



entuzjaści edukacji

Wyzwania polskiej polityki edukacyjnej z perspektywy rynku pracy

dr Agnieszka Chłoń-Domińczak, IBE



Plan prezentacji

1. Wyzwania dla polityki rozwoju umiejętności w Polsce
2. Absolwenci i ich sytuacja na rynku pracy
3. Wybrane kompetencje pracujących
4. Potrzeby pracodawców
5. Uczenie się przez całe życie – wyzwanie i szansa
6. Polska Rama Kwalifikacji jako narzędzie wspierające LLL

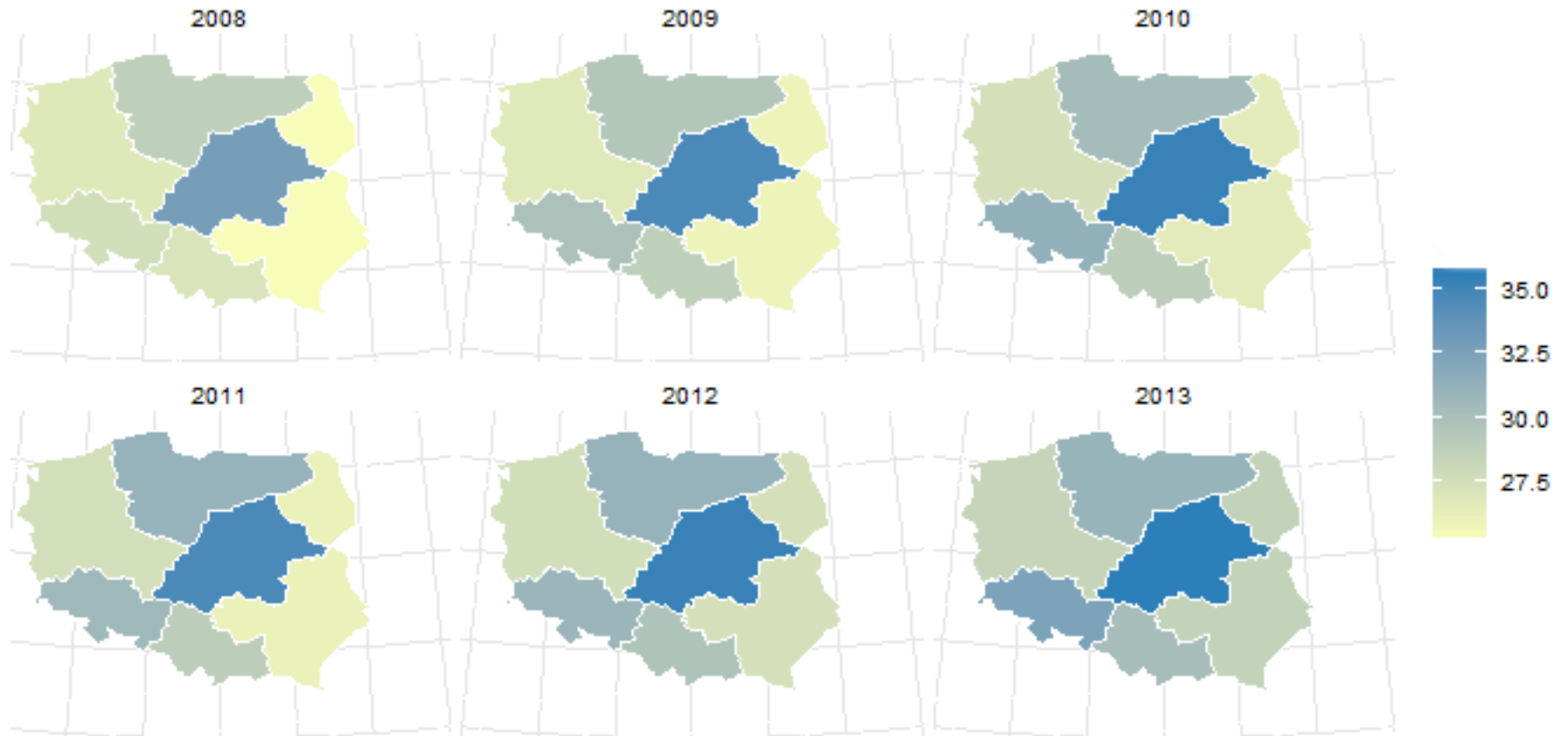


Wyzwania dla polityki rozwoju umiejętności z perspektywy międzynarodowej

- Strategia Europa 2020 – Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia:
 - Dopasowanie kwalifikacji pracowników do potrzeb rynku pracy teraz i w przyszłości
 - Monitorowanie popytu na umiejętności
 - Analizowanie trendów na poziomie branżowym
 - Wdrażanie instrumentów europejskich: ERK, ESCO
- Lepsze umiejętności, lepsze życie, lepsza praca (OECD)
 - Rozwój brakujących w gospodarce kompetencji i umiejętności
 - Wzmacnianie uczestnictwa w uczeniu się przez całe życie



Rośnie odsetek osób zatrudnionych w zawodach wymagających specjalistycznych umiejętności – przy utrzymaniu różnicowań regionalnych

