

EDUKACJA

DROGĄ DO ZATRUDNIENIA

PROBLEMY I PERSPEKTYWY ROZWOJU

Ryszard Gerlach



UNIWERSYTET
KAZIMIERZA WIELKIEGO
W BYDGOSZCZY

Bydgoszcz, 29.08.2016 r.

STRUKTURA WYKŁADU

- I. WPROWADZENIE**
- II. PYTANIA DO DYSKURSU O EDUKACJI**
- III. POTRZEBY RYNKU PRACY**
- IV. RYNEK PRACY WYZWANIEM
DLA EDUKACJI ORAZ DORADZTWA**
- V. ZJAWISKO PRZERYWANIA NAUKI
I POKOLENIA „NEET”**
- VI. KONKLUZJA**

I. WPROWADZENIE

Jednym ze sposobów ułatwiających człowiekowi odnajdywanie się w skomplikowanej współczesności jest **edukacja**.

To **edukacja** stwarza szanse zrozumienia świata, który nas otacza, zmian jakie w nim zachodzą, ale także zmian jakie dokonują się w nas samych.



CELEM EDUKACJI JEST ROZWÓJ JEDNOSTKI:

***„Edukacja powinna przyczyniać się do pełnego rozwoju każdej jednostki –
- umysł i ciało, inteligencja,
wrażliwość, poczucie estetyki,
osobista odpowiedzialność,
duchowość”.***

Edukacja może i powinna być rozpatrywana także w aspekcie gospodarczym i społecznym.

Konieczne jest jednak akcentowanie wpływu tej edukacji na rozwój poszczególnych osób.

W tym kontekście możemy mówić o edukacji jako:

- wspomaganiu jednostki w przewidywaniu i radzeniu sobie ze zmianami ogarniającymi miejsca pracy i rynki pracy;
- przeciwdziałaniu marginalizacji i wykluczeniu społecznemu;
- inwestycji generującej przyszłe zyski;
- czynnika niwelującym nierówności społeczne;
- czynnika umożliwiającym rozwój osobisty, rozwój talentów i umiejętności, kształtowanie prawidłowego stosunku do świata wartości, społeczeństwa, drugiego człowieka, samego siebie, świata kultury i przyrody.

Zastanawiając się nad
kształtem edukacji

rozpocząć można od przytoczenia
sformułowania Kazimierza Obuchowskiego,
które wydaje się być trafnym impulsem
do dalszych analiz:

*„Człowiek, aby mógł normalnie postępować,
powinien orientować się w znaczeniu tych
zdarzeń, jakie zachodzą w otaczającym go
świecie i tych, jakie mogą zachodzić.
Powinien być zdolny do ich rozpoznania,
zrozumienia i przewidywania”.*

ZASTANOWIĆ SIĘ ZATEM NALEŻY:

1. W jaki sposób można go do realizacji tego celu przygotować?
2. Jaką rolę w procesie tego przygotowania może i powinna odegrać edukacja?
3. Jaka to powinna być edukacja?
4. W jakim stopniu rynek pracy powinien stanowić dla niej wyzwanie?

II. PYTANIA DO DYSKURSU O EDUKACJI

Rozważając **edukację jako drogę do zatrudnienia** zwrócić należy uwagę na szereg kwestii i sformułować wiele pytań wymagających namysłu i rozstrzygnięć.

1. Jak kształcić, ogólnie czy zawodowo?
2. Jakie miejsce wśród czynników rzucających na strukturę edukacji powinny zajmować oczekiwania i potrzeby rynku pracy?
3. Jakie powinno być miejsce kształcenia zawodowego w systemie edukacji?
4. Czy ma to być miejsce ważne, znaczące, równorzędne do innych form kształcenia, czy też marginalne, z tendencją do likwidacji lub wygaśnięcia?
5. Czy obecnie człowiek wykształcony, to tylko ten, który ukończył szkołę ogólnokształcącą?
6. Czy kształcenie ogólne jest ważniejsze, bardziej wartościowe niż kształcenie zawodowe?
7. Czy w ramach kształcenia zawodowego nie można, a nawet nie trzeba realizować także kanonu kształcenia ogólnego, a jednocześnie umożliwiać uzyskiwanie kwalifikacji zawodowych?

Należy wskazać kilka obszarów problemowych o fundamentalnym (jak się wydaje) znaczeniu:

1. Pytanie o profil absolwenta szkoły zawodowej, w tym o profil zawodowy

Czy ma to być **wykształcony specjalista w ściśle wyspecyfikowanej dziedzinie**, o którego upominają się rynek pracy i pracodawcy, oraz który będzie w stanie efektywnie wykorzystywać coraz nowocześniejsze i bardziej precyzyjne wytwory techniki?

Czy raczej ma to być „**mobilny dyletant**”, który posiada najważniejsze umiejętności zebrane z wielu dziedzin i jest zdolny do szybkiego dostosowania się do permanentnych zmian społecznych, a o którym wspominają teoretycy z zakresu ekonomii czy nauk społecznych?

