Z drugiej strony, mikroprzedsiębiorstwa mogą być istotnym źródłem zatrudnienia, jeśli praktyczna nauka zawodu jest dobrze powiązana z ich potrzebami (komentarz autorski: Beata Opala).

Jednym ze źródeł niedostosowania kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy może być również niewystarczająca liczba doradców zawodowych, świadczących usługi doradcze. Problemem powiązanim jest niedostatek informacji o możliwości skorzystania ze wsparcia doradcy zawodowego. *Najczęściej z konsultacji z doradcą korzystają w regionie osoby bezrobotne, rola doradcy jest wówczas ograniczona i zbyt opóźniona w czasie (komentarz autorski: Beata Opala).*

Analiza struktury podmiotów edukacji zawodowej stanowi w raporcie niezbędną podbudowę do wysuwania wniosków na temat możliwości zwiększenia dostosowania kształcenia zawodowego do oczekiwań rynku pracy. Instytucji i organizacji prowadzących przygotowanie zawodowe zidentyfikowano w lubuskim ponad 1,5 tys., a dominują wśród nich podmioty ekonomii społecznej oraz organizacje pożytku publicznego (np. organizacje pozarządowe, fundacje), co jest zjawiskiem właściwym, gdyż ich działalność, co do zasady, to działania służące rozwojowi lokalnemu, tworzeniu miejsc pracy, integracji zawodowej i społecznej. Niemniej istotne, jak wskazuje diagnoza, są podmioty świadczące usługi szkoleniowe. W analizie uwzględniono sektor kształcenia formalnego, a w nim publiczne i niepubliczne szkoły zawodowe oferujące kształcenie na różnych poziomach, począwszy od szkół podstawowych po ponadpodstawowe, a także publiczne i niepubliczne szkoły wyższe prowadzące kształcenie zawodowe na studiach pierwszego i drugiego stopnia oraz jednolitych studiach magisterskich, a także umożliwiające skorzystanie z oferty studiów podyplomowych i kursów przygotowujących do pracy w konkretnych branżach lub dziedzinach. *Struktura sektora edukacji zawodowej w regionie, w której dominują podmioty ekonomii społecznej, ogranicza możliwości podejmowania działań monitoringowych, ewaluacyjnych, rozwojowych, doskonalących, a także kompensacyjno-korygujących mających na celu zwiększenie dostosowania kształcenia i sylwetki absolwenta do wymogów rynku pracy. W przeciwieństwie do kształcenia zawodowego w szkołach i na uczelniach, które nie jest dominujące w regionie, w odniesieniu do podmiotów ekonomii społecznej oraz firm szkoleniowych nie ma wystarczających możliwości podejmowania działań systemowych, wynikających np. ze zmiany celów strategicznych. Wprawdzie ścieżka decyzyjna w takich podmiotach jest znacznie krótsza niż w szkołach czy uczelniach, a profil i zakres działań o wiele bardziej elastyczny, determinanty podejmowanych działań powiązane są często z możliwością osiągnięcia przychodu i generowania zysku w przypadku firm komercyjnych, czy też z możliwościami finansowania zewnętrznego działalności, w przypadku stowarzyszeń i fundacji (komentarz autorski: Beata Opala).*

Opracowana diagnoza nie pomija kwestii drożności kształcenia zawodowego i podejmuje próbę zidentyfikowania pełnych ścieżek w regionie. Tylko dla trzech zawodów udało się zidentyfikować





pełne ścieżki kształcenia (szkoła branżowa I i II stopnia). Wniosek sformułowany w diagnozie to konieczność podejmowania mobilności edukacyjnej w celu realizacji pełnej ścieżki, gdyż przeszkodą w kontynuacji przygotowania zawodowego jest brak oferty lub nieuruchomienie odpowiednich kierunków kształcenia na poziomie szkół branżowych drugiego stopnia w regionie. O wiele lepiej prezentuje się sytuacja drożności kształcenia z poziomu technikum do uczelni wyższej, gdyż dyplom technikum uznawany jest podczas rekrutacji na co najmniej jeden kierunek studiów wyższych. *Interesujące mogłyby być również wyniki badania drożności nieco poszerzone pod względem geograficznym, uwzględniające ofertę kształcenia zawodowego w województwach ościennych, z perspektywy kontynuacji kształcenia zawodowego przez absolwentów szkół zawodowych województwa lubuskiego. Silne ośrodki edukacyjne w tych regionach i ich mnogość, zlokalizowany tam przemysł i usługi, w tym działalność specjalnych stref ekonomicznych oraz centrów usług wspólnych, stwarzają szersze możliwości kontynuacji kształcenia zawodowego rozpoczętego w lubuskim (komentarz autorski: Beata Opala).*