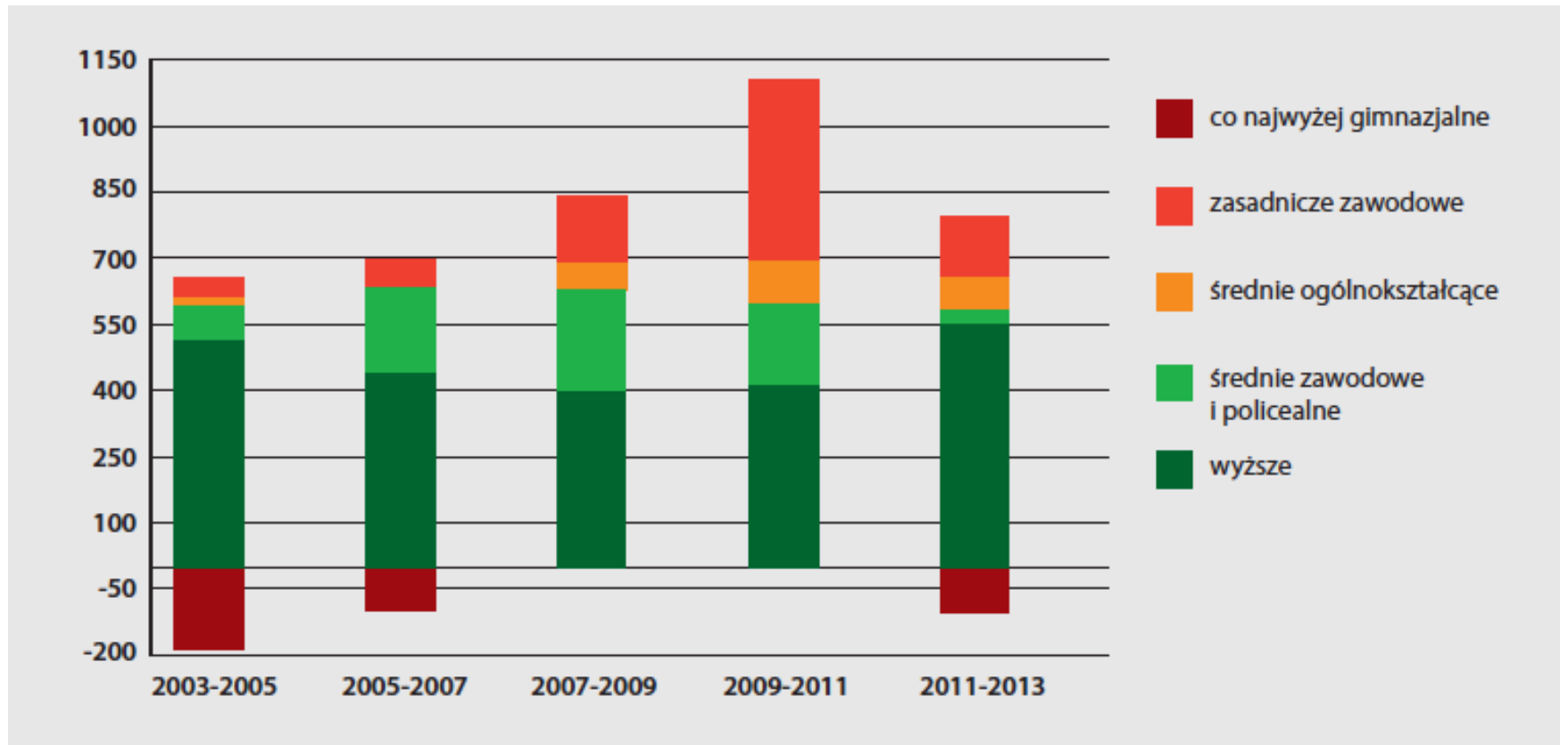


Źródło: obliczenia IBE na podstawie danych Eurostat



Zatrudnienie w Polsce rośnie głównie przez wzrost zatrudnienia osób z wykształceniem wyższym, chociaż również liczy się wykształcenie zawodowe

Nominalna zmiana pracujących (w tys.) według poziomu wykształcenia

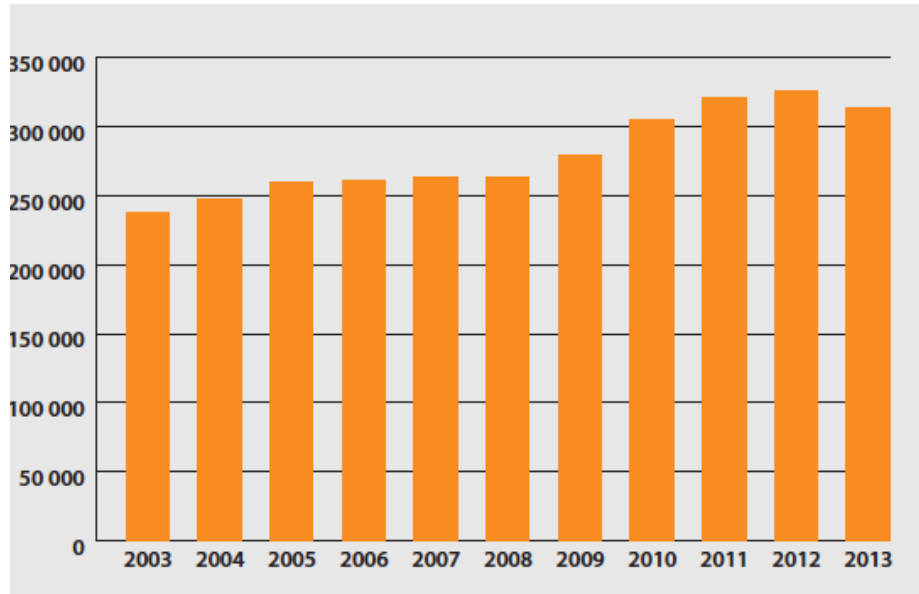


Źródło: obliczenia IBE na podstawie danych BAEL GUS

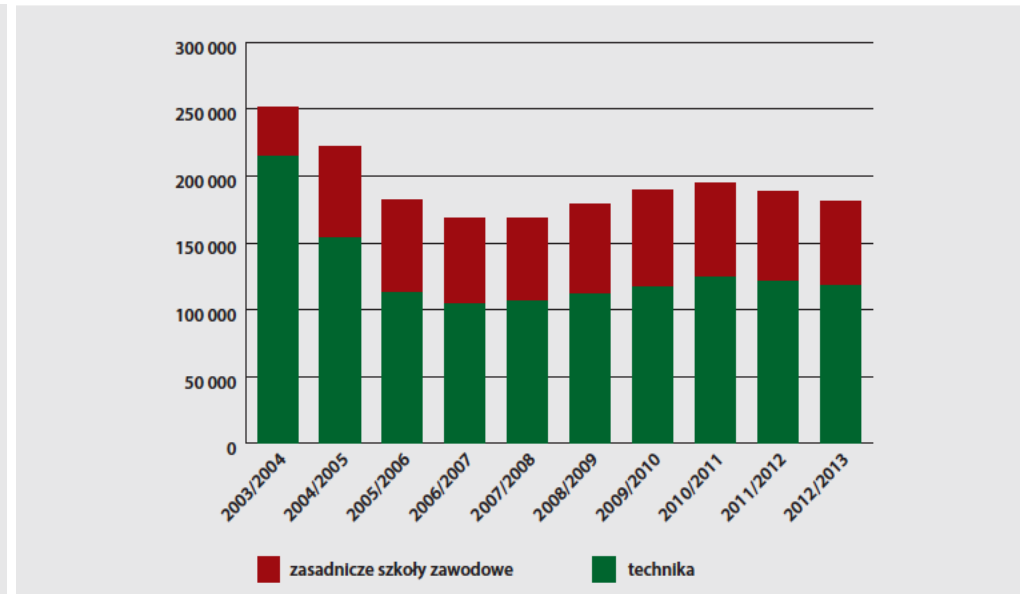


Liczba absolwentów spada ze względu na procesy demograficzne

Szkoły wyższe



Szkoły zawodowe



- Zmienia się struktura absolwentów: więcej osób kończy kierunki inżynieryjno-techniczne, medyczne, architekturę i budownictwo, przemysł i przetwórstwo
- W szkołach zawodowych znacząca rola kierunków z obszarów: inżynierii, budownictwa, procesów produkcyjnych

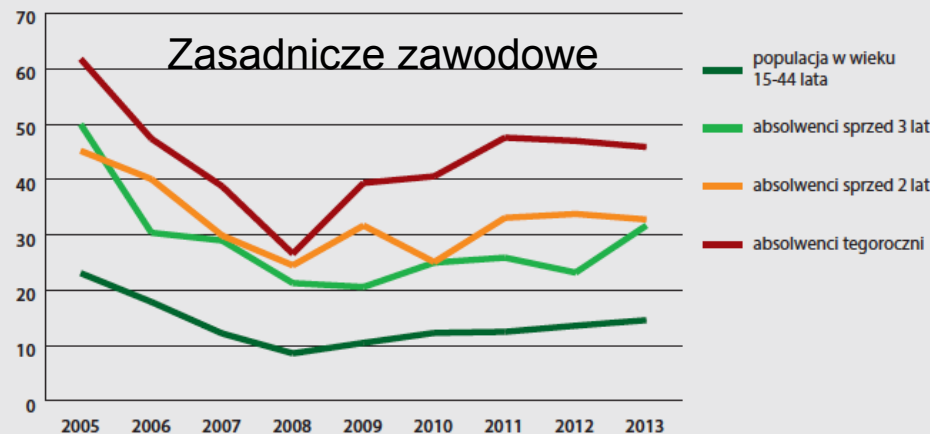
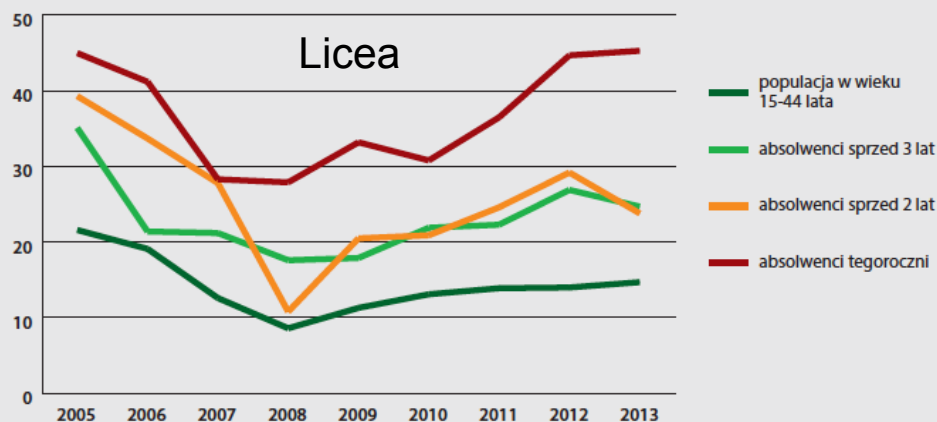
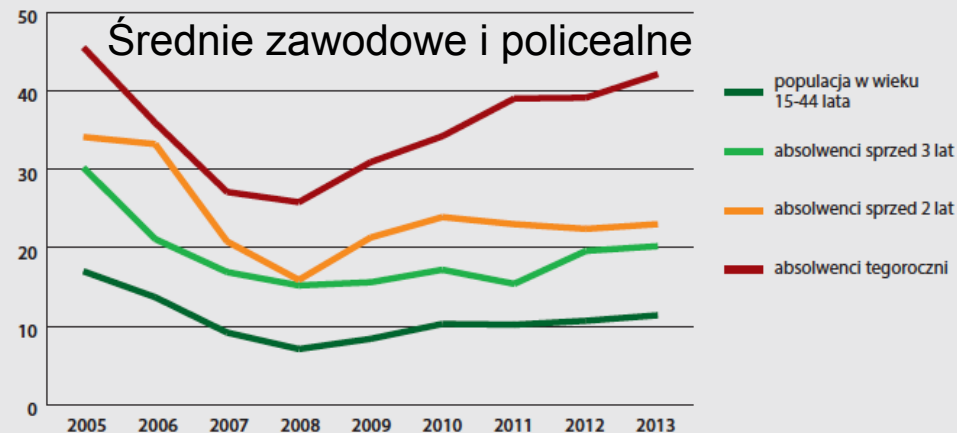
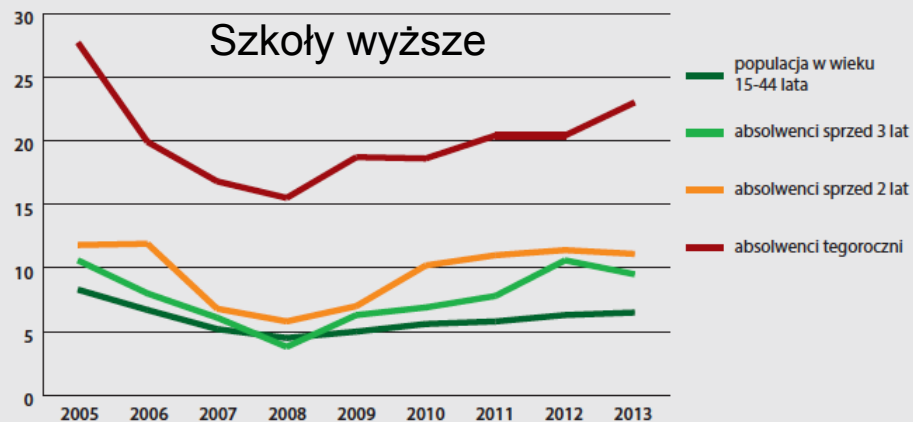


Trendy na rynku pracy w Polsce

- Wzrost zatrudnienia osób z wyższym wykształceniem we wszystkich sektorach
 - Dominująca grupa zatrudnionych w sektorze usług nierynkowych
 - Największy udział pracujących z wykształceniem zasadniczym zawodowym i niższym w rolnictwie
- Proces powyższy wynika zarówno ze zmian popytowych – pracodawcy potrzebują osób posiadających odpowiednie umiejętności i wiedzę, jak i podaźowych – młodzi ludzie wchodzący na rynek pracy częściej legitymują się wyższym wykształceniem



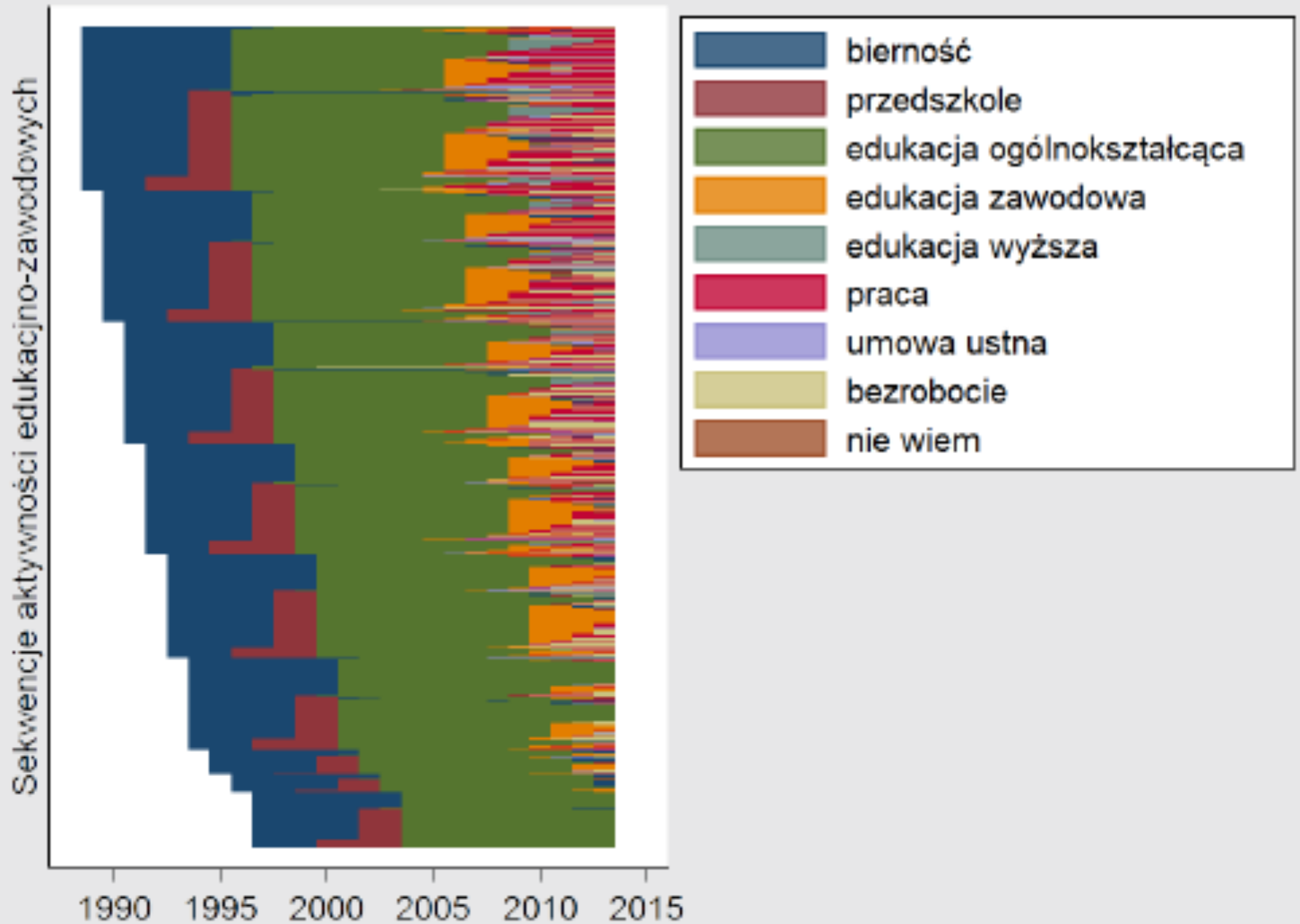
Jak absolwenci odnajdują się na rynku pracy?



Źródło: obliczenia IBE na podstawie danych BAEL



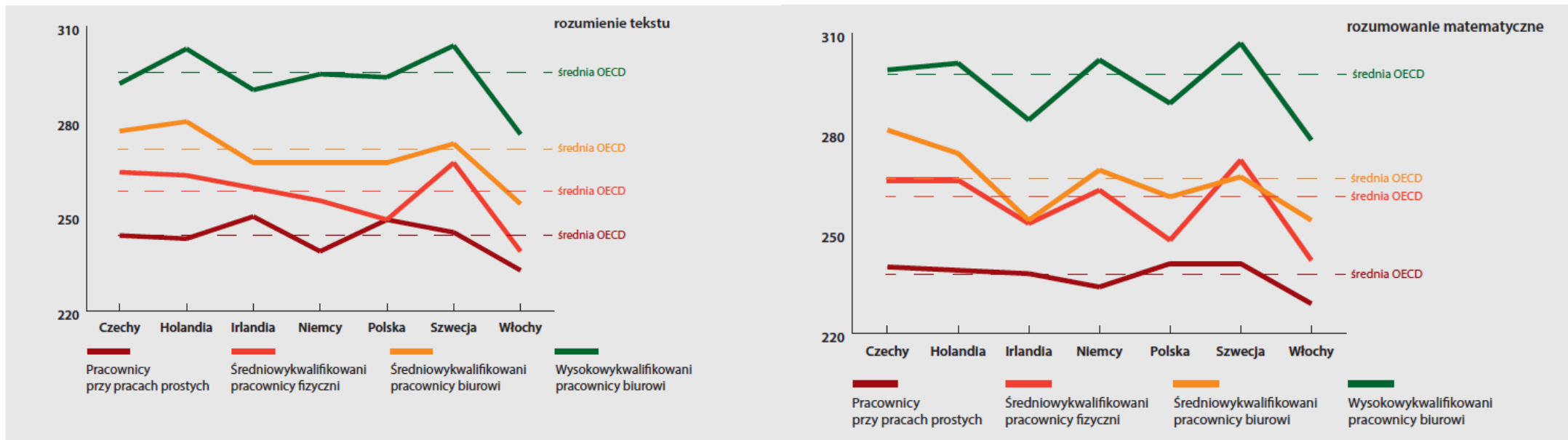
Ścieżki edukacyjne osób w wieku 16-24 lata



Źródło: obliczenia IBE na podstawie danych UDE



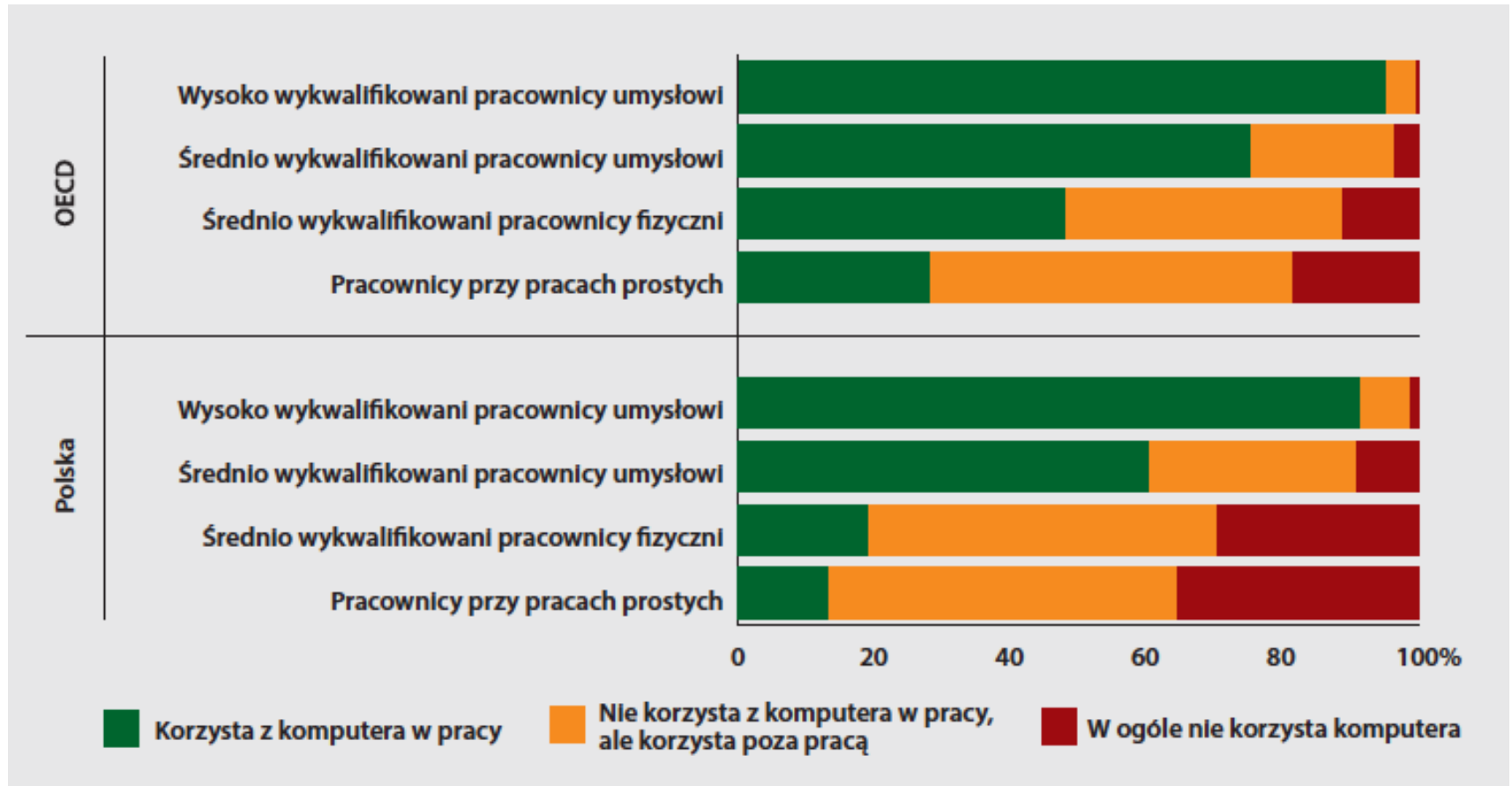
Kompetencje pracujących w Polsce są niższe niż przeciętna OECD szczególnie w przypadku pracowników średniowykwalifikowanych



Źródło: obliczenia IBE na podstawie danych PIAAC



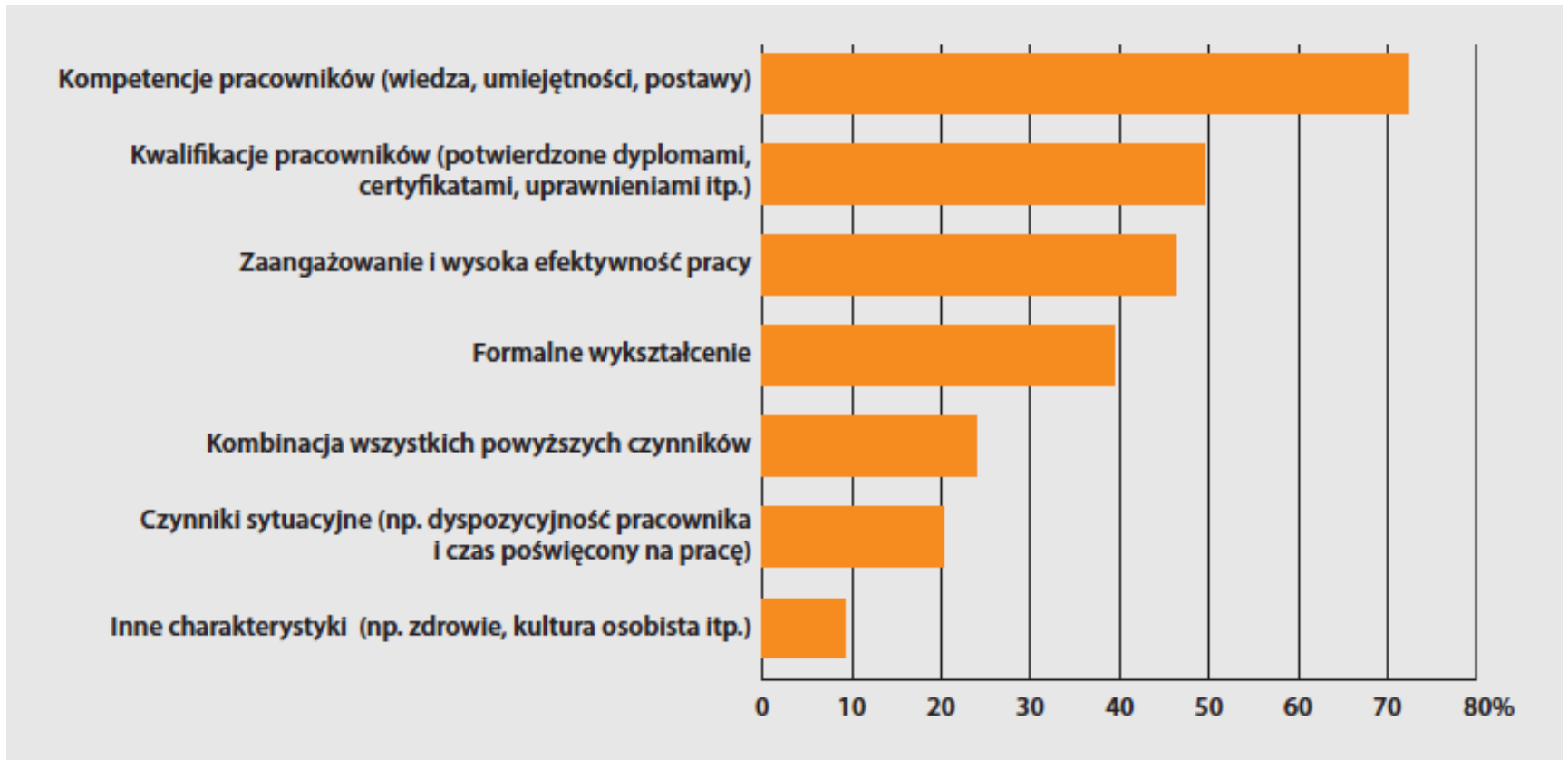
Polscy pracownicy znacznie rzadziej mają doświadczenie i korzystają z komputera co może wynikać po części z braku odpowiednich umiejętności



Źródło: obliczenia IBE na podstawie danych PIAAC



Kompetencje pracowników najważniejszym elementem kapitału ludzkiego w perspektywie dużych i średnich pracodawców



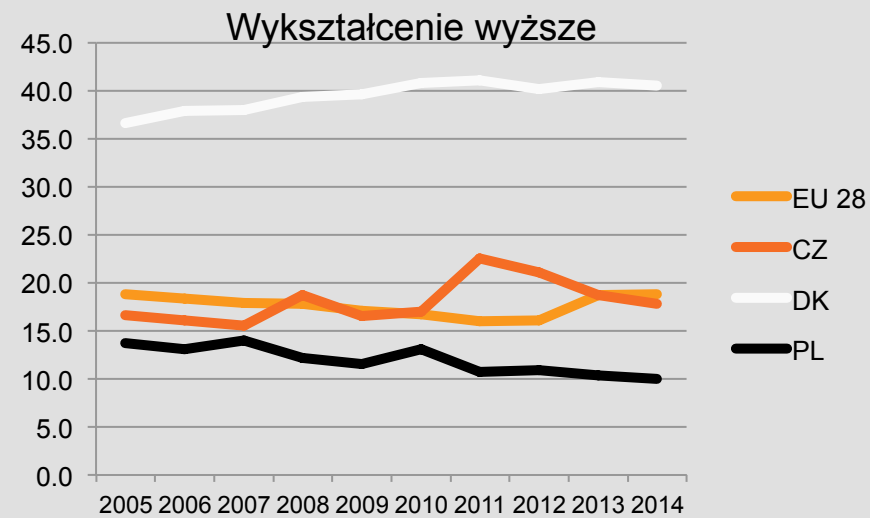
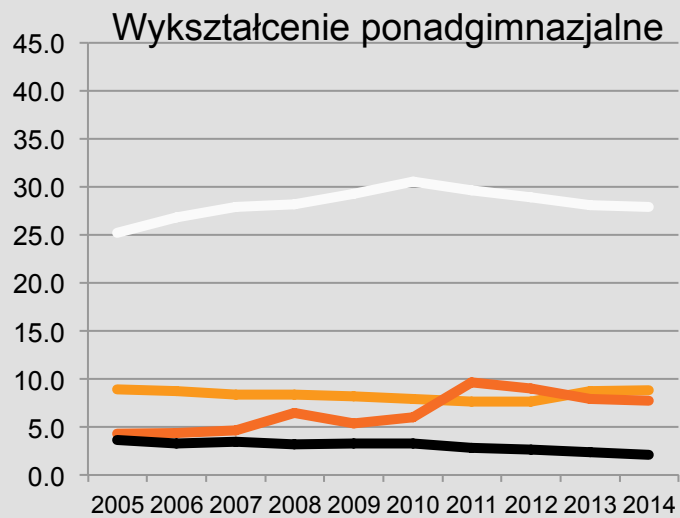
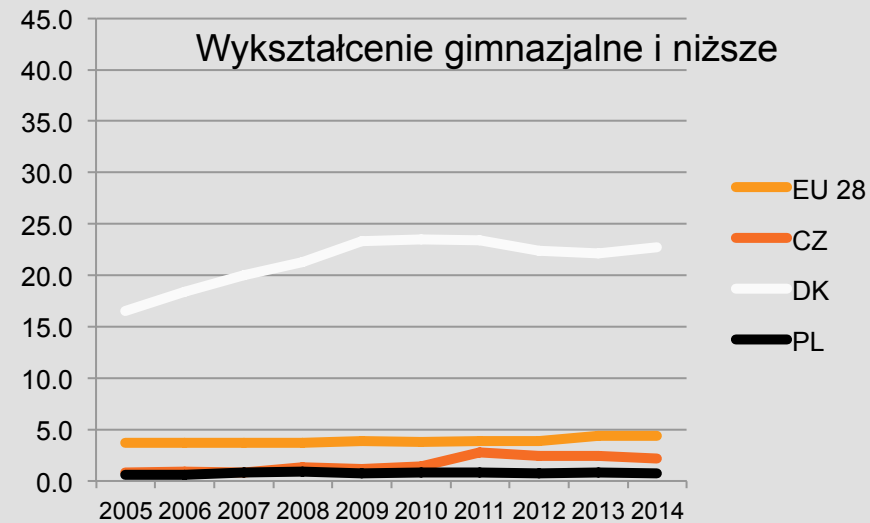
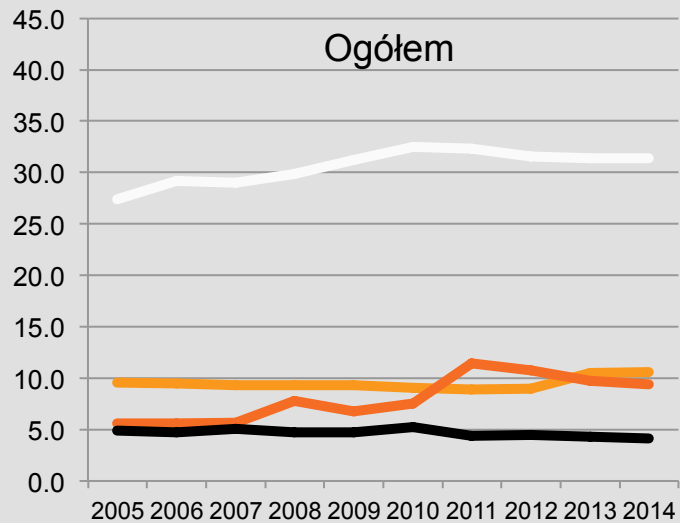
Źródło: Badanie ZZL (IBE)