Tym samym powraca problem, **czy szkoła ma kształcić w wąskich specjalnościach, czy szerokoprofilowo?**

Należy wskazać kilka obszarów problemowych o fundamentalnym (jak się wydaje) znaczeniu:

2. Pytanie o model ideologii edukacyjnej

Czy szkoła zawodowa ma kształcić wszystkich wszystkiego i tym samym realizować głównie szeroko pojęty **interes społeczny**?

Czy selekcjonować i profilować swoją działalność na ściśle określone potrzeby i oczekiwania grup zawodowych?

Jak pogodzić problem dążenia z jednej strony do **egalitaryzmu**, wyrównywania możliwości zarówno na „starcie”, jak i wyników na „końcu”, z drugiej zaś **jak osiągnąć model doskonałości i profesjonalizmu zachowań**, jakiego oczekuje rzeczywistość społeczno-gospodarcza?

Należy wskazać kilka obszarów problemowych o fundamentalnym (jak się wydaje) znaczeniu:

3. Pytanie, czy tak obecnie podnoszone i cenione kwestie ekonomiczno-techniczne szkoły zawodowej opierają się na etycznych fundamentach i podlegają moralnej ocenie i kontroli?

Jeśli współczesna **edukacja ma być personalistyczna**, oparta na dialogu, szanująca godność i wolność, przestrzegająca praw i obowiązków, to wszystkie te atrybuty winny wypływać z naturalnych i autentycznych relacji między nauczycielami i uczniami, między szkołą a środowiskiem społecznym i instytucjami nadzorującymi jej działalność.

Należy wskazać kilka obszarów problemowych o fundamentalnym (jak się wydaje) znaczeniu:

4. Pytanie: potrzeby jakiego docelowego rynku pracy, lub jego segmentu, winno się przede wszystkim uwzględniać projektując działania w obrębie edukacji zawodowej?

Czy brać pod uwagę głównie **perspektywę lokalną**, w której zarówno środki finansowe na edukację, jak i wykonawcy są lokalni, czy raczej mieć na uwadze **szerszy kontekst**?

Poza tym, czy kształcić tylko na potrzeby **rynku pierwotnego**, czy też mieć na uwadze **rynek wtórny**, gdyż pomimo wielu opinii, istnieje w dalszym ciągu istotne zapotrzebowanie na prace proste, nie wymagające wysoko specjalistycznego przygotowania zawodowego?

Należy wskazać kilka obszarów problemowych o fundamentalnym (jak się wydaje) znaczeniu:

- 5. Pytanie, czy system edukacji zawodowej i podmioty za nią odpowiedzialne mają świadomość różnicowania i złożoności społeczno – cywilizacyjnego wymiaru rzeczywistości?**

Odnosząc się zwłaszcza do pierwszego ze wskazanych obszarów – **profilu współczesnego absolwenta** – można, iż **uzasadnieniem dla wąskiej specjalizacji** w procesie przygotowania zawodowego są cechy charakteryzujące gospodarkę XXI wieku.

Ponadto, nie istnieją też ludzie do wszystkiego, człowiek doskonałym może być tylko w jednej ściśle określonej dziedzinie, a w najlepszym przypadku w bardzo niewielu i o takich pracowników winni zabiegać pracodawcy.

JEDNAK:

Podstawową przesłanką przemawiającą za **modelem mobilnego dyletanta** jest fakt, iż zmiana cywilizacyjna wymusza zapotrzebowanie na elastycznych pracowników, których A. Giddens określa jako „**pracowników z portfolio**”, czyli ludzi posiadających szereg umiejętności zawodowych, rekomendacji z poprzednich miejsc pracy, którymi będą się posługiwać w życiu zawodowym. W ich wypadku „kariera zawodowa”, stabilizacja zawodowa czy rozwój zawodowy należy do przeszłości. Pracownik taki może twórczo się rozwijać, nie jest skazywany na długie lata pracy w jednym zawodzie.

Za modelem mobilnego dyletanta przemawiają także tzw. **KOMPETENCJE KLUCZOWE ustalone zaleceniem Parlamentu Europejskiego i Rady Europy przyjętym w 2006 roku:**

- Porozumiewanie się w języku ojczystym
- Porozumiewanie się w języku obcym
- Kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne
- Kompetencje informatyczne
- Umiejętność uczenia się
- Kompetencje społeczne i obywatelskie
- Inicjatywność i przedsiębiorczość
- Świadomość i ekspresja kulturowa

Kompetencje te powinny być kształtowane w procesie uczenia się przez całe życie.

KOMPETENCJE KLUCZOWE

to obszar, na którym spotykają się oczekiwania przedsiębiorców, państwa i społeczeństwa.

Należy więc przyjąć za A. Tofflerem, że **„osoby, które będą musiały żyć w superprzemysłowych społeczeństwach muszą opanować umiejętności w trzech podstawowych dziedzinach: uczenia się, nawiązywania kontaktów z innymi ludźmi i dokonywania wyboru!”**.