Z diagnozy wybrzmiewa wyraźnie istotne znaczenie działalności promocyjnej prowadzonej w zakresie edukacji zawodowej na wszystkich poziomach. Autorzy opracowania promocję rozumieją bardzo szeroko – od działań informacyjnych dotyczących rekrutacji do szkół, na studia, szkolenia i kursy, aż po czysto marketingowe działania np. kampanie online w mediach społecznościowych, zarządzanie treściami na podmiotowych stronach internetowych. Istotnym spostrzeżeniem autorów jest ogromna rola, jaką odgrywa przekaz informacyjno-promocyjny, aby w praktyce możliwa była realizacja idei LLL – stałego rozwijania i podnoszenia kompetencji w procesie uczenia się przez całe życie. W opracowaniu zaznaczono, że ok. 2/3 podmiotów edukacji zawodowej wykorzystuje w celach komunikacyjno-promocyjnych stronę internetową, a około 15% medium społecznościowe – Facebook. Z kolei, spoglądając na typ podmiotu, wszystkie szkoły wyższe działające w lubuskim prowadzą świadomą i urozmaiconą promocję, podczas gdy podmioty ekonomii społecznej, w których odbywa się większość kształcenia zawodowego w regionie są grupą, w której tylko niewiele ponad 20% organizacji jest widocznych poprzez publikowane przez nie treści promocyjne. *W efekcie, grupa, która jako najpoważniejszy gracz rynku zawodowych usług edukacyjnych ma szanse realnego i wymiernego kształtowania popytu na usługi edukacyjne nie wykorzystuje tej możliwości w celu świadomego i celowanego rozwoju zapotrzebowania na kształcenie w branżach najbardziej potrzebnych na rynku pracy oraz zwiększania świadomości społecznej pod kątem LLL (komentarz autorski: Beata Opala).* Dalsza część diagnozy potwierdza ten problem, gdyż niespełna 11% podmiotów publikuje treści dotyczące przekwalifikowania.

Diagnoza praktycznie nie obejmuje rozważań i analiz w odniesieniu do specyficznej formy marketingu – *employer branding*. Pojedyncze działania w tym zakresie prowadzi ok. 10% przedsiębiorstw i pracodawców, którzy skupiają się na działaniach CSR w celu budowania swojego pozytywnego wizerunku. *Sytuacja ta jest z pewnością powiązana ze wspomnianą już wcześniej charakterystyką pracodawców województwa lubuskiego, gdzie zdecydowanie dominują firmy małe, zatrudniające do 9 osób, dla których budowanie marki jako pracodawcy nie jest tak istotne z uwagi na brak potrzeby rywalizacji o talenty na dużą skalę, czy też brak przekładania faktycznej*





dbałości o pracownika na komunikację marketingową albo często koncentrację na bieżącej działalności firmy (komentarz autorski: Beata Opala).