Luka kompetencyjna według pracodawców

- Brak kompetencji pracowników ma wpływ na konkurencyjność przedsiębiorców – ponad 30% wskazuje na znaczący bezpośredni i pośredni wpływ deficytów kompetencyjnych na funkcjonowanie firm
- Dane badania Bilans Kapitału Ludzkiego wskazują, że $\frac{3}{4}$ pracodawców ma trudności w rekrutacji pracowników posiadających požądane:
 - Kompetencje
 - Doświadczenie
 - Motywacje do pracy
- System edukacji powinien uwzględnić efekty uczenia się związane z lukami identyfikowanymi przez pracodawców
- Uczenie się przez całe życie i odpowiednia oferta szkoleń i kwalifikacji są niezbędnym komplementarnym elementem dla kształtowania niezbędnych na rynku pracy umiejętności i kompetencji

Wyzwanie: uczenie się przez całe życie



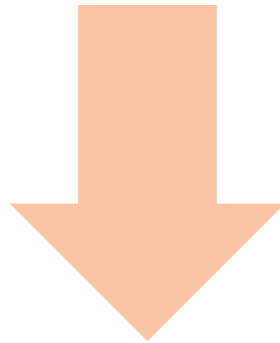


Dlaczego ważna jest perspektywa uczenia się przez całe życie?

Uczenie się przez całe życie osób dorosłych może ograniczyć lukę w kompetencjach powstałą po zakończeniu formalnej edukacji



Uczenie się przez całe życie pozwala nadążać za zmianami popytu na kompetencje i kwalifikacje



Zmiany technologiczne i globalizacja skutkują dynamicznymi zmianami popytu na kompetencje na rynku pracy

Kompetencje uzyskane w trakcie edukacji formalnej dewaluują się w czasie



Polska Rama Kwalifikacji

Obecnie poziom PRK przypisano tylko niektórym kwalifikacjom edukacji formalnej
np. świadectwo dojrzałości (matura) to poziom 4.

**EDUKACJA
WYŻSZA**



**EDUKACJA
ZAWODOWA**

**EDUKACJA
OGÓLNA**

1 - 8 numery poziomów PRK  wiedza  umiejętności  kompetencje społeczne

SZKOLNICTWO

ogólne

wyższe

zawodowe



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

IBE  *entuzjaści
edukacji*

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Uniwersalne charakterystyki PRK

| Efekty uczenia się | Kluczowe kategorie opisowe | Aspekty o podstawowym znaczeniu |
|------------------------------|--|---|
| Wiedza | Zakres | – Kompletność perspektywy poznawczej |
| | Głębina rozumienia | – Zależności |
| Umiejętności | Rozwiązywanie problemów i stosowanie wiedzy w praktyce | – Złożoność problemu – Innowacyjność podejścia – Samodzielność w działaniu – Warunki działania |
| | Uczenie się | – Samodzielność – Metody |
| | Komunikowanie się | – Zakres wypowiedzi – Złożoność wypowiedzi |
| Kompetencje społeczne | Tożsamość | – Uczestniczenie – Poczucie odpowiedzialności – Postępowanie |
| | Współpraca | – Praca zespołowa – Warunki działania – Przywództwo |
| | Odpowiedzialność | – Konsekwencje działań własnych – Konsekwencje działań zespołu – Ocena |