III. POTRZEBY RYNKU PRACY

Jakiego rynku pracy potrzeby winny być uwzględnienie w procesie przygotowania zawodowego uczniów szkół zawodowych?

Procesy globalizacyjne, przeobrażenia ekonomiczno-społeczne, widoczny chaos dróg karier zawodowych sprawiły, że mówić należy obecnie raczej o wielu rynkach pracy, a szczególnie o koncepcji ***dualnego rynku pracy: pierwotnego i wtórnego.***

W obrębie pierwszego istnieje tzw. **wyższy rynek pracy**, gdzie oferowane są stanowiska wymagające od pracowników wyższego wykształcenia, atrakcyjne miejsca pracy dla specjalistów i osób o wysokich kwalifikacjach.

Kształcenie pracowników **rynku wtórnego** ogranicza się głównie do kształtowania umiejętności przystosowania się do ciągle zmieniających się warunków pracy, mobilności, a także radzenia sobie ze stresem i niepewnością.

Specjaliści rynku pracy podkreślają bowiem, że pracownicy rynku wtórnego nie tylko będą zmuszeni do częstej zmiany zatrudnienia, ale także do przystosowania się do sytuacji bezrobocia.

Prognozy zmiany zatrudnienia w Polsce w zależności od poziomu wymaganych kwalifikacji 2010-2020

- niskie kwalifikacje -588 tys.
- średnie kwalifikacje -1 104 tys.
- wysokie kwalifikacje 1 442 tys.

Trudności ze znalezieniem pracowników

10 ZAWODÓW NAJBARDZIEJ DOTKNIĘTYCH NIEDOBOREM TALENTÓW – GLOBALNIE

- 1 | Wykwalifikowani pracownicy fizyczni
- 2 | Inżynierowie
- 3 | Przedstawiciele handlowi
- 4 | Technicy
- 5 | Pracownicy księgowości i finansów
- 6 | Członkowie zarządu/kadra najwyższego szczebla
- 7 | Pracownicy działów IT
- 8 | Kierowcy
- 9 | Pracownicy sekretariatu, asystenci dyrektora, asystenci ds. administracji
- 10 | Niewykwalifikowani pracownicy fizyczni

Trudności ze znalezieniem pracowników

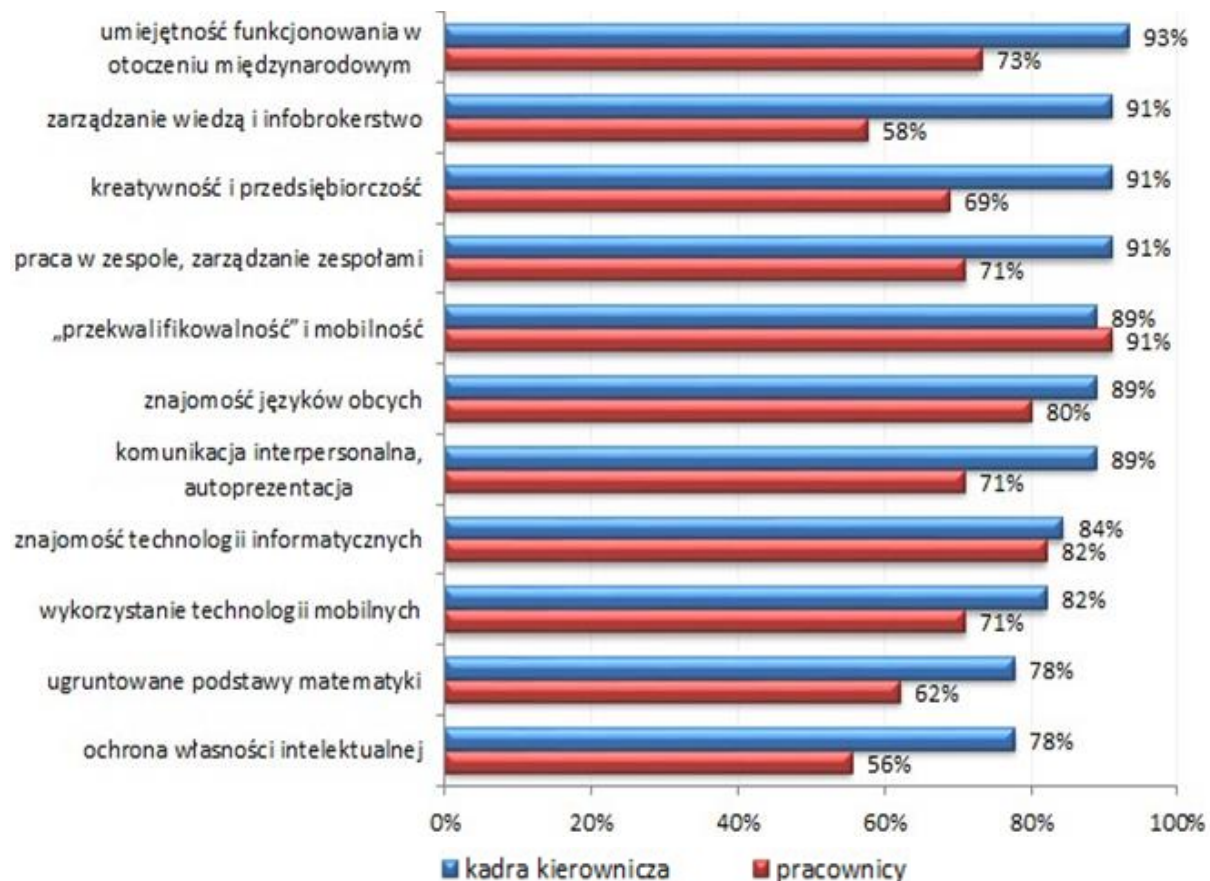
10 ZAWODÓW NAJBARDZIEJ DOTKNIĘTYCH NIEDOBOREM TALENTÓW – POLSKA

- 1 | Wykwalifikowani pracownicy fizyczni
- 2 | Inżynierowie
- 3 | Technicy
- 4 | Przedstawiciele handlowi
- 5 | Kierowcy
- 6 | Członkowie zarządu/kadra najwyższego szczebla
- 7 | Szefowie kuchni/kucharze
- 8 | Pracownicy działów IT
- 9 | Niewykwalifikowani pracownicy fizyczni
- 10 | Projektanci

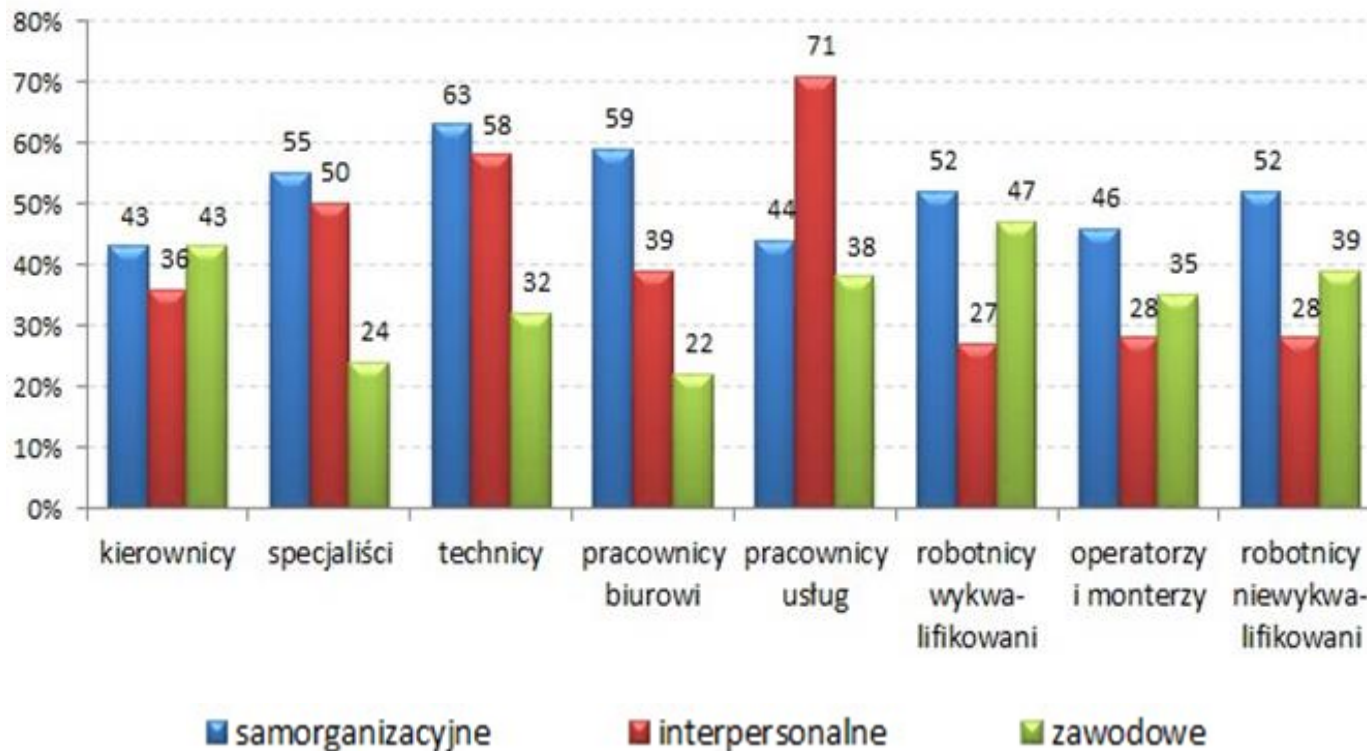
Kwalifikacje i kompetencje poszukiwane przez pracodawców w Polsce

- Wiedza fachowa 20%
- Doświadczenie 20%
- Znajomość języka obcego 16%
- Komunikatywność 16%
- Dokładność 13%
- Obsługa komputera 9%
- Posiadanie prawa jazdy 8%

Oczekiwania kompetencyjne wobec kadry kierowniczej i pracowników w Polsce



Kompetencje oczekiwane od pracowników według Bilansu Kapitału Ludzkiego (w %)



10 kompetencji potrzebnych pracownikom, aby odnaleźć się na rynku pracy przyszłości:

- Zdolność do wyciągania ukrytych sensów, głębszego znaczenia – ta zdolność zyska na wartości, gdy proste powtarzalne procesy będą mogły być wykonywane przez maszyny.
- Inteligencja społeczna – możliwość komunikacji z innymi na poziomie emocjonalnym.
- Myślenie narracyjne i zdolność do adaptacji
- Kompetencje multikulturowe – zdolność do działania w różnych środowiskach,
- Myślenie analityczne – zdolność do łączenia wielkich ilości danych w abstrakcyjne koncepcje
- Biegłość w obsłudze nowych mediów
- Transdyscyplinarność – zdolność do rozumienia konceptów obejmujących różne dyscypliny
- Nastawienie projektowe – zdolność do rozwijania zadań i procesów pracy tak, aby realizować założone cele
- Zarządzanie poznaniem – umiejętność filtrowania informacji
- Współpraca wirtualna – umiejętność działania, zaangażowania się w pracę jako członek wirtualnego zespołu

Wśród wielu modeli współczesnych pracowników wskazuje się na tych, którzy:

- **WIEDZA**, mają kwalifikacje intelektualne w sensie ogólnym i teoretycznie znają przedmiot swego działania,
- **UMIEJĄ**, mają wystarczającą praktykę w zastosowaniu swojej wiedzy,
- **Potrafiają BYĆ**, mają umiejętność współpracy zarówno z podwładnymi, jak i z przełożonym,
- **CHCĄ**, mają odpowiednią motywację do sprawnej pracy,
- **MOGĄ**, mają wszystkie pozytywne cechy dyspozycyjne w warunkach istniejących w przedsiębiorstwie

IV. RYNEK PRACY WYZWANIEM DLA EDUKACJI ORAZ DORADZTWA

Podstawowym zadaniem edukacji, zawodowej i ogólnej, w czasach kiedy takie hasła, jak ***gospodarka postindustrialna, informatyczna*** czy ***gospodarka oparta na wiedzy***, przestają już być dzisiaj tylko utopią, a stają się coraz częściej realnie występującą rzeczywistością, jest przygotowywanie osób potrafiących żyć i pracować w warunkach nieustannych zmian.

**Edukacja przygotowując
do zatrudnienia**, czynić też powinna „*ludzi
dociekliwymi, krytycznymi, a także zdolnymi
do rozumienia możliwych wyborów i ich następstw*”.

Ważne jest kształcenie człowieka twórczego, aktywnego, samodzielnie myślącego, niezależnego, odpowiedzialnego, otwartego na zmiany i poglądy innych, potrafiącego dostrzegać i rozwiązywać problemy, gotowego do zmiany.

Edukacja, szczególnie zawodowa powinna umożliwiać uczniom uzyskanie nie tylko wiedzy zawodowej i umiejętności praktycznych, ale kształtowanie kwalifikacji moralnych, jak np. rzetelność, uczciwość, odpowiedzialność, itp.

Kwalifikacje te są coraz wyżej cenione, a wręcz wymagane na współczesnym rynku pracy. Ich kształtowanie to zadanie nie tylko edukacji zawodowej, ale i ogólnokształcącej. Dlatego oczekiwania i potrzeby rynku pracy stać się powinny odniesieniem nie tylko dla edukacji zawodowej, ale także w znacznym zakresie również ogólnokształcącej.

Szanse i pozytywne elementy zmian wprowadzonych w systemie edukacji zawodowej w Polsce w 2012 roku:

- uelastycznienie dróg dochodzenia do kwalifikacji zawodowych,
- w podstawie programowej obok wiedzy i umiejętności stricte zawodowych ujęto zagadnienia związane z kształtowaniem kompetencji interpersonalnych, społecznych czy przedsiębiorczości,
- podstawa programowa zgodnie z ideą europejskich ram kwalifikacji (Zalecenia parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23.04. 2008r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie – 2008/C111/01) przygotowana została w języku efektów kształcenia, w skład których wchodzi efekty kształcenia,
- wyodrębnienie z zawodów ściśle sprecyzowanych kwalifikacji,
- możliwość uzyskiwania dodatkowych kwalifikacji w ramach danego obszaru kształcenia,
- potraktowanie pierwszej kwalifikacji uzyskiwanej na poziomie technikum jako podstawowej kwalifikacji uzyskiwanej w pokrewnym zawodzie na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej,
- możliwość potwierdzania kwalifikacji zawodowych egzaminem zewnętrznym praktycznie w każdym momencie.

Potencjalne zagrożenia dla edukacji zawodowej

- Ściśle sprecyzowane **wysokie wymagania** **odnośnie wyposażenia szkół** w środki dydaktyczne niezbędne do prowadzenia kształcenia w wybranym zawodzie w obecnym stanie rzeczy, chronicznym niedoinwestowaniu szkół, **stać się mogą barierą** powodującą odchodzenie od wielu kierunków kształcenia bądź też przenoszenia go w inne obszary edukacyjne, powodując tym samym obniżanie rangi szkoły zawodowej.
- **Obszary wymagań programowych** proponowanych wspólnie dla wszystkich zawodów, dla określonego obszaru zawodu czy kwalifikacji **wydają się nadmiernie rozbudowane**, co spowodować może, że ich realizacja będzie tylko powierzchowna i sygnalizacyjna. W tej sytuacji istnieje również niebezpieczeństwo, że nauczyciele skupią swoją uwagę na realizacji treści głównie instrumentalnych, przydatnych na egzaminie potwierdzającym kwalifikacje zawodowe, ograniczając zajęcia z zakresu kompetencji społecznych, interpersonalnych czy przedsiębiorczości.

- Widoczna tendencja zbliżania szkolnictwa zawodowego z obszarem gospodarki, w tym oparcie w dużej mierze procesu kształcenia zawodowych umiejętności uczniów o środowisko pracy, jest z pewnością pozytywnym elementem, **pod warunkiem jednak, że pracodawcy będą zainteresowani tą współpracą.** W środowiskach lokalnych, gdzie w sposób szczególny tego typu współpraca jest pożądana, ma ona najczęściej wymiar marginalny. Problem związku, a właściwie jego braku, pomiędzy edukacją zawodową a gospodarką od wielu lat stanowi podstawowy problem kształcenia zawodowego. Proponowane reformą zmiany niewiele nowego wnoszą w tej kwestii. Właściwie zostaje zachowane status quo.
- Pod dyskusję można również poddać **propozycje wyodrębniania w ramach jednego zawodu wielu kwalifikacji.** Zasadne wydaje się pytanie, jak daleko proces ten może być posunięty i na ile jest on przydatny zarówno uczestnikom procesu kształcenia zawodowego, jak i pracodawcom?

Zmiany w kształceniu zawodowym dla rynku pracy planowane w 2016 roku:

- stopniowe wprowadzanie dualnego systemu kształcenia,
- włączanie pracodawców w proces kształcenia i egzaminowania,
- powołanie II stopniowej szkoły branżowej
- utworzenie Korpusu Fachowców i specjalnego Funduszu Rozwoju Edukacji Zawodowej (FREZ),
- tworzenie nowych zawodów oraz podstaw programowych,
- opracowywanie programów nauczania dla zawodu,
- realizację procesu kształcenia praktycznego uczniów (we współpracy ze szkołą i centrum kształcenia praktycznego),
- doposażanie szkół/centrów kształcenia praktycznego w nowoczesną bazę techno-dydaktyczną,
- wsparcie kadrowe szkół,
- zaangażowanie pracowników przedsiębiorstw w kształcenie praktyczne uczniów,
- wprowadzenie ramowych programów doradztwa zawodowego
- uwzględnienie tematyki doradztwa w podstawie programowej na każdym etapie edukacji,
- obowiązek badania predyspozycji zawodowych uczniów przed wyborem ścieżki kształcenia w poradni psychologiczno-pedagogicznej.

Rozproszenie dróg i możliwości dochodzenia do kwalifikacji zawodowych paradoksalnie wpływać może na trafność wyborów edukacyjno-zawodowych uczniów.

Dlatego niezbędne wydaje się **stworzenie systemu edukacyjno-zawodowego wsparcia**. Jest to zadanie sędowane na samorzady prowadzące szkoły. Na ogół słaba ich kondycja finansowa pozwala jedynie na prowadzenie tego typu zajęć incydentalnie bądź okazjonalnie.

System doradztwa edukacyjno-zawodowego w systemie oświaty praktycznie nie istnieje.

Tym samym poszerzenie możliwości wyboru dróg dojścia do kwalifikacji zawodowych zamiast stawać się szansą, wprowadzić może chaos i niepewność wyborów

Zarysowane perspektywy i problemy dają podstawę do formułowania wielu pytań, do szerokiego dyskursu nad celami, rolą, czy zadaniami edukacji w kontekście rynku pracy, np.:

- Czy rynek pracy powinien być jedynym wyznacznikiem rozwoju edukacji zawodowej, czy też ważne są inne czynniki, a jeżeli tak, to jakie?
- Czy w ramach tej edukacji ważne są tylko treści zawodowe, czy może jednak nie należy pomijać również treści ogólnych?
- Czy w edukacji zawodowej istotne jest wyłącznie przekazywanie wiedzy i kształtowanie umiejętności zawodowych, czy uwzględniać też należy treści znacznie wykraczające poza sferę instrumentalną?

Traktowanie wymagań rynku pracy jako jedyne kryterium określania celów oraz doboru treści edukacji zawodowej jest jednak niebezpieczne, szczególnie w sytuacji dużej zmienności kierunków i tempa rozwoju gospodarki, a także często sprzecznych i doraźnych impulsów płynących z rynku pracy.

Współczesne myślenie o edukacji zawodowej nie zamyka się tylko w schemacie funkcji kształcących z zakresu wiedzy i umiejętności zawodowych, ale otwiera się na holistyczną koncepcję człowieka, jego dążenia do autokreacji i samorealizacji, jako osoby i jako członka społeczeństwa.

Nie można już dzisiaj sprowadzać kształcenia zawodowego do sfery czysto instrumentalnej.

V. ZJAWISKO PRZERYWANIA NAUKI I POKOLENIA NEET

Statystyki wskazują, iż obecnie około **6 mln młodych osób w Unii Europejskiej kończy naukę uzyskawszy jedynie wykształcenie na poziomie gimnazjalnym lub niższe**, a co siódma młoda osoba w UE jest narażona na ryzyko bezrobocia. Ponad 70% młodych ludzi, którzy zrezygnowali z nauki kończy edukację na poziomie gimnazjum; natomiast 18% kończy jedynie szkołę podstawową. Grupa ta jest w większym stopniu niż przeciętni młodzi ludzie narażona na bezrobocie, ubóstwo i inne formy wykluczenia społecznego.

Unia Europejska definiuje osoby przedwcześnie kończące edukację jako:
"Osoby w wieku 18-24 lat, które ukończyły tylko gimnazjum lub mają wykształcenie średnie niepełne, czyli mniej niż dwuletnie".
Każda osoba, która nie ukończyła szkoły ponadgimnazjalnej i nie kształci się obecnie jest klasyfikowana do celów statystycznych Eurostatu jako przedwcześnie kończąca naukę.

Na ryzyko przedwczesnego zakończenia nauki szczególnie narażeni są:

- chłopcy (16,3% vs 12,5% dziewcząt)
- dzieci z ubogich, zaniedbanych środowisk
- dzieci z rodzin o niskim statusie ekonomicznym i poziomie wykształcenia
- dzieci imigrantów (25,6% w porównaniu do 11,6% rdzennych obywateli)
- przedstawiciele mniejszości narodowych
- uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, z zaburzeniami zdrowia fizycznego i psychicznego, z zaburzeniami zachowania, doświadczający niepowodzeń w nauce
- **uczniowie szkół zawodowych**
- dzieci z terenów wiejskich.

Rekomendacja Rady UE z 2011 r. zobowiązuje państwa członkowskie m.in. do opracowania krajowych strategii ograniczania zjawiska przedwczesnego kończenia nauki, a zakładany poziom tego zjawiska w Polsce w 2020 r. nie powinien przekraczać **4,5%**, z kolei na poziomie całej UE **10%**.

**W naszym kraju roku w 2013 r. wynosił on 5,6%,
a na poziomie UE 12,9%.**

NEETSI

„pokolenie niezaangażowanych”

„pokolenie ani-ani”

Jednym z negatywnych zjawisk związanych z kształtowaniem się losów edukacyjnych i zawodowych jest występowanie kategorii osób młodych, które nie uczą się i nie pracują (**tzw. NEET**) – zwykle pomiędzy 15 a 24 rokiem życia.

W Polsce, w której najpopularniejszym terminem jest pokolenie „ani-ani”, za osobę z kategorii NEET uznaje się jednostkę w wieku 15-29 lat, która spełnia łącznie trzy warunki, czyli:

1. nie pracuje (jest bezrobotna lub bierna zawodowo),
2. nie kształci się (nie uczestniczy w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym),
3. nie szkoli (nie uczestniczy w pozaszkolnych zajęciach mających na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy).

Określenie „NEET” jest pojęciem, które obejmuje nie tylko osoby bierne zawodowo, ale i niewykazujące aktywności w sferze edukacji. Jak podkreśla się w analizach Eurofound, poszczególne podgrupy „Neetsów”, nazywane „kruchymi” i „wrażliwymi” składają się z:

- krótko i długookresowo bezrobotnych;
- chorych i niepełnosprawnych;
- młodych opiekunów ze zobowiązaniami względem gospodarstwa domowego i rodziny;
- zniechęconych byłych pracowników, w tym osoby prowadzące aspołeczny tryb życia;
- osoby, które poszukują ofert edukacyjnych i zawodowych - lecz tylko takich - które najpełniej odpowiadają ich oczekiwaniom;
- osoby, które „zrobiły sobie wolne” bądź zaangażowały się w inne obszary życia, takie jak sztuka, muzyka, podróże, uczenie się na własną rękę.

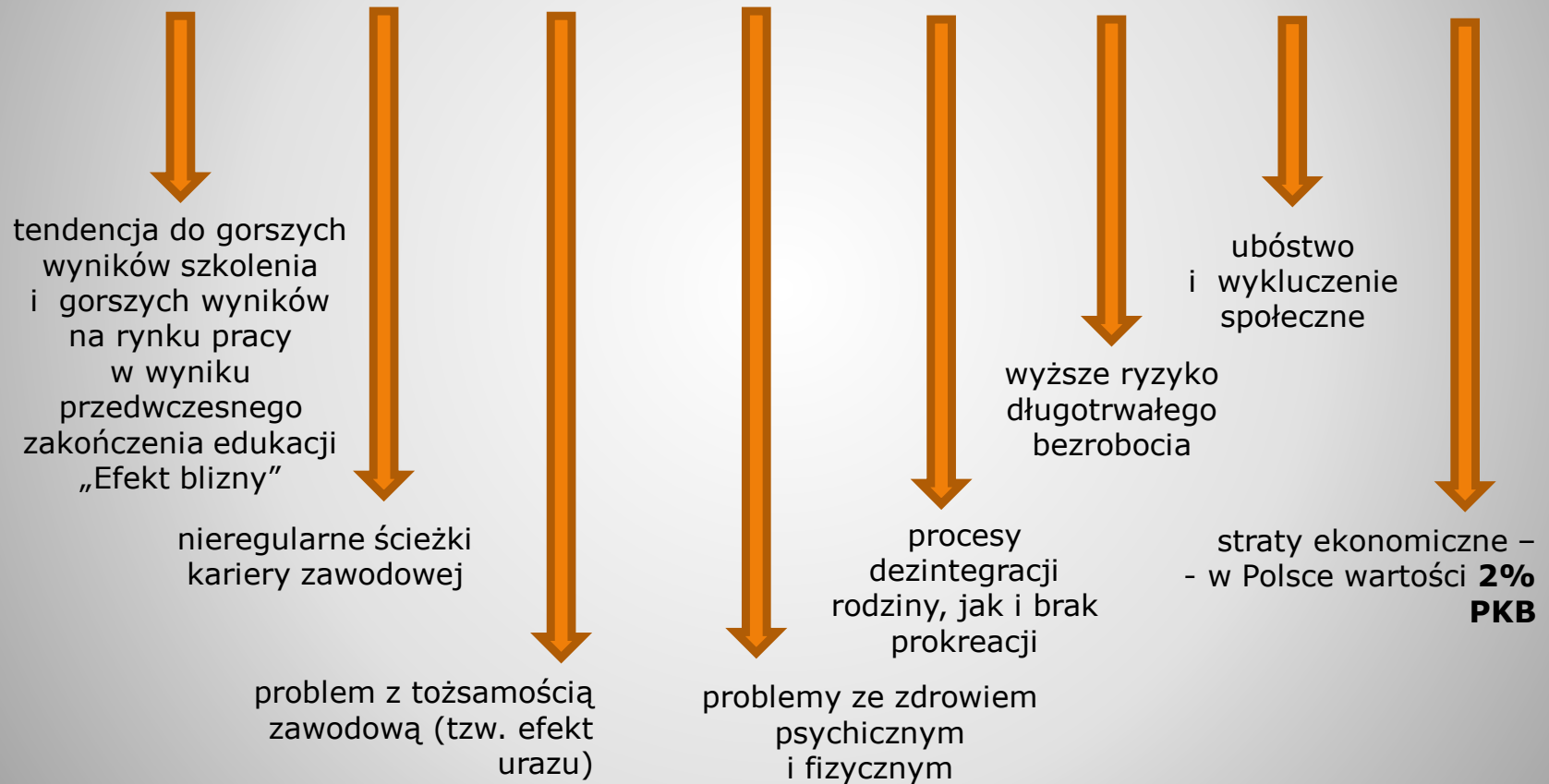
Problem NEET dotyczy wielu krajów na całym świecie, w tym zwłaszcza krajów członkowskich Unii Europejskiej

W 2015 roku odsetek osób, które nie pracują, nie uczą się i nie biorą udziału w jakichkolwiek szkoleniach w Unii Europejskiej wyniósł:

- 6% w grupie wiekowej 15-19 lat
- 17% w grupie 20-24 lata
- 20% w grupie 25-29 lat

	EU	Belgia	Bułgaria	Czechy	Dania	Niemcy	Estonia	Irlandia	Grecja	Hiszpania	Francja	Chorwacja	Włochy	Cypr	Łotwa	Litwa	Luksemburg	Węgry	Malta	Holandia	Austria	Polska	Portugalia	Rumunia	Słowenia	Słowacja	Finlandia	Szwecja	Wielka Brytania	Islandia	Norwegia	Szwajcaria
2006	16.3	16.3	29.3	13.7	5.0	15.2	13.9	11.9	16.8	13.2	16.4	18.8	21.6	13.7	15.4	13.7	9.4	18.4	10.9	6.1	10.0	20.4	12.6	18.9	11.3	20.2	11.6	12.7	10.6	5.4	7.4	8.8
2015	17.3	17.5	24.0	10.8	9.3	9.3	15.1	19.7	26.1	22.2	18.1	24.2	31.1	22.2	16.1	14.4	8.8	16.5	9.8	7.2	9.8	17.6	17.5	24.1	14.0	19.2	15.7	9.3	15.0	5.6	8.2	9.5

NEET



Dziękuję za uwagę



Ryszard Gerlach



KATEDRA PEDAGOGIKI PRACY
I ANDRAGOGIKI