

# **Metody analizy losów absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego**





## Spis treści

<b>1. Wprowadzenie.....</b>	<b>3</b>
1.1. Definicja kształcenia i szkolenia zawodowego.....	3
1.2. Typologia kształcenia i szkolenia zawodowego w zależności od ukierunkowania .....	4
1.3. Perspektywy zatrudnienia absolwentów szkolenia i kształcenia zawodowego .....	5
1.4. Znaczenie analizy losów absolwentów szkolenia i kształcenia zawodowego dla zmieniającego się rynku pracy .....	6
<b>2. Społeczne i ekonomiczne determinanty kształcenia i szkolenia zawodowego .....</b>	<b>7</b>
2.1. Społeczne i ekonomiczne czynniki wpływające na system kształcenia i szkolenia zawodowego .....	7
2.2. Społeczne i ekonomiczne korzyści płynące z kształcenia i szkolenia zawodowego .....	8
2.3. Społeczne postrzeganie szkolnictwa i kształcenia zawodowego .....	10
<b>3. Monitorowanie losów absolwentów szkolenia i kształcenia zawodowego w krajach członkowskich Unii Europejskiej .....</b>	<b>12</b>
3.1. Źródła danych wykorzystane na potrzeby analizy losów absolwentów szkolenia i kształcenia zawodowego .....	12
3.2. Porównanie metod analizy losów absolwentów szkolenia i kształcenia zawodowego..	13
3.3. Wykorzystanie wyników badania losów absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego .....	21
<b>4. Podsumowanie .....</b>	<b>25</b>
<b>Bibliografia.....</b>	<b>26</b>

## 1. Wprowadzenie

### 1.1. Definicja kształcenia i szkolenia zawodowego

Kształcenie i szkolenie zawodowe (VET) jest definiowane przez Komisję Europejską jako forma kształcenia i szkolenia, która ma na celu wyposażenie uczestników w wiedzę, know-how, umiejętności i (lub) kompetencje wymagane w konkretnych zawodach lub – ogólniej rzecz ujmując – na rynku pracy<sup>1</sup>.

Wyróżnia się dwa rodzaje kształcenia i szkolenia zawodowego<sup>2</sup>:

- wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe (initial vocational education and training, IVET), odnoszące się do ogólnego lub zawodowego kształcenia i szkolenia przeprowadzanego w systemie kształcenia wstępnego, zwykle przed rozpoczęciem życia zawodowego (choć niektóre szkolenia podjęte już po wejściu w życie zawodowe mogą być również uznane za wstępne, np. przekwalifikowanie). Wstępne kształcenie i szkolenie może być prowadzone na dowolnym poziomie w ramach ścieżek kształcenia ogólnego lub zawodowego (szkolenie w pełnym wymiarze godzin w szkole lub szkolenie zastępcze) lub praktyk zawodowych;
- ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe/ dalszy rozwój zawodowy (continuing vocational education and training, CVET) jest zdefiniowane przez dziedzinę edukacji lub szkolenia, które rozpoczyna się w trakcie życia zawodowego, i ma na celu pomóc ludziom: a) poprawić lub zaktualizować wiedzę i (lub) umiejętności; b) nabyć nowe umiejętności na potrzeby kariery zawodowej lub przekwalifikować się; c) kontynuować rozwój osobisty lub zawodowy (Cedefop, 2008). Kontynuacja kształcenia i szkolenia jest częścią procesu uczenia się przez całe życie i może obejmować każdy rodzaj kształcenia: ogólnego, specjalistycznego lub zawodowego, formalnego lub nieformalnego itp.

Kształcenie i szkolenie zawodowe w Polsce obejmuje głównie edukację szkolną prowadzoną przez państwowe instytucje edukacyjne dla młodzieży. Należą do nich<sup>3</sup>:

- szkoły branżowe I i II stopnia – realizujące programy zawodowe umożliwiające uczniom uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu państwowego egzaminu zawodowego. Od roku szkolnego 2017/2018 trzyletnia szkoła branżowa I stopnia zastąpiła zasadniczą szkołę zawodową. Pierwsi absolwenci ukończyli szkołę branżową I stopnia w 2020 r., w związku z czym uruchomienie branżowych szkół II stopnia nastąpi 1 września 2020 r., a pierwsza rekrutacja kandydatów zostanie przeprowadzona na rok szkolny 2020/2021. Ukończenie szkoły branżowej II stopnia

---

<sup>1</sup> Cedefop (2014), Terminology of European education and training policy: a selection of 130 key terms. Luxembourg: Publications Office.

<sup>2</sup> Cedefop (2011), The benefits of vocational education and training Luxembourg: Publications Office of the European Union.

<sup>3</sup> Cedefop (2015), The changing nature and role of vocational education and training in Europe: Case study focusing on Poland.

umożliwi podejście do egzaminu maturalnego, a po jego zdaniu – podjęcie studiów na uczelni wyższej;

- technika – zawodowe szkoły ponadpodstawowe, których absolwenci, po zdaniu państwowego egzaminu zawodowego, mogą uzyskać dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe oraz świadectwo ukończenia szkoły średniej (matura). Do roku 2019/2020 czas trwania edukacji w technikum wynosił 4 lata, od roku szkolnego 2020/2021 rekrutacja odbywa się wyłącznie do techników 5-letnich;
- szkoły specjalne przysposabiające do pracy – trzyletnie specjalne programy szkolenia zawodowego dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną, pozwalają na uzyskanie świadectwa ukończenia szkolenia zawodowego;
- szkoły policealne – realizujące programy dla uczniów, którzy ukończyli szkołę średnią, trwające nie dłużej niż 2,5 roku.

W państwach Unii Europejskiej (UE-28) w 2017 r. 21,4 mln uczniów uczyło się na poziomie ponadgimnazjalnym (poziom 3 ISCED)<sup>4</sup>, z czego ponad 10,2 mln (czyli 48%) było objętych kształceniem zawodowym. Kształcenie zawodowe na poziomie ponadgimnazjalnym zostało nieco zdominowane przez mężczyzn, którzy stanowili 56% uczniów uczących się w tego typu programach<sup>5</sup>.

W Polsce w 2017 r. 51,7% uczniów pobierających naukę na poziomie ponadgimnazjalnym korzystało z oferty edukacyjnej szkół zawodowych i techników, z czego 61% stanowili mężczyźni<sup>6</sup>.

## 1.2. Typologia kształcenia i szkolenia zawodowego w zależności od ukierunkowania

Kształcenie i szkolenie zawodowe można sklasyfikować w następujących kategoriach<sup>7</sup>:

- **kształcenie i szkolenie zawodowe przed zatrudnieniem:** przygotowuje jednostki do wstępnego podjęcia pracy; w większości krajów są to tradycyjne programy szkolenia zawodowego i edukacyjnego; realizowane są zarówno w szkołach, jak i miejscach pracy jako systemy dualne<sup>8</sup> i są często obsługiwane przez krajowe ministerstwa edukacji;

<sup>4</sup> Kształcenie i szkolenie zawodowe jest określone w Międzynarodowej Standardowej Klasyfikacji Kształcenia jako poziom 3 (ISCED 3) lub 4 (ISCED 4). Na potrzeby opracowania skupiono się wyłącznie na poziomie ponadgimnazjalnym (ISCED 3).

<sup>5</sup> Źródło Eurostat [dostęp online: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20191014-1>, 20.04.2020 r.].

<sup>6</sup> Źródło Eurostat [dostęp online: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Share\\_of\\_students\\_in\\_vocational\\_education\\_programmes,\\_2017\\_\(%25\)\\_ET19.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Share_of_students_in_vocational_education_programmes,_2017_(%25)_ET19.png), 20.04.2020 r.].

<sup>7</sup> Cedefop (2011), The benefits of vocational education and training .Luxembourg: Publications Office of the European Union.

<sup>8</sup> Szerzej na temat systemu dualnego w rozdziale 2.1.

- **doskonalenie zawodowe:** zapewnia dodatkowe szkolenia dla już zatrudnionych osób, których miejsca pracy zmieniają się i stają coraz bardziej złożone wraz z rozwojem technologii lub w miarę postępu w firmie;
- **przekwalifikowanie:** zapewnia szkolenia dla osób, które straciły pracę, aby mogły znaleźć nową, lub poszukujących nowej ścieżki zawodowej, w celu rozwinięcia kompetencji niezbędnych do zatrudnienia; przekwalifikowanie zawodowe może nie mieć bezpośredniego związku z już posiadanym zajęciem;
- **naprawcze kształcenie i szkolenie zawodowe:** zapewnia kształcenie i szkolenie dla osób, które są zagrożone wykluczeniem społecznym lub nie są w stanie wykonywać dotychczasowego zawodu. Zazwyczaj osoby, które nie były zatrudnione przez dłuższy czas lub które nie mają żadnego doświadczenia na rynku pracy, są zależne od dochodów publicznych. Cedefop (2008) zaproponował rozróżnienie na szkolenie wstępne i kształcenie ustawiczne (IVET i CVET).

### 1.3. Perspektywy zatrudnienia absolwentów szkolenia i kształcenia zawodowego

Kształcenie i szkolenie zawodowe na poziomie szkoły średniej może ułatwić przejście od etapu edukacji do etapu zatrudnienia, zapewniając jednocześnie pracodawcom odpowiednio przeszkolonych pracowników. Szkolenie i kształcenie zawodowe stanowią wartość dodaną zarówno dla pracodawców, którzy zapewniają szkolenia, jak i stażystów, ułatwiając im płynne wejście na bardziej stabilne i lepiej płatne miejsca pracy już na początku życia zawodowego. Krajom z dobrze przygotowanymi programami szkolenia zawodowego łatwiej uniknąć bezrobocia wśród młodzieży nawet w czasach kryzysu. Jak wskazuje analiza przeprowadzona przez IZA Institute of Labor Economics, państwa z dualnym systemem szkolenia zawodowego lepiej poradziły sobie z kryzysem ekonomicznym (2008 r.) i jego skutkami dla osób młodych na rynku pracy. Stopa bezrobocia wśród młodzieży w państwach bez dualnego VET znacznie wówczas wzrosła – do ponad 50% w Grecji i Hiszpanii, a powyżej 35% we Włoszech i Portugalii – natomiast w Austrii, Niemczech i Szwajcarii, gdzie występuje dualny system szkolenia i kształcenia, wynosiła poniżej 10%<sup>9</sup>.

Jak wskazuje Międzynarodowa Organizacja Pracy, dualny model kształcenia i szkolenia zawodowego może być korzystniejszy niż szkolenie wyłącznie teoretyczne lub tylko praktyczne. Może bardzo ułatwić młodym ludziom wejście na rynek pracy, zwłaszcza w porównaniu z kształceniem ogólnym, gdyż szkolenie łączące usystematyzowaną naukę w miejscu pracy z teorią prowadzi do uzyskania certyfikowanych umiejętności, istotnych dla pracodawców i możliwych do przeniesienia na rynek pracy<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> IZA (2015), Does vocational training help young people find a (good) job?, IZA World of Labor 2014: 112.

<sup>10</sup> Tamże.

W porównaniu z absolwentami kształcenia ogólnego na średnim poziomie absolwenci kształcenia i szkolenia zawodowego mają większe szanse na zdobycie stałego pierwszego zatrudnienia i rzadziej znajdują pierwszą pracę z niedopasowaniem kwalifikacji. Wśród programów kształcenia i szkolenia zawodowego na średnim poziomie przejście do pracy jest o 14% szybsze w przypadku programów opartych na pracy niż w przypadku programów szkolnych.<sup>11</sup>

#### 1.4. Znaczenie analizy losów absolwentów szkolenia i kształcenia zawodowego dla zmieniającego się rynku pracy

Rynek pracy nieustannie się zmienia, co modyfikuje zapotrzebowanie na kwalifikacje i umiejętności. Analiza losów absolwentów VET dostarcza informacji, które pomagają dostosowywać się do tych zmian zarówno decydentom politycznym, jak i osobom, które uczą się w szkołach i instytucjach szkoleniowych kształcenia i szkolenia zawodowego.

Do szczegółowych celów wykorzystania analizy losów absolwentów VET wytyczonych przez Komisję Europejską<sup>12</sup> należą:

- wspieranie planowania i rozwoju polityki oraz podejmowania decyzji w oparciu o wyniki przeprowadzonych badań;
- dostosowywanie oferty edukacyjnej i szkoleniowej w celu podniesienia jakości oferty kształcenia i szkolenia zawodowego oraz skuteczności efektów uczenia się;
- dostarczanie informacji potencjalnym uczniom szkolenia i kształcenia zawodowego;
- zapewnianie doradztwa zawodowego;
- opracowanie wskaźników dotyczących przydziału środków finansowych/zasobów na edukację;
- przeprowadzenie analizy porównawczej (benchmarking)/ rankingu wyników szkół i instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego;
- zapewnienie jakości działań w zakresie podnoszenia lub przekwalifikowania zawodowego w ramach aktywnej polityki rynku pracy.

---

<sup>11</sup> IZA (2015), Does vocational training help young people find a (good) job?, IZA World of Labor 2014: 112.

<sup>12</sup> European Commission (2017), Mapping of VET graduate tracking measures in EU Member States Final Report.

## 2. Społeczne i ekonomiczne determinanty kształcenia i szkolenia zawodowego

### 2.1. Zmiany na rynku pracy

Zmiany społeczne, demograficzne i ekonomiczne oraz ich następstwa kształtują krajowe systemy kształcenia i szkolenia zawodowego. Technologia radykalnie zmienia charakter systemów produkcyjnych – zarówno w dziedzinie produkcji, jak i usług – i przyspiesza proces globalizacji. Kształtuje również zapotrzebowanie na umiejętności, które znacznie wzrosło na wyższych i niższych szczeblach hierarchii zawodowej, przy znacznie mniejszym wzroście w zawodach średniego szczebla – tych, które zazwyczaj wymagają kwalifikacji na poziomie ponadgimnazjalnym i które tradycyjnie są obsługiwane przez system kształcenia i szkolenia zawodowego. System kształcenia i szkolenia zawodowego musi również radzić sobie ze zmianami demograficznymi, powodującymi spadek populacji młodzieży, która głównie korzystała z systemów kształcenia i szkolenia zawodowego, oraz z koniecznością potwierdzenia umiejętności imigrantów<sup>13</sup>.

Wraz ze zmianami na rynku pracy modyfikacjom ulega system edukacji. Wcześniejsze systemy kształcenia i szkolenia zawodowego mają długie tradycje w rzemiośle i przemyśle; natomiast zreformowane systemy są w stanie lepiej zaspokajać nowe potrzeby i proponują także kształcenie na potrzeby sektora usług (przykładowo cechy rzemieślnicze nie kształciły pracowników w zawodach usługowych). Analiza Cedefop pokazuje również, że realizacja kształcenia i szkolenia zawodowego zmieniła się i ewoluowała w ciągu dwóch pierwszych dekad XXI w. Kształcenie i szkolenie zawodowe jest obecnie realizowane przez coraz bardziej zróżnicowane instytucje, nie tylko w wymiarze formalnym, ale także pozaformalnym i nieformalnym, stosujących coraz bardziej zróżnicowane formaty i warunki uczenia się – np. instytucje szkolące, studia podyplomowe, szkolenia online. Podczas gdy kraje zazwyczaj preferują model kształcenia i szkolenia zawodowego oparty na szkołach lub praktykach zawodowych, coraz częściej te sposoby są uzupełniane i rozwijane przez alternatywne formy kształcenia, szkolenia i uczenia się<sup>14</sup>.

W ciągu dwóch pierwszych dekad XXI w. liczba oferowanych do zdobycia kwalifikacji VET w większości krajów stale się zmniejszała, gdyż zakłada się, że zasadnicze znaczenie dla podnoszących kwalifikacje ma zdolność radzenia sobie ze zmianą. W związku z ciągłą potrzebą przekwalifikowywania i doszkalania zauważa się potrzebę wyposażenia uczniów w umiejętności komunikacyjne i adaptacyjne. Zaciera się granica między początkowym kształceniem i szkoleniem zawodowym a ogólnym kształceniem ponadgimnazjalnym: coraz trudniej jest określić, które programy szkolne powinny być zdefiniowane jako

---

<sup>13</sup> Cedefop (2018), External factors influencing VET Draft Synthesis Report. Cedefop project 'Changing nature and role of vocational education and training in Europe'. Working paper 2.

<sup>14</sup> Cedefop (2020). Vocational education and training in Europe, 1995-2035: scenarios for European vocational education and training in the 21st century. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop reference series; No 114.

kształcenie i szkolenie zawodowe, a które – jako kształcenie ogólne. Coraz powszechniejsze stają się też hybrydowe lub dualne programy szkolenia i kształcenia zawodowego, łączące przedmioty ogólne i specjalności zawodowe<sup>15</sup>.

Dualny (przemienny, dwutorowy) system kształcenia – bardzo rozpowszechniony w Niemczech, Austrii, Szwajcarii, Norwegii i Francji – polega na zdobywaniu kształcenia zawodowego jednocześnie w dwóch miejscach: w szkole (kształcenie formalne) oraz w zakładzie pracy, co pozwala uczącemu zyskiwać w tym samym czasie wiedzę teoretyczną i praktyczną. Wiele analiz dowodzi, że uczniowie, którzy zdobyli wykształcenie zawodowe w systemie dualnym, płynniej wchodzi na rynek pracy, ponieważ zdobyli umiejętności typowe dla swojego zawodu w przeciwieństwie do tych, którzy uczyli się wyłącznie w szkole<sup>16</sup>.

Hybrydowe kształcenie zawodowe daje możliwość nie tylko zdobycia kwalifikacji i umiejętności zawodowych potrzebnych na rynku pracy, ale także umożliwia absolwentom podjęcie studiów wyższych (mogą zdawać egzamin maturalny), co zwiększa prestiż VET, a także pozwala uniknąć sytuacji, w której absolwent VET zostaje bez możliwości dalszego kształcenia. Przykładem jest hybrydowy fiński system kształcenia i szkolenia zawodowego, które oferuje możliwość zdobycia podwójnych kwalifikacji – dyplomu zawodowego oraz możliwości podjęcia studiów wyższych. Reformy VET miały na celu zwiększenie szans absolwentów VET na zatrudnienie. Głównym rezultatem tych reform jest wzrost uczestnictwa w VET i IVET w Finlandii od początku XXI wieku<sup>17</sup>.

## 2.2. Społeczne i ekonomiczne korzyści płynące z kształcenia i szkolenia zawodowego

Inwestowanie w kapitał ludzki poprzez kształcenie, szkolenie i inne formy uczenia się jest niezbędne do osiągnięcia zrównoważonego i trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu. Kształcenie i szkolenie zawodowe będą nadal odgrywać ważną rolę w procesie przechodzenia do społeczeństw intensywnie wykorzystujących wiedzę. Korzyści wynikające z kształcenia i szkolenia zawodowego można podzielić na dwie główne kategorie: ekonomiczne i społeczne. Obie mogą być analizowane na trzech różnych poziomach: mikro (korzyści dla jednostek); mezo (korzyści dla przedsiębiorstw/grup) oraz makro (korzyści dla społeczeństwa jako całości)<sup>18</sup>.

---

<sup>15</sup> Cedefop (2020). Vocational education and training in Europe, 1995-2035: scenarios for European vocational education and training in the 21st century. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop reference series; No 114.

<sup>16</sup> Tamże.

<sup>17</sup> Cedefop (2018c). The changing nature and role of vocational education and training in Europe. Volume 5: Education and labour market outcomes for vocational education and training graduates in different types of VET systems in Europe. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 69.

<sup>18</sup> Cedefop (2011), The benefits of vocational education and training Luxembourg: Publications Office of the European Union.



Wpływ IVET i CVET na wydajność rynku pracy często odzwierciedla bezpośrednio lub pośrednio zagregowane indywidualne zwiększenie wydajności pracowników. Główne rezultaty to wyższy udział w rynku pracy, niższe bezrobocie, możliwość uzyskania kwalifikacji dla wszystkich sektorów oraz szansa na awans w hierarchii zawodowej. Poprzez uczenie się przez całe życie jednostki mogą poprawić swoje szanse na rynku pracy i podnieść poziom kwalifikacji. Wyższe wynagrodzenie daje nowe możliwości, takie jak autonomia ekonomiczna, co przekłada się z kolei na poprawę samopoczucia i pozytywnie wpływa na zdrowie psychiczne<sup>19</sup>.

Społeczne korzyści płynące z kształcenia i szkolenia zawodowego są trudniejsze do zmierzenia niż korzyści ekonomiczne, ponieważ są osadzone w sposobie funkcjonowania społeczeństwa. Korzyści społeczne są bardziej rozproszone (ponieważ wpływa na nie wiele czynników). W porównaniu z korzyściami ekonomicznymi, które są bardziej wymierne pod względem ilościowym, korzyści społeczne w bardziej bezpośredni sposób wiążą się z wynikami jakościowymi. Należy jednak podkreślić, że oba rodzaje korzyści są wzajemnie powiązane. Przykładowo niski wskaźnik uczestnictwa w kształceniu i szkoleniu zawodowym może powodować wysokie bezrobocie, co przyczynia się do braku stabilizacji społecznej. Dobrze wdrożony system kształcenia i szkolenia zawodowego – łączący potrzeby rynku pracy z kształceniem i szkoleniem zawodowym oraz uwzględniający nowe wyzwania w zakresie zmieniających się wymagań dotyczących pracy – prowadzi do zadowolenia z życia jednostek, które przekłada się na tworzenie stabilnego społeczeństwa<sup>20</sup>.

**Tabela 1.** Korzyści z kształcenia i szkolenia zawodowego w wymiarze ekonomicznym i społecznym

	Wymiar ekonomiczny	Wymiar społeczny
Korzyści dla społeczeństwa (poziom makro)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zwiększona wydajność rynku pracy: zmniejszenie bezrobocia i nierówności wynikających z większej liczby osób uzyskujących kwalifikacje dzięki kształceniu i szkoleniu zawodowemu</li> <li>• zyski ekonomiczne uzyskane dzięki VET: zwiększenie rentowności i wzrostu gospodarczego dzięki publicznym i prywatnym inwestycjom w kształcenie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• związek pomiędzy kształceniem i szkoleniem zawodowym a zdrowiem: kształcenie i szkolenie zawodowe może wspierać poprawę zdrowia obywateli danego kraju</li> <li>• wpływ kształcenia i szkolenia zawodowego na zmiany pokoleniowe i poprawę sytuacji całej rodziny</li> <li>• spójność społeczna<sup>21</sup>, która przekłada się na tolerancję, zaufanie, tworzenie sieci formalnych i nieformalnych (kapitał społeczny i relacyjny), niski stopień polaryzacji społecznej itp.</li> </ul>

<sup>19</sup> Cedefop (2011), The benefits of vocational education and training Luxembourg: Publications Office of the European Union.

<sup>20</sup> Tamże.

<sup>21</sup> Osoby bezrobotne są często wykluczone i zmarginalizowane.

	i szkolenie zawodowe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• skutkiem pośrednim kształcenia i szkolenia zawodowego jest zmniejszenie liczby przestępstw i wykroczeń w społeczeństwie</li> </ul>
Korzyści dla przedsiębiorstw /grup społecznych (poziom mezo)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zwiększona efektywność przedsiębiorstw: korzyści i zyski z VET przekładają się na rentowność i innowacyjność</li> <li>• wydajność pracowników: indywidualne zdolności i potencjał przyczyniają się do osiągnięcia lepszej efektywności absolwentów VET</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• włączanie grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji lub zmarginalizowanych poprzez edukację oraz kształcenie i szkolenie zawodowe, a tym samym ich aktywizację zawodową</li> </ul>
Korzyści dla jednostek (poziom mikro)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• korzyści płynące ze wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego (IVET) oraz ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego (CVET) dla poszczególnych osób: lepsze zarobki, znalezienie pracy, zmniejszenie niedopasowania umiejętności, integracja na rynku pracy za zadowalającą płacę, dalsze możliwości rozwoju zawodowego oraz status zawodowy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dobro osobiste: jakość życia jednostek i wpływ na ich rozwój osobisty, motywację, postawę względem życia zawodowego i osobistego</li> </ul>

Źródło: Cedefop (2011), The benefits of vocational education and training Luxembourg: Publications Office of the European Union.

### 2.3. Społeczne postrzeganie szkolnictwa i kształcenia zawodowego

Ogólny odbiór kształcenia i szkolenia zawodowego w Europie jest pozytywny – 68% Europejczyków pozytywnie ocenia kształcenie i szkolenie zawodowe w swoim kraju. Negatywnie postrzega je nieco mniej niż 1/4 (23%). Odsetek respondentów z pozytywnym nastawieniem jest nieco wyższy wśród osób, które uczestniczyły w kształceniu i szkoleniu zawodowym (69%) niż wśród uczestników kształcenia ogólnego (65%)<sup>22</sup>.

Kształcenie zawodowe w swoim kraju najwyżej oceniają respondenci z Malty (89% pozytywnych deklaracji), Finlandii (84%), Republiki Czeskiej (77%), Wielkiej Brytanii (75%) i Włoch (75%). Natomiast z negatywnym odbiorem społecznym

<sup>22</sup> Cedefop (2017), Cedefop European public opinion survey on vocational education and training. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 62.

kształcenia i szkolenia zawodowego można często spotkać się we Francji (44%), na Węgrzech (43%), w Belgii (42%) i w Niderlandach (41%).

Większość obywateli UE zgadza się, że kształcenie ogólne w ich kraju jest postrzegane bardziej pozytywnie niż kształcenie zawodowe. Odnosi się to w szczególności do respondentów, którzy sami zdobyli wykształcenie ogólne (zgadza się z tym 82%), ale zgadzają się z tym również osoby, które uczestniczyły w kształceniu zawodowym (71%)<sup>23</sup>.

Trzech na czterech obywateli UE (75%) potwierdza, że uczniowie, którzy w trakcie swojej edukacji uzyskiwali niskie oceny korzystają zwykle z kształcenia zawodowego w ich kraju, a nieco mniej niż dwóch na trzech (63%) przyznaje, że łatwiej uzyskać kwalifikacje w szkolnictwie zawodowym niż ogólnym<sup>24</sup>.

W UE-28 tylko 48% respondentów z wykształceniem ogólnym twierdzi, że przy podejmowaniu decyzji o wyborze szkoły średniej otrzymało informacje o możliwości zdobycia wykształcenia zawodowego. Niespełna trzech na czterech respondentów z wykształceniem zawodowym (72%) przyznaje, że otrzymywało informacje o możliwości zdobycia wykształcenia zawodowego<sup>25</sup>.

Dwoma głównymi przyczynami wyboru kształcenia zawodowego na poziomie ponadgimnazjalnym według obywateli Unii są: prawdopodobieństwo znalezienia pracy (46%) i zainteresowanie przedmiotami (41%). Kolejne najpopularniejsze powody to rada rodziny lub przyjaciół (31%), perspektywy zawodowe (27%), dobre wyniki w przedmiotach (23%) oraz możliwość uzyskania dobrego wynagrodzenia (23%)<sup>26</sup>.

Postrzeganie kształcenia i szkolenia zawodowego w Polsce zmieniało się z biegiem czasu – od wysokiego prestiżu szkół zawodowych, finansowanych przez przemysł i przygotowujących kadry dla przemysłu, do postrzegania absolwentów szkół zawodowych jako zwiększających liczbę bezrobotnych<sup>27</sup>.

Wyniki badania Cedefopu pokazują, że w 2016 r. ogólna ocena kształcenia i szkolenia zawodowego w Polsce była pozytywna. Trzech na czterech (75%) uczestników kształcenia zawodowego stwierdziło, że kształcenie i szkolenie zawodowe na poziomie ponadgimnazjalnym ma w Polsce pozytywny wizerunek. Tę opinię podzielało 71% uczestników kształcenia ogólnego. 86% badanych Polaków zgodziło się również ze stwierdzeniem, że „osoby z wykształceniem zawodowym zdobywają umiejętności potrzebne pracodawcom”<sup>28</sup>.

<sup>23</sup> Cedefop (2017), Cedefop European public opinion survey on vocational education and training. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 62.

<sup>24</sup> Tamże.

<sup>25</sup> Tamże.

<sup>26</sup> Tamże.

<sup>27</sup> Cedefop (2018), Cedefop Opinion Survey On Vocational Education And Training In Europe Poland.

<sup>28</sup> Tamże.

### 3. Monitorowanie losów absolwentów szkolenia i kształcenia zawodowego w krajach członkowskich Unii Europejskiej

#### 3.1. Źródła danych wykorzystane na potrzeby analizy losów absolwentów szkolenia i kształcenia zawodowego

Do analizy losów absolwentów szkół zawodowych wykorzystuje się dwa typy danych: (1) dane administracyjne; (2) dane zebrane za pomocą badań ilościowych i jakościowych. Niekiedy łączy się dane administracyjne z badaniami jakościowymi i (lub) ilościowymi, tworząc wieloaspektowe narzędzie monitorujące<sup>29</sup>.

Jedną z ważnych cech analiz absolwentów VET jest podział dotyczący liczby i czasu pomiarów. Dane mogą być zbierane w różnym czasie<sup>30</sup>:

- dane i informacje zbierane w wybranym momencie (np. 12 miesięcy po zakończeniu szkoły i kształcenia zawodowego – pojedyncza obserwacja) w jednym punkcie pomiarowym (pojedynczy przekrój);
- dane i informacje zebrane w wielu punktach pomiaru (wiele przekrojów): wyniki dotyczące jednej osoby są zbierane w kilku momentach życia (na przykład 12, 36 i 60 miesięcy po zakończeniu szkoły i kształcenia zawodowego). Specyficzną odmianą tej strategii pomiarowej jest pomiar ciągły. Odnosi się to do badań dotyczących zmian w czasie, gdzie te same osoby są śledzone w czasie w sposób ciągły (np. co miesiąc lub co roku lub w różnym czasie w okresie 20 lat).
- Wszystkie państwa członkowskie UE regularnie gromadzą różnorodne informacje (rejestr/dane administracyjne) o swoich obywatelach np. dane zbierane przez Główny Urząd Statystyczny, które mogą być potencjalnie wykorzystane do śledzenia losów absolwentów VET. Obejmują one dane gromadzone w rejestrach dotyczących edukacji, bezrobocia, zabezpieczenia społecznego, podatków, ludności, beneficjentów EFS i innych rodzajów działalności (np. mieszkalnictwa, przedsiębiorstw/przedsiębiorstw, emerytur, zatrudnienia i umów).

Gromadzenie danych jakościowych i ilościowych jest zróżnicowane ze względu na wybór metody badawczej. W większości przypadków analiza losów absolwentów szkół zawodowych odnosi się do<sup>31</sup>:

- kwestionariusza online lub internetowych wywiadów wspomaganym komputerowo (CAWI);
- badań w formie wywiadów telefonicznych (CATI);
- wywiadów w formie ankiet papierowych;
- wywiadów bezpośrednich (IDI).

<sup>29</sup> European Commission (2017), Mapping of VET graduate tracking measures in EU Member States Final Report.

<sup>30</sup> Tamże.

<sup>31</sup> Tamże.

W niektórych przypadkach łączy się kilka metod badawczych. Przykładowo w polskim badaniu „Zawodowy start – badania losów absolwentów szkół zawodowych w województwie małopolskim” wykorzystywane są badania telefoniczne (CATI) i kwestionariusze online (CAWI). W Niemieckim Panelu Edukacji Narodowej (Nationales Bildungspanel) wykorzystuje się dane administracyjne z ankietami papierowymi, komputerowymi wywiadami telefonicznymi (CATI), komputerowymi wywiadami osobistymi (CAPI), kwestionariuszami do samodzielnego wypełnienia na komputerze, badań online, testów kompetencji (PAPI) i obserwacji partycypacyjnej.

### 3.2. Porównanie metod analizy losów absolwentów szkolenia i kształcenia zawodowego

#### Metody jakościowe i ilościowe

Najczęściej wykorzystywanymi metodami analizy losów absolwentów są badanie ankietowe oraz indywidualne wywiady (IDI).

Literatura przedmiotu wskazuje, że to najlepszy sposób łączenia konkretnych informacji faktograficznych (np. rodzaj ukończonych szkoleń, zatrudnienie, status, wynagrodzenie) i subiektywnych spostrzeżeń (np. zadowolenie z aktualnej pracy, przydatność szkolenia do pracy). Mogą one być dostosowane do różnych celów, np. do śledzenia progresji lub zaspokojenia potrzeb różnych grup.

Za przyjęciem ww. metod przemawia także<sup>32</sup>:

- jedynie taki rodzaj badań pozwala śledzić subiektywne postawy, motywacje i doświadczenia absolwentów; badania ankietowe zazwyczaj zawierają informacje jakościowe (poza informacjami rzeczowymi). Dlatego też postrzeganie i doświadczenia (np. w zakresie jakości kursów i problemów z wejściem na rynek pracy) oraz bardziej szczegółowe informacje na temat motywacji, postaw i wartości mogą zostać uwzględnione i połączone z informacjami faktograficznymi. Te dane mogą pomóc w zrozumieniu indywidualnego postrzegania kształcenia i szkolenia zawodowego i jego użyteczności oraz w zwiększeniu atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego;
- badania ankietowe mogą wzmocnić komunikację i długoterminowe relacje pomiędzy absolwentami VET a podmiotami prowadzącymi kształcenie i szkolenie zawodowe poprzez zwracanie się o informacje zwrotne i przyczynianie się do poprawy programów VET;
- badania pozwalają zapewnić bardziej szczegółowy wgląd w konkretne, pojawiające się potrzeby w zakresie rynku pracy, aby szybko dostosować program kształcenia i szkolenia zawodowego (np. usługodawca otrzymuje dokładniejsze i bardziej aktualne

<sup>32</sup> European Commission (2017), Mapping of VET graduate tracking measures in EU Member States Final Report.

informacje na temat praktyki zawodowej absolwentów VET oraz luk w wiedzy i umiejętnościach, dzięki czemu może włączyć do kursów odpowiednie materiały).

Literatura badawcza wskazuje, że do głównych słabości omawianych metod należą<sup>33</sup>:

- mała dokładność uzyskanych odpowiedzi oraz
- ich niski odsetek – wiele badań ma niski poziom wskaźnika odpowiedzi z powodu posiadania nieaktualnych danych kontaktowych lub wykorzystania metod, które nie zachęcają do odpowiedzi.

Poza tym badania ankietowe bywają tendencyjne ze względu na dobrowolne uczestnictwo i wygodny dobór próby. Kwestionariusze nie mogą być zbyt długie, więc często nie dostarczają wyczerpującej wiedzy na temat losów absolwentów.

**Włochy – AlmaDiploma Ocena szkoły średniej i narzędzia orientacyjne dla absolwentów** (AlmaDiploma Strumenti di valutazione della scuola secondaria e di orientamento dei diplomati)<sup>34</sup>

AlmaDiploma to coroczne badania, na podstawie których powstają raporty przydatne do oceny wewnętrznej i zewnętrznej efektywności kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym.

Badanie podstawowe prowadzone jest za pomocą kwestionariusza online (CAWI). Uczestnikami badania są uczniowie i absolwenci szkół członkowskich AlmaDiploma. W 2019 r. objęło łącznie 88 000 osób. Absolwenci są również zapraszani do badania poszerzonego CATI. Kolejne edycje badania starają się dotrzeć do uczniów/absolwentów, którzy uczestniczyli w poprzednich badaniach, aby zidentyfikować zachodzące zmiany.

Badanie obejmuje następującą tematykę: ewaluacja doświadczeń szkolnych, poziom kształcenia i szkolenia zawodowego (w tym kształcenie zawodowe na poziomie średnim, kształcenie na poziomie uniwersyteckim, pozauniwersyteckie kształcenie podyplomowe), wejście na rynek pracy, charakterystyka bieżącej pracy i firmy, zarobki, zadowolenie z obecnej pracy, wykorzystanie i stosowanie dyplomu w bieżącej pracy zawodowej, poszukiwanie pracy.

Badanie jest realizowane przez Konsorcjum Międzyuniwersyteckie AlmaLaurea i Stowarzyszenie Szkół AlmaDiploma przy wsparciu Ministerstwa Edukacji, Uniwersytetu i Badań Naukowych.

<sup>33</sup> European Commission (2017), Mapping of VET graduate tracking measures in EU Member States Final Report.

<sup>34</sup> Źródło AlmaDiploma [dostęp online: <http://www.almadiploma.it/>, 12.05.2020 r.].

### **Estonia – Badania nad absolwentami VET (Kutseõppeasutuste vilistlaste uuring)<sup>35</sup>**

Celem badania było sprawdzenie, czy osoby, które otrzymały wykształcenie zawodowe w latach 2008-2010, są zadowolone z przygotowania, jakie zapewniła im szkoła, w jakim stopniu edukacja pomogła im wejść na rynek pracy i jaką rolę odgrywa reforma modułowych krajowych programów nauczania. Badanie zostało przeprowadzone na zlecenie Fundacji Innove i było finansowane w ramach programu Europejskiego Funduszu Społecznego „Istotny rozwój kształcenia zawodowego 2008-2013”. Wykorzystano do niego bazę danych Ministerstwa Edukacji i Badań Naukowych na temat zatrudnienia absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz dane z badania zorganizowanego przez firmę Praxis wśród absolwentów, uzupełnionego o wywiady z absolwentami, egzaminującymi i urzędnikami oświaty.

Badanie łączyło w sobie trzy metody: analizę danych administracyjnych, internetowy kwestionariusz dla absolwentów oraz wywiady z absolwentami i odpowiednimi zainteresowanymi stronami (np. członkami Komisji Egzaminacyjnej oraz urzędnikami publicznymi w dziedzinie edukacji).

### **Metody oparte na badaniach pierwotnych i źródłach wtórnych (w tym analiza danych administracyjnych)**

Wszystkie państwa członkowskie UE regularnie gromadzą różnorodne informacje (rejestr/dane administracyjne) o swoich obywatelach, które mogą być potencjalnie wykorzystane do śledzenia losów absolwentów VET. Obejmują one dane zbierane w rejestrach dotyczących edukacji, bezrobocia, zabezpieczenia społecznego, podatków, ludności, beneficjentów EFS i innych rodzajów działalności (np. mieszkalnictwa, przedsiębiorstw/przedsiębiorstw, emerytur, zatrudnienia i umów). Dane administracyjne są wykorzystywane głównie w działaniach na szczeblu krajowym i regionalnym<sup>36</sup>.

Monitorowanie absolwentów VET w oparciu o dane administracyjne zazwyczaj wymaga połączenia danych z różnych rejestrów. Na ogół łączy się jeden lub kilka rejestrów edukacyjnych z rejestrami, które zbierają informacje o sytuacji ludzi na rynku pracy<sup>37</sup>, na przykład:

- rejestry rynku pracy / publicznych służb zatrudnienia (PSZ) / rejestry bezrobocia,
- rejestry ludności,
- rejestry ubezpieczeń społecznych i emerytur,
- rejestry podatkowe.

<sup>35</sup> Mihkel Nestor (2012), Kutseõppeasutuste vilistlaste uuring, Praxis.

<sup>36</sup> European Commission (2017), Mapping of VET graduate tracking measures in EU Member States Final Report.

<sup>37</sup> Tamże.

W tych przypadkach, w których do śledzenia wykorzystuje się dane administracyjne, można analizować losy jednej i tej samej osoby w dłuższym czasie, ponieważ dane są generowane w sposób ciągły<sup>38</sup>.

Wskazuje się na wiele atutów wykorzystania danych administracyjnych w analizie losów absolwentów, m.in.:

- dane administracyjne są bardziej wiarygodne;
- dane administracyjne są bardziej wyczerpujące, ponieważ próba badawcza obejmuje zwykle wielkie zbiory danych, a czasami wszystkie osoby podejmujące szkolenie i kształcenie zawodowe;
- struktura danych administracyjnych nie zmienia się na przestrzeni wielu lat;
- dane administracyjne dają możliwość porównania różnych grup kształcenia w obrębie kształcenia zawodowego, a także porównywać z innymi grupami osób uczących się, np. podejmujących kształcenie ogólne.

Do wskazywanych ograniczeń danych administracyjnych należą:

- ilość danych może być ogromna, co oznacza, że wydobycie tych właściwych jest pracochłonne i czasochłonne;
- analiza danych administracyjnych jest zwykle kosztowna, dlatego często trwa tylko przez określony czas (np. rok lub dwa lata po ukończeniu studiów);
- brak subiektywnych informacji na temat motywacji, postaw i doświadczeń absolwentów VET;
- dane administracyjne są często zbyt szerokie i rzadko obejmują godziny pracy, szczególnie status zatrudnienia, zawód, samozatrudnienie itp.;
- dane administracyjne mogą klasyfikować niektórych absolwentów VET do innych grup;
- dane administracyjne są objęte ochroną danych osobowych zgodnie z RODO.

---

<sup>38</sup> European Commission (2017), Mapping of VET graduate tracking measures in EU Member States Final Report.



**Austria – Monitorowanie kariery zawodowej związanej z kształceniem** (Das Projekt Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring, BibEr)<sup>39</sup>

Badanie na szczeblu krajowym zostało opracowane w celu analizy przejścia od kształcenia do zatrudnienia absolwentów i osób przedwcześnie kończących naukę w ramach wszystkich formalnych programów kształcenia i szkolenia w Austrii. BibEr, które jest prowadzone na zlecenie Ministerstwa Spraw Socjalnych wraz z austriackim Publicznym Urzędem Pracy i austriackim Federalnym Urzędem Statystycznym, zawiera dane administracyjne dotyczące edukacji i rynku pracy.

W ramach tego projektu przeprowadza się statystyczną ocenę kariery zawodowej wszystkich osób mieszkających w Austrii po opuszczeniu formalnej instytucji edukacyjnej. Poniższe grupy osób mogą być analizowane w odniesieniu do ich dalszej kariery zawodowej:

- absolwenci edukacji formalnej;
- osoby, które ukończyły formalne kształcenie i szkolenie bez uzyskania pozytywnych kwalifikacji;
- osoby przedwcześnie kończące naukę szkolną: osoby w wieku 15 lat i starsze, które nie uzyskały kwalifikacji wykraczających poza obowiązki szkolny i które nie uczestniczą w formalnym kształceniu lub szkoleniu AMS w czasie obserwacji (31.10. każdego roku) i nie otrzymują własnej emerytury;
- NEET (Not in Employment, Education or Training): osoby w wieku 15 lat i więcej, które w dniu obserwacji (31 października każdego roku) nie kształcą się formalnie lub nie uczestniczą w szkoleniach AMS, nie pracują zarobkowo i nie otrzymują emerytury – niezależnie od tego, czy wcześniej uzyskały kwalifikacje edukacyjne wykraczające poza obowiązki szkolny.

Najważniejszymi źródłami danych BibEr są rejestry ubezpieczeń społecznych, bezrobocia i edukacji. Wszystkie dane wykorzystywane w modelu BibEr są łączone anonimowym kluczem i oznaczane osobistym numerem identyfikacyjnym (bereichsspezifisches Personenkennzeichen), właściwym dla danej branży oficjalnych statystyk w Austrii. Aby zapewnić ochronę danych, stosuje się metodę „target record swapping”: indywidualne cechy zestawów danych o określonej wartości procentowej (potencjalnie łatwiejsze do zidentyfikowania) są zamieniane („swapowane”) z cechami innych zestawów danych. Zadbano o to, aby docelowa wymiana danych w przypadkach, gdy częstotliwość komórek jest większa niż 30, nie prowadziła do zniekształcenia wyników.

<sup>39</sup> Źródło Statistik Austria [dostęp online: [https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/bildung/bildungsbezogenes\\_erwerbskarrierenmonitoring\\_biber/index.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/bildungsbezogenes_erwerbskarrierenmonitoring_biber/index.html), 23.04.2020 r.].

### **Litwa – Krajowy system monitorowania i prognozowania zasobów ludzkich** (Specialistų Kvalifikacijų Žemėlapis Pirminė Analizė)<sup>40</sup>

Krajowy system monitorowania i prognozowania zasobów ludzkich został uruchomiony w 2019 r. System wykorzystuje różne dane administracyjne do śledzenia losów absolwentów różnego rodzaju szkół (w tym kształcenia i szkolenia zawodowego). Monitoring jest prowadzony przez Centrum Monitorowania i Analizy Nauki i Studiów (Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras, MOSTA) w imieniu litewskiego Ministerstwa Edukacji i Nauki.

Jego głównym celem jest dostarczenie danych ilościowych na temat sytuacji zasobów ludzkich w kraju, aby umożliwić jasne zrozumienie problemów gospodarczych, rynku pracy, edukacyjnych i społecznych oraz wyzwań związanych z rozwojem i wdrażaniem zasobów ludzkich. Nowy system będzie zawierał szeroki zakres danych dotyczących zatrudnienia, statusu ekonomicznego, kariery, migracji oraz przejścia do dalszej edukacji i nauki.

System gromadzi dane dotyczące absolwentów kształcenia ogólnego, wstępnego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz szkolnictwa wyższego. Wykorzystywane są dane gromadzone od 1995 r. Uwzględniono dane z Systemu Informacji o Zarządzaniu Edukacją (ŠVIS), Rady Państwowego Funduszu Ubezpieczeń Społecznych Sodra i Państwowej Inspekcji Podatkowej (STI). Planuje się, że w przyszłości mapa kwalifikacji specjalistów będzie zawierać także dane dotyczące wykształcenia (kwalifikacji), zatrudnienia, kariery i zawodu litewskich pracowników z Giełdy Pracy, Rejestru Ludności, Rejestru Dyplomów i Certyfikatów oraz innych źródeł.

Pilotażowa analiza, na podstawie której będzie przygotowany monitoring systematyczny, została przygotowana dla lat 2012-2016. Zawierała ona informacje na temat: sytuacji absolwentów różnych kierunków na rynku pracy w porównaniu z ogólną sytuacją na Litwie pod względem średniego wynagrodzenia i poziomu zatrudnienia; podziale absolwentów między sektor publiczny i prywatny, różnicach między ich wynagrodzeniami a zatrudnieniem w tych sektorach; migracji absolwentów między regionami; różnicach w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn; wpływie doświadczenia zawodowego podczas studiów na zatrudnienie i wynagrodzenie absolwentów; zatrudnieniu według poziomu uzyskanych kwalifikacji i grupy zawodowej; absolwentach samozatrudnionych lub posiadających licencje biznesowe; sytuacji zawodów regulowanych przez państwo na rynku pracy.

<sup>40</sup> Źródło Mosta [dostęp online: [http://www.mosta.lt/images/leidiniai/Specialistu\\_kvalifikaciju\\_zemelapio\\_pirmine\\_analize\\_2015.pdf](http://www.mosta.lt/images/leidiniai/Specialistu_kvalifikaciju_zemelapio_pirmine_analize_2015.pdf), 12.05.2020 r.]

### Badania o charakterze krajowym, regionalnym i sektorowym

Większość państw członkowskich UE wdraża co najmniej jedno badanie monitorujące w zakresie śledzenia absolwentów VET na szczeblu krajowym. W niektórych państwach, w których kompetencje w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego są przekazywane władzom regionalnym, przeprowadzane są badania wyłącznie na szczeblu regionalnym (Belgia, Estonia i Wielka Brytania). Badania na poziomie regionalnym prowadzone są również w państwach, w których kompetencje w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego są częściowo przekazywane władzom regionalnym (Niemcy i Włochy), a także w tych, w których kierownictwo nad kształceniem i szkoleniem zawodowym jest scentralizowane (Austria i Polska). Monitoring absolwentów VET na poziomie sektorowym był przeprowadzony w Austrii, Niemczech i Francji<sup>41</sup>. Polska jest państwem członkowskim, w którym do 2017 r. nie prowadzono regularnych programów śledzenia absolwentów VET na szczeblu krajowym. Prowadzone były natomiast badania ad hoc na poziomie regionalnym. Przykładowo w województwie łódzkim realizowano badanie „Badanie losów absolwentów łódzkich szkół zawodowych. Raport z badań”, podczas którego analizowano losy absolwentów szkół zawodowych w regionie. Dzięki badaniu udało uzyskać się wiedzę na temat: (1) problemów i procesu wkraczania osób młodych na łódzki rynek pracy; (2) aktywności zawodowej absolwentów szkół zawodowych w regionie<sup>42</sup>.

Obecnie Instytut Badań Edukacyjnych jest w trakcie realizacji programu „**Badanie losów absolwentów**”, który ma na celu budowę systemu monitorowania losów absolwentów szkół zawodowych w oparciu o zasoby informacyjne państwa. Program jest finansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój. Jego realizacja zaplanowana jest w dwóch etapach, w okresie od maja 2016 r. do grudnia 2022. Pierwszy z nich, już zakończony, pozwolił na wypracowanie rozwiązań metodologicznych, informatycznych i prawnych dotyczących monitorowania losów absolwentów<sup>43</sup>. Drugi etap to badanie online z uczniami i dyrektorami oraz wywiady indywidualne z uczniami<sup>44</sup>.

Poniżej przedstawiamy przykłady: badania krajowego („Panel Edukacji Narodowej” w Niemczech), badania regionalnego („Ulysses Survey” w Belgii) oraz badania sektorowego („Przyszłość kandydatów po nominacji zawodowej”, zrealizowanego we Francji).

<sup>41</sup> European Commission (2017), Mapping of VET graduate tracking measures in EU Member States Final Report.

<sup>42</sup> Tamże.

<sup>43</sup> Źródło Instytut Badań Edukacyjnych [dostęp online: <http://www.ibe.edu.pl/pl/projekty-krajowe/badanie-losow-absolwentow>, 11.05.2020 r.].

<sup>44</sup> Źródło Losy Absolwentów [dostęp online: <http://losyabsolwentow.pl/#o-projekcie>, 11.05.2020 r.].

### **Niemcy – Panel Edukacji Narodowej (Nationales Bildungspanel)<sup>45</sup>**

Badanie Panelu Edukacji Narodowej (NEPS) ma na celu gromadzenie danych dotyczących rozwoju kompetencji, procesów edukacyjnych, decyzji edukacyjnych i powrotu do edukacji w kontekście formalnym, pozaformalnym i nieformalnym w całym okresie życia.

Badanie jest przeprowadzone na zlecenie Federalnego Ministerstwa Edukacji i Badań Naukowych (Bundesministerium für Bildung und Forschung, BMBF) przez Instytut Trajektorii Edukacyjnych Leibniz (Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e.V, LIfBi) – niezależną instytucję badawczą.

Badanie monitoruje losy 6 kohort, do której należą: dzieci do 1. roku życia, przedszkolaki (4-latkowie), uczniowie piątej klasy, uczniowie dziewiątej klasy, studenci pierwszego roku studiów i dorośli (lata urodzenia 1956-1988). Kohorty śledzi się przez kilka lat i zazwyczaj bada raz w roku.

Jedna osoba jest badana kilkakrotnie przy użyciu wielu metod: ankiet papierowych, komputerowych wywiadów telefonicznych [CATI], komputerowych wywiadów osobistych [CAPI], kwestionariuszy do samodzielnego wypełnienia na komputerze, badań online, testów kompetencji [PAPI] i obserwacji partycypacyjnych (tylko w obrębie kohorty niemowląt). Panel liczy 60 000 osób, dzięki czemu możliwe jest przeprowadzenie analizy ilościowej.

Na podstawie przeprowadzonych wywiadów można ocenić ścieżki edukacyjne lub zawodowe, które młodzież wybiera po ukończeniu pierwszego etapu edukacji formalnej. Kohorta 6 „Dorośli” jest pytana retrospektywnie o edukację i historię zatrudnienia.

### **Belgia – ‘Ulysses Survey’ (‘Ulysse Survey’)<sup>46</sup>**

Regionalne badanie przeprowadzane jest w Walonii. W ramach monitoringu bada się odsetek osób poszukujących pracy i (lub) ponownie włączanych do programu kształcenia i szkolenia w ciągu 12 miesięcy od zakończenia uczestnictwa w programie szkolenia umiejętności („formation qualifiante”), realizowanym przez Bruxelles Formation – francuskojęzyczną służbę publiczną ds. szkolenia zawodowego w Brukseli. Monitoring obejmuje zarówno osoby poszukujące pracy, które właśnie ukończyły szkołę („primo-sortants”), jak i te, które nie są nowymi

<sup>45</sup> Źródło Nationales Bildungspanel [dostęp online: <https://www.neps-data.de/>, 11.05.2020 r.].

<sup>46</sup> Źródło Ulysse Survey’ [dostęp online: <http://www.ulysses.be/>, 11.05.2020 r.]

osobami na rynku pracy. Jedynie byli uczestnicy szkolenia umiejętności („formation qualifiante”)

są objęci zakresem badania. Badanie wykorzystuje dane administracyjne do ustalenia pochodzenia społecznego badanych osób (wiek, płeć, narodowość itp.).

Badanie Ulissesa, stanowiące część kompleksowego systemu regionalnego obejmującego analizę zatrudnienia i niezatrudnienia, w tym reintegrację zawodową w zakresie zatrudnienia oraz powrotu do kształcenia i szkolenia, jest przeprowadzane za pomocą wywiadów telefonicznych. Zrezygnowano z ankiety papierowej, ponieważ była ona stosunkowo długa (średni czas trwania 15 minut). Wybrano wariant ankiety telefonicznej, ponieważ zapewniał pełne zrozumienie pytań przez respondentów, z których część nie włada biegle językiem francuskim, szczególnie w piśmie. Wyznaczona próba wynosiła 1652, ale finalnie udało dotrzeć się do 836 respondentów.

#### **Francja – Przyszłość kandydatów po nominacji zawodowej (Le devenir des candidats aux titres professionnels)<sup>47</sup>**

Monitoring absolwentów szkół zawodowych, którzy uzyskują tytuł zawodowy po ukończeniu szkoły i zdaniu egzaminu końcowego, jest realizowany na zlecenie Ministerstwa Zatrudniania.

Monitoring skupia się na badaniu poszczególnych sektorów, w których wymagane są tytuły zawodowe. Tytuł zawodowy obejmuje następujące sektory: budownictwo, usługi osobiste, transport, gastronomia, handel, przemysł itp.

Tytuły zawodowe są rejestrowane we francuskim wykazie świadectw zawodowych (RNCP). Składają się z bloków umiejętności znanych jako Świadectwa Kompetencji Zawodowych (CCP).

Badanie jest przeprowadzane za pomocą metod jakościowych i ilościowych. Pomiar dotyczy integracji zawodowej kandydatów ubiegających się o zatrudnienie na podstawie tytułu zawodowego 6 miesięcy po sesji egzaminacyjnej.

Monitorowane są następujące kryteria:

- możliwość zatrudnienia w ciągu ostatnich 6 miesięcy;
- sytuacja w pracy po 6 miesiącach po zdobyciu tytułu zawodowego;
- status zatrudnienia;
- przebieg szkolenia i kształcenia zawodowego;
- wykorzystywanie zdobytej/użytkowanej wiedzy.

<sup>47</sup> Źródło Travail Emploi [dostęp online: <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/certification-competences-pro/titres-professionnels-373014>, 23.04.2020 r.].

### 3.3. Wykorzystanie wyników badania losów absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego

Finalne wyniki monitoringu losów absolwentów mogą być wykorzystywane jako instrument poprawiający jakość kształcenia i szkolenia zawodowego, a także dostarczać informacji służących poprawie oferty edukacyjnej dla uczących się i pracodawców<sup>48</sup>.

Jak wskazują wyniki przeprowadzonego przez Komisję Europejską badania „Mapping of VET graduate tracking measures in EU Member States”, analiza losów absolwentów stanowi kluczowy element kształtowania systemu kształcenia i szkolenia zawodowego. Większość monitoringów absolwentów VET przeprowadzonych w krajach członkowskich UE-28 jest wykorzystywana do wsparcia planowania i rozwoju polityki, gdzie istotny element stanowi podejmowanie decyzji na podstawie dowodów i informacji uzyskanych w czasie badania. Przykładowo szwedzki program „Wejście na rynek pracy wśród absolwentów szkół średnich II stopnia” (Labour market entry among upper secondary school graduates) jest wykorzystywany przede wszystkim do monitorowania wyników 18 programów krajowych, oceny programów kształcenia na poziomie szkoły średniej II stopnia oraz budżetowania na poziomie systemowym przez Ministerstwo Edukacji i Szwedzką Agencję Edukacji Narodowej. Finalnie monitoring ten wpływa na dyskusję pomiędzy Szwedzką Agencją Edukacji Narodowej i krajowymi radami ds. programów nauczania dotyczącą opracowywania programów (organy doradcze). W około 1/3 przypadków wyniki są wykorzystywane do dostosowywania ofert kształcenia i szkolenia w celu dopasowania się do zmieniającego się rynku pracy poprzez podnoszenie jakości oferty kształcenia i szkolenia zawodowego oraz skuteczności efektów uczenia się. Reagując na potrzeby rynku pracy, można uniknąć niedopasowania kwalifikacji i umiejętności pracowników do wymagań rynku i tym samym pracodawców, a także wpłynąć na decyzję przyszłych uczniów dotyczących ich ścieżki kariery. Analiza kształcenia losów absolwentów szkolenia i kształcenia zawodowego może finalnie pozwolić na uniknięcie luki kompetencyjnej na rynku pracy<sup>49</sup>.

#### **Luksemburg – barometr TEVA<sup>50</sup>**

Barometr TEVA to narzędzie umożliwiające monitorowanie integracji absolwentów szkół zawodowych i technicznych z rynkiem pracy, dostarczające szczegółowych danych dla 65 zawodów związanych z kształceniem i szkoleniem zawodowym. Z jego wyników korzystają osoby zawodowo zajmujące się kształceniem i doradztwem zawodowym oraz uczniowie (i ich rodzice), rozważający możliwości rozwoju zawodowego w oparciu o swoje kwalifikacje.

<sup>48</sup> European Commission (2017), Mapping of VET graduate tracking measures in EU Member States. Final Report.

<sup>49</sup> Tamże.

<sup>50</sup> Źródło TEVA barometr [dostępne online: <https://www.lifelong-learning.lu/barometre-metiers/en>, 22.04.2020 r.].

Dwadzieścia kluczowych wskaźników (przykładowe wymieniono w nawiasach poniżej) podsumowuje wczesną karierę zawodową młodych absolwentów, która jest podzielona na cztery etapy:

- zakończenie nauki szkolnej (m.in. odsetek osób, które zakończyły naukę w szkole, odsetek otrzymujących pracę);
- pierwsza praca (m.in. odsetek młodych ludzi uzyskujących stały kontrakt na pierwszą pracę, średni czas trwania pierwszej pracy);
- zatrudnienie w ciągu pierwszych trzech lat po ukończeniu szkoły (m.in. proporcja zatrudnienia na podstawie umów czasowych i stałych według sektora działalności, wielkości firmy);
- zatrudnienie po trzech latach (m.in. wskaźnik zatrudnienia, mediana wynagrodzenia godzinowego).

Nowe narzędzie monitoringu jest wynikiem badania pilotażowego TEVA (Transition École-Vie Active – przejście ze szkoły do życia zawodowego), przeprowadzonego przez Obserwatorium Szkolenia. W badaniu tym przeanalizowano wczesną karierę zawodową absolwentów szkół średnich i monitorowano ponad 5000 osób w latach 2009-2015. Barometr TEVA opiera się na tych danych, które są corocznie aktualizowane, dzięki czemu uwzględniają każdą nową grupę absolwentów<sup>51</sup>.

Pięć kluczowych grup, które zostały zidentyfikowane jako wykorzystujące wyniki śledzenia losów absolwentów VET, to<sup>52</sup>:

- interesariusze na poziomie krajowym (ministerstwa, partnerzy społeczni, krajowe instytucje edukacyjne itp.): w szczególności w celu informowania o polityce edukacyjnej i zatrudnienia, ale także rozwijania i reformowania kształcenia i szkolenia zawodowego na poziomie krajowym (programy nauczania, struktury itp.) w ramach ustaleń dotyczących zapewniania jakości;
- urzędy pracy: informacje są wykorzystywane np. w doradztwie w zakresie zatrudnienia lub do oceny systemów wsparcia;
- organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego (instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego): w szczególności w celu dostosowania ich programów nauczania (w ramach działań związanych z zapewnianiem jakości) i zajęcia pozycji na rynku, ale także informowania przyszłych uczestników kształcenia i szkolenia zawodowego o wartości szkolenia;

<sup>51</sup> Źródło Cedefop [dostęp online: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/luxembourg-new-teva-barometer-monitors-professional-integration>, 22.04.2020 r.]

<sup>52</sup> European Commission (2017), Mapping of VET graduate tracking measures in EU Member States Final Report.



- potencjalni uczniowie VET i ich opiekunowie, a także doradcy zawodowi: w szczególności po to, by zdobywać informacje o wynikach różnych ścieżek kształcenia jako podstawy do wyboru kariery zawodowej;
- badacze zajmujący się kształceniem i szkoleniem zawodowym: w szczególności w celu przeprowadzenia krajowych i międzynarodowych analiz porównawczych lub opracowania wniosków na temat systemowych cech kształcenia i szkolenia zawodowego.

W przypadku wielu państw informacje te nie są jednak dostosowane do celów niektórych zainteresowanych stron, takich jak organizatorzy kształcenia i szkolenia lub osoby uczące się, albo nie są dostępne lub znane, aby można je było wykorzystać. Niekiedy wynika to z czynników technicznych, takich jak jakość danych; czasem – z administracyjnych podejść stosowanych do dzielenia się danymi i udostępniania ich. Aby poprawić relacje między podmiotami wytwarzającymi dane a ich użytkownikami, w Danii ustanowiono specjalny mechanizm.

#### **Mechanizm poprawy komunikacji między podmiotami badawczymi a użytkownikami danych<sup>53</sup>**

Duński **Komitet Kontaktowy ds. Statystyki Edukacji** (Kontaktudvalget for Uddannelsesstatistik) organizuje raz lub dwa razy w roku spotkanie, na którym strony zainteresowane korzystaniem z danych statystycznych mogą przekazać do Statistics Denmark swoją opinię zwrotną co do jakości danych i publikacji. Wśród tych instytucji znajdują się przedstawiciele wybranych ministerstw, organizacje rynku pracy i zainteresowane strony z sektora edukacji. Przykładowo zainteresowane strony zgłosiły potrzebę wcześniejszej publikacji dokumentów publikowanych przez Statistics Denmark, aby dane te mogły zostać wykorzystane do planowania przyszłego okresu.

<sup>53</sup> European Commission (2017), Mapping of VET graduate tracking measures in EU Member States Final Report.



## 4. Podsumowanie

- Wyróżnia się dwa rodzaje kształcenia i szkolenia zawodowego: (1) wstępne kształcenie i szkolenie zawodowe (initial vocational education and training, IVET), odnoszące się do ogólnego lub zawodowego kształcenia i szkolenia przeprowadzanego w systemie kształcenia wstępnego, zwykle przed rozpoczęciem życia zawodowego; (2) ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe/ dalszy rozwój zawodowy (continuing vocational education and training, CVET) – kształcenie i szkolenie, które rozpoczyna się po rozpoczęciu życia zawodowego.
- Analiza losów absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego stanowi kluczowy element tworzenia systemu kształcenia i szkolenia zawodowego. Wyniki monitoringu są także wykorzystywane do modyfikowania ofert kształcenia i szkolenia w celu ich dopasowania do zmieniającego się rynku pracy. Dzięki tym zabiegom można dostosowywać kwalifikacje i umiejętności pracowników do wymagań rynku pracy i pracodawców.
- Do metod analizy losów absolwentów szkolenia i kształcenia zawodowego należą analizy w oparciu o dane: (1) administracyjne; (2) ilościowe i jakościowe. Dane administracyjne stanowią zwykle bazy danych zebranych przez krajowe agendy statystyczne. Dane ilościowe i jakościowe zbierane są za pomocą: kwestionariuszy online lub internetowych wywiadów wspomaganym komputerowo (CAWI); badań w formie wywiadów telefonicznych (CATI); wywiadów w formie ankiet papierowych; wywiadów bezpośrednich (IDI). Niekiedy analiza losów absolwentów łączy dane administracyjne z danymi jakościowymi i (lub) ilościowymi, tworząc dzięki temu wieloaspektowe narzędzie monitorujące.
- Analiza losów absolwentów może zostać przeprowadzona na poziomie krajowym, regionalnym i sektorowym. Krajowym analizy są prowadzone w większości krajów członkowskich UE-28. Badania regionalne są prowadzone w dwóch przypadkach: (1) gdy kierownictwo nad kształceniem i szkoleniem zawodowym leży w całości lub częściowo w rękach władz regionalnych, prowadzi się badania wyłącznie na szczeblu regionalnym (Belgia, Estonia, Wielka Brytania, Niemcy i Włochy), (2) w ramach zapotrzebowania na pogłębioną analizę dla konkretnego obszaru (Austria i Polska). Niekiedy organizuje się także sektorowe analizy losów absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego (Austria, Niemcy i Francja).
- Wyniki śledzenia absolwentów kształcenia i szkolenia zawodowego najczęściej są wykorzystywane przez: (1) ministerstwa, partnerów społecznych, krajowe instytucje edukacyjne; (2) urzędy pracy (w tym doradców zawodowych); (3) instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego; (4) potencjalnych uczniów szkolenia i kształcenia zawodowego i ich rodziców; (5) badaczy zajmujących się kształceniem i szkoleniem zawodowym.

## Bibliografia

1. Cedefop (2020). Vocational education and training in Europe, 1995-2035: scenarios for European vocational education and training in the 21st century. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop reference series; No 114.
2. Cedefop (2020), On the way to 2020: data for vocational education and training policies. Indicator overviews: 2019 update. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop research paper; No 76.
3. Cedefop (2018), The changing nature and role of vocational education and training in Europe. Volume 3 The responsiveness of European VET systems to external change (1995-2015).
4. Cedefop (2018), External factors influencing VET Draft Synthesis Report. Cedefop project 'Changing nature and role of vocational education and training in Europe'. Working paper 2.
5. Cedefop (2017), Cedefop European public opinion survey on vocational education and training. Luxembourg: Publications Office. Cedefop research paper; No 62.
6. Cedefop (2015), The changing nature and role of vocational education and training in Europe: Case study focusing on Poland.
7. Cedefop (2014), Terminology of European education and training policy: a selection of 130 key terms. Luxembourg: Publications Office.
8. Cedefop (2013), Labour market outcomes of vocational education in Europe Evidence from the European Union labour force survey.
9. Cedefop (2011), The benefits of vocational education and training, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
10. European Commission (2017), Mapping of VET graduate tracking measures in EU Member States Final Report.
11. BIBB (2009), Methods and instruments for the evaluation and monitoring of VET-systems.
12. IZA (2015), Does vocational training help young people find a (good) job?, IZA World of Labor 2014: 112.
13. Mihkel Nestor (2012), Kutseõppeasutuste vilistlaste uuring, Praxis.

### Źródła internetowe:

1. Cedefop – <https://www.cedefop.europa.eu/de/events-and-projects/projects/vet-europe>
2. Cedefop – <https://www.cedefop.europa.eu/de/events-and-projects/events/vet-21st-century-future-trends-and-priorities>
3. Komisja Europejska – [https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-vocational-education-and-training-vet\\_en](https://ec.europa.eu/education/policies/eu-policy-in-the-field-of-vocational-education-and-training-vet_en)

Raport przygotowany przez:  
**Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o.**  
 ul. Zbyszka Cybulskiego 3, 00-727 Warszawa  
 tel. 22 559 99 58, <https://iarp.edu.pl>