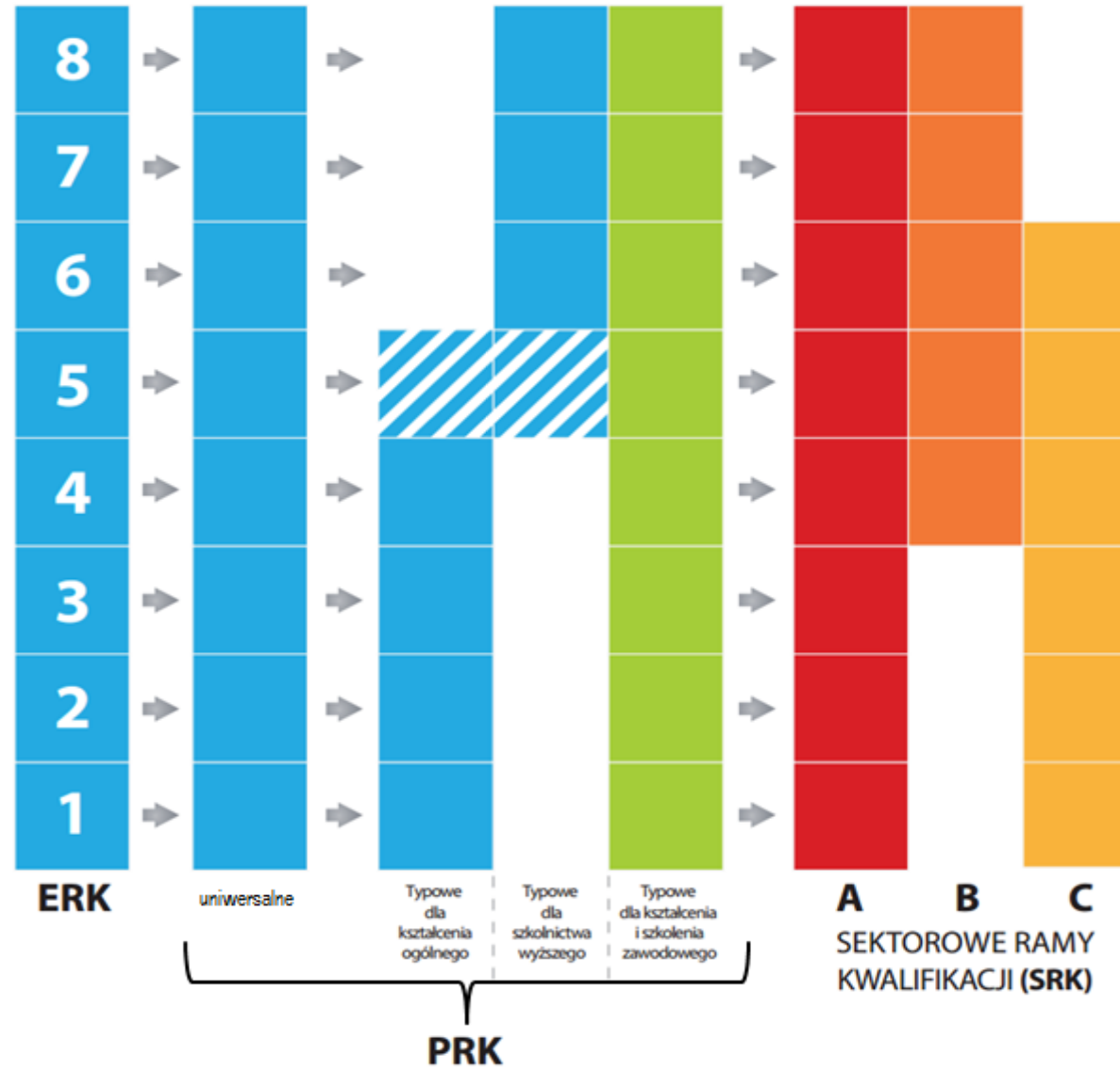


Charakterystyki zawodowe PRK

| Efekty uczenia się | Kategorie opisowe | Aspekty o podstawowym znaczeniu |
|------------------------------|-------------------------------|---|
| Wiedza | Teorie i zasady | <ul style="list-style-type: none">– Metody i rozwiązania– Działalność gospodarcza– Etyka |
| | Zjawiska i procesy | <ul style="list-style-type: none">– Właściwości– Uwarunkowania |
| | Organizacja pracy | <ul style="list-style-type: none">– Metody i technologie– Rozwiązania organizacyjne– Bezpieczeństwo i higiena pracy |
| | Narzędzia i materiały | <ul style="list-style-type: none">– Działanie– Cechy |
| Umiejętności | Informacje | <ul style="list-style-type: none">– Dokumentacja– Analiza, synteza i prognozowanie– Obliczenia |
| | Organizacja pracy | <ul style="list-style-type: none">– Planowanie– Wykonywanie– Korygowanie planów i działań |
| | Narzędzia i materiały | <ul style="list-style-type: none">– Dobór– Użytkowanie |
| | Uczenie się i rozwój zawodowy | <ul style="list-style-type: none">– Rozwój własny– Wspieranie rozwoju innych osób |
| Kompetencje społeczne | Przestrzeganie reguł | <ul style="list-style-type: none">– Zasady, instrukcje i prawo |
| | Współpraca | <ul style="list-style-type: none">– Utrzymywanie komunikacji– Relacje w środowisku zawodowym |
| | Odpowiedzialność | <ul style="list-style-type: none">– Respektowanie norm etycznych– Jakość– Skutki |



Sektorowe ramy kwalifikacji jako uszczegółowienie PRK





Podsumowanie

- Utrzymanie konkurencyjności gospodarki w przyszłości zależy w dużym stopniu od rozwoju kapitału ludzkiego – zarówno w przypadku edukacji przed wejściem na rynek pracy, jak i uczenia się osób dorosłych
- Zmiany w kierunku określania celów edukacji w postaci efektów uczenia się pozwalają na lepsze odniesienie do oczekiwań kompetencyjnych z perspektywy rynku pracy
- Istniejąca luka kompetencyjna wymaga wzmocnienia kształtowania określonych umiejętności oraz kompetencji społecznych
- Kluczowe wyzwanie: kształtowanie umiejętności uczenia się przez całe życie
- Określenie kierunków kształtowania kompetencji wymaga współpracy pomiędzy pracodawcami i szeroko rozumianym sektorem edukacji i szkoleń
- Polska Rama Kwalifikacji może stać się narzędziem wspierającym taką współpracę