Kwestią podsumowującą raport jest diagnoza możliwości wprowadzania zmian w ofercie kształcenia zawodowego na różnych poziomach kształcenia. Autorzy opracowania wskazują tu na problem długotrwałej i wieloetapowej procedury wprowadzania nowych profili kształcenia zawodowego w szkołach i uczelniach, podkreślając wymogi formalne, które należy spełnić na każdym z tych etapów. W przypadku planowania kształcenia, które będzie prowadzone przy współpracy i udziale pracodawcy (w celu praktycznego nauczania zawodu), procedura staje się tym bardziej złożona i wymagająca po obu stronach – organizacji otoczenia społeczno-gospodarczego i szkoły. Analogiczna uwaga dotyczy uczelni wyższych. Warto zauważyć również, że zarówno szkoły, jak i uczelnie obowiązują przy tworzeniu nowych kierunków, profili, specjalności i specjalizacji kształcenia zawodowego wykazanie zapotrzebowania na rynku pracy na absolwentów z planowanym, konkretnym profilem zawodowym, więc obowiązek przeprowadzenia diagnozy rynku i konsultacji z przedstawicielami otoczenia społeczno-gospodarczego spoczywa w całości na podmiocie edukacji zawodowej. *Jakość tej diagnozy determinuje wybór kierunków rozwoju oferty kształcenia zawodowego, ale jeśli powierzana jest głównie podmiotom kształcącym i szkolącym, obarczona może być błędami wynikającymi z niewystarczającego przygotowania kadry tych podmiotów do prowadzenia tego rodzaju badania i analizy potrzeb oraz formułowania skwantyfikowanych wniosków. Ponadto, nienależnie od wyników analiz, faktycznie podejmowane działania w zakresie lepszego dostosowania oferty kształcenia do zidentyfikowanych potrzeb rynku pracy napotyka na bariery ze strony potencjału kadrowego oraz technicznego np. niedoborów kadrowych czy też niewystarczająco dostosowanej infrastruktury, wyposażenia, oprogramowania* (komentarz autorski: Beata Opala).

Raport, bardzo słusznie, odnosi zakresy prowadzonych badań do sytuacji w szkolnictwie wyższym, zwracając uwagę na potrzebę dostosowania kształcenia w uczelniach do potrzeb rynku pracy. Istotna jest kwestia udziału interesariuszy zewnętrznych – pracodawców w kształtowaniu koncepcji kształcenia, formułowaniu jego celów i konstruowaniu sylwetki absolwenta, które stanowią punkt wyjścia do tworzenia programów studiów i innych form kształcenia w uczelniach oraz do określania ogólnych efektów uczenia się. W rekomendacjach zostanie pominięta kwestia form współpracy podejmowanej z pracodawcami, a także monitoringu i ewaluacji tej współpracy, które powinny się stać przedmiotem dalszych odrębnych szczegółowych rozważań dedykowanych szkolnictwu wyższemu.

Komentarz końcowy do podsumowania wyników

Diagnoza, choć bardzo szczegółowa, wieloaspektowa i przekrojowa, wymagałaby uzupełnienia w kontekście możliwości pogłębienia badań i analiz. W odniesieniu do sytuacji w województwie lubuskim, bez wątpienia należałoby uwzględnić kształcenie ponadregionalne prowadzone dla regionów ościennych, dolnośląskiego, wielkopolskiego oraz zachodniopomorskiego oraz na potrzeby rynku krajowego i możliwości rozwoju usług edukacji zawodowej w tym zakresie,





szczególnie z wykorzystaniem metod i technik nowoczesnego kształcenia zawodowego na odległość. I odwrotnie – uwzględnić kształcenie zawodowe dla lubuskiego rynku pracy przez podmioty ulokowane poza regionem, a nawet poza RP. Ponadto, z uwagi na specyficzne cechy regionu (położenie geograficzne, zaludnienie), odnieść się winien również do zjawisk globalnych, w tym migracji edukacyjnej i zawodowej.

Rekomendacje

Rekomendacje sformułowane poniżej nie rozwiązują wszystkich problemów. Oferują wachlarz możliwych działań w kierunku złagodzenia zjawiska niedostosowania kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy i oczekiwań pracodawców. Niektóre z nich są specyficzne dla lubuskiego, ale zdecydowana większość możliwa jest do zastosowania na poziomie krajowym. Rekomendowane rozwiązania mogą być stosowane indywidualnie, a wdrożenie choćby jednego z nich będzie miało pozytywny wpływ na załagodzenia sytuacji problemowej. Organ decyzyjny, czy to na poziomie regionalnym, powiatowym, na poziomie dyrekcji szkół, instytucji szkoleniowych, władz fundacji czy władz uczelni, może dokonać wyboru w oparciu o swój potencjał operacyjny, kapitał ludzki, infrastrukturę. Niemniej, należy podkreślić, że są wśród rekomendacji rozwiązania możliwe do wdrożenia jedynie w sposób centralny.





Fundusze Europejskie



Ministerstwo
Edukacji Narodowej

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji | **Program Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS 2021-2027)**
www.frse.org.pl/fers-III | Al. Jerozolimskie 142A, 02-305 Warszawa | tel. 22 463 10 00



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego

Dofinansowane przez
Unię Europejską



f r s e
Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji