Rola zagranicznej mobilności edukacyjnej we wstępnej fazie kształcenia zawodowego

DOI: 10.47050/65591814.272–293

Michał Pachocki, Agnieszka Rybińska

W rozdziale pokazano, w jaki sposób programy mobilności edukacyjnej, finansowane ze środków Unii Europejskiej, mogą wpływać na jakość oferty i atrakcyjność kształcenia zawodowego. Dzięki możliwości uczestnictwa w programach staży i praktyk zawodowych za granicą polscy uczniowie mogą rozwijać nie tylko kompetencje zawodowe i komunikacyjne w zakresie języka obcego, ale także kompetencje miękkie, w tym umiejętności związane z pracą w międzynarodowym środowisku, współpracą w zespole, organizacją czasu czy radzeniem sobie ze stresem – kompetencje potrzebne do odnalezienia się na dzisiejszym rynku pracy.

— Słowa kluczowe:

Erasmus+

staże i praktyki zawodowe

mobilność edukacyjna

rozwój kompetencji

The role of transnational learning mobility in the initial vocational training

DOI: 10.47050/65591814.272–293

Michał Pachocki, Agnieszka Rybińska

This article discusses how EU mobility programmes contribute to the quality and attractiveness of vocational training. By participation in traineeships abroad, the Polish VET learners gain new opportunities to develop vocational competences, command of foreign language and soft skills related to international cooperation, teamwork, coping with stress and time management. The abovementioned competences are currently crucial for learners who enter the labour market.

— **Keywords:**

Erasmus+
traineeship
learning mobility
development of competences

Wprowadzenie

W dobie zmian na polskim i europejskim rynku pracy coraz częściej okazuje się, że dla młodych osób najlepszym sposobem na sukces zawodowy jest elastyczność i możliwość dostosowania się zarówno do dynamiki zmian na rynku pracyw obszarze zatrudnienia, jak i do zmienności wymagań pracodawców. Zdobywanie nowych kompetencji wiąże się z wypracowywaniem nowych strategii pozwalających zarówno na zdobywanie nowej wiedzy, jak i na standaryzowanie procesu walidacji osiągnięć. Jednym z narzędzi, które ma w założeniu sprzyjać poprawie sytuacji młodych ludzi na rynku pracy, jest mobilność edukacyjna. Jej znaczenie i potencjał w zakresie zdobywania nowych kompetencji coraz częściej pojawiają się w dyskusji o przeciwdziałaniu kryzysowi ekonomicznemu oraz o zwiększeniu efektywności systemu edukacji zawodowej nie tylko na obszarze Unii Europejskiej (UE), ale i innych państw stowarzyszonych z nią w ramach Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG). Praktyczna nauka zawodu za granicą pomaga młodym ludziom zdobyć nową wiedzę, przyczynia się do poprawy znajomości języka obcego, a także rozwija kompetencje miękkie i międzykulturowe.

Inicjatywy na rzecz kształcenia zawodowego

W 2009 r. Komisja Europejska (KE) opublikowała jeden z kluczowych dokumentów promujących ideę zagranicznych wyjazdów edukacyjnych młodzieży na wszystkich etapach kształcenia, w tym również edukacji zawodowej – *Zieloną Księgę. Promowanie mobilności edukacyjnej młodych ludzi*. W 2010 r. do młodych ludzi skierowano również pakiet inicjatyw w dziedzinie **edukacji i zatrudnienia** *Mobilna młodzież*, który stanowił część agendy Europa 2020 – unijnej strategii m.in. na rzecz wzrostu gospodarczego, wspierania zatrudnienia, poprawy jakości edukacji oraz wspierania działań na rzecz walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym. Zgodnie z jej założeniami wszystkie zaproponowane działania powinny do 2020 r. pomóc m.in. zmniejszyć odsetek osób przedwcześnie kończących naukę do poziomu poniżej 10% i jednocześnie obniżyć poziom bezrobocia przez zapewnienie zatrudnienia 75% obywateli UE w wieku produkcyjnym. Komisja zapoczątkowała wówczas inicjatywę *Szanse dla młodzieży*, której celem jest redukcja poziomu bezrobocia wśród młodych osób na rynku pracy oraz wspieranie ich w zdobywaniu pierwszych doświadczeń zawodowych. Jako jedno z narzędzi do realizacji założeń wszystkich powyższych inicjatyw

wskazano europejskie programy edukacyjne, które zapewniają możliwości wsparcia finansowego staży i praktyk dla uczniów szkół o profilu zawodowym. Jednocześnie, z myślą o przedsiębiorcach poszukujących praktykantów, KE (w ramach inicjatywy We Mean Business) zainicjowała akcję promowania zagranicznych staży i praktyk zawodowych wśród europejskich przedsiębiorstw.

Również w Polsce podnoszeniu jakości szkolnictwa zawodowego towarzyszą działania realizowane w ramach funduszy pomocowych. Należą do nich m.in. fundusze strukturalne (np. Europejski Fundusz Społeczny oraz Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego) oraz europejskie programy edukacyjne takie jak Erasmus+. Programy takie dotyczą nie tylko zwiększenia umiejętności i kompetencji uczniów, ale także podnoszenia kompetencji i kwalifikacji kadry nauczycielskiej, budowy lub modernizacji infrastruktury szkolnej, wzbogacania programów i treści nauczania, rozwoju doradztwa edukacyjno-zawodowego, wreszcie uatrakcyjniania kształcenia praktycznej nauki zawodu. Inicjatywy te są realizowane w różnych formach i w różnym zakresie, ale zawsze służą długofalowemu rozwojowi szkolnictwa zawodowego. O skali tych inicjatyw może świadczyć chociażby budżet przewidziany na działanie 9.2. Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL), który zakładał sfinansowanie staży i praktyk zawodowych u pracodawców dla ponad 250 tys. uczniów z całej Polski. Na takie działania realizowane w latach 2007–2015 przeznaczono łącznie ponad 2 mld. zł. Odpowiadało to ok. 28–30% ogółu środków z budżetu jednostek samorządu terytorialnego przeznaczanych rokrocznie na oświatę i wychowanie w szkołach zawodowych (Fila i in. 2014, s. 7). Należy dodać, że z PO KL sfinansowano również projekty uczniowskich staży i praktyk zagranicznych (w ramach działania 3.4.2: *Upowszechnienie uczenia się przez całe życie – projekty systemowe*). Program pozwolił na zwiększenie dostępności zagranicznych wyjazdów edukacyjnych wśród osób kształcących się i szkolących zawodowo. Do 2013 r. skorzystało z niego ponad 14 tys. osób, a oferta zagranicznych mobilności zawodowych finansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego została utrzymana również w kolejnej perspektywie finansowej UE, w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.

Interwencje publiczne ze środków pomocowych są zgodne zarówno z prowadzoną w kraju polityką edukacyjną, jak i unijną – w zakresie poprawy sytuacji rynkowej osób młodych. Wynika to z obserwowanych

trendów na europejskim rynku pracy. Dane KE (stan na 2015 r.) pokazują, że w UE liczba młodych bezrobotnych w wieku 15–24 lat sięga 5 milionów, stopa bezrobocia przekracza 21%, a liczba tzw. NEETs¹ to ok. 7,5 mln osób (Górniak i in. 2015, s. 41). Stopa bezrobocia wśród młodych Polaków plasuje się mniej więcej w połowie rankingu (dla porównania najniższa stopa bezrobocia występuje w Niemczech – 7,4%, najwyższa w Hiszpanii – 53%). Biorąc pod uwagę zidentyfikowane przyczyny bezrobocia wśród młodych, w tym przedwczesne kończenie nauki bez kwalifikacji, brak odpowiednich umiejętności, brak doświadczenia zawodowego, ograniczone możliwości szkoleń oraz nieefektywne interwencje na rynku pracy – KE zarekomendowała działania służące: zapobieganiu przedwczesnemu kończeniu nauki, rozwojowi umiejętności potrzebnych w miejscu pracy, na które jest zapotrzebowanie, zapewnieniu priorytetowości zatrudnienia młodych ludzi, wspieraniu pracy z młodzieżą jako źródła wsparcia dla zatrudniania młodych oraz promowaniu wysokiej jakości praktyk w ramach schematów kształcenia i szkolenia lub zatrudnienia (*Komunikat Komisji...* 2009, s. 7).

Praktyki zawodowe i zajęcia praktyczne to jednocześnie dwie spośród czterech najbardziej popularnych form współpracy ze szkołami zawodowymi wskazywane przez pracodawców (Goźlińska, Kruszewski 2013, s. 134). W dalszej kolejności wymienia się sponsorowanie szkół, kształcenie zawodowe inne niż zajęcia praktyczne i praktyki zawodowe, dostarczanie wyposażenia i materiałów/surowców i klasy patronackie. Realizacja staży i praktyk ma wpływ na rozwój zarówno kompetencji zawodowych, jak i tzw. kompetencji miękkich. Do tych ostatnich należą m.in. umiejętności komunikacyjne, praca w zespole, zarządzanie czasem, organizacja pracy własnej, odpowiedzialność, myślenie krytyczne i kreatywne rozwiązywanie problemów, punktualność, uczciwość, etyka pracy. Jest to o tyle istotne, że pracodawcy poszukują pracowników o rozwiniętych kompetencjach miękkich, nie tylko stricte zawodowych. Pracodawcy coraz częściej zwracają uwagę na kwalifikacje kandydatów do pracy niż na ich staż zawodowy (Kocór i in. 2015, s. 36). Rośnie również znaczenie konkretnych kwalifikacji, czyli umiejętności potwierdzonych formalnie.

1 Ang. *not in employment, education or training* – młodzież pozostająca poza sferą zatrudnienia i edukacji.

Wykres 1. Ogólne wymagania wobec poszukiwanych pracowników formułowane w ofertach pracy przez pracodawców w latach 2010–2014, N = 20009 (2010), N = 20634 (2011), N = 21594 (2012), N = 20081 (2013), N = 21279 (2014), (w %)

Źródło: Kocór i in. 2015, s. 36.

Według pracodawców młodym pracownikom brakuje określonych kompetencji, wśród których wymieniają m.in. utrzymywanie kontaktów z klientami, komunikatywność, współpracę w grupie, umiejętność rozwiązywania konfliktów, zdolność do odpowiedniej autoprezentacji, samoorganizację, samodzielność, zarządzanie czasem własnym, zdolność do podejmowania decyzji i inicjatyw, przedsiębiorczość (Jelonek w: Dardziński i in. 2015, s. 19). Ponadto 4/5 pracodawców poszukujących osób do pracy wskazywało na niespełnianie przez kandydatów ich oczekiwań związanych z pracą na danym stanowisku, w tym dotyczących kompetencji niewystarczającego doświadczenia zawodowego oraz motywacji do pracy (Kocór i in. 2015, s. 10). Na brak odpowiednich kompetencji zawodowych wskazała ponad połowa pracodawców poszukujących pracowników i doświadczających trudności z ich znalezieniem. Ponad 1/4 z nich twierdzi, że przeszkodę w zrekrutowaniu odpowiednich osób stanowią niesamodzielność oraz brak przedsiębiorczości i odporności

na stres, dla 1/10 zaś jest to brak umiejętności interpersonalnych. Jest to o tyle ciekawe, że zasadniczo uczniowie najwyżej oceniają właśnie swoje kompetencje interpersonalne, poza komputerowymi (Szczucka 2011, s. 48). Najniżej na pięciopunktowej skali znalazła się ocena kompetencji technicznych, przy czym uczniowie szkół zawodowych najbardziej krytyczni byli wobec własnych umiejętności w zakresie wykonywania prac biurowych i obliczeń oraz swoich zdolności artystycznych i twórczych.

Tabela 1. Ocena poziomu kompetencji i skłonności do ich wykorzystywania w praktyce w podziale na typ szkoły*

kompetencja	szkoła zawodowa	liceum ogólnokształcące	liceum profilowane	technikum	szkoła policealna
wyszukiwanie i analiza informacji	3,16	3,53	3,32	3,33	3,53
obsługa, montowanie, naprawa urządzeń	3,07	2,32	2,35	2,81	2,47
wykonywanie obliczeń	2,86	3,20	2,83	3,03	3,04
komputer i internet	4,02	4,07	4,15	4,17	4,00
zdolności artystyczne i twórcze	2,94	3,14	3,06	2,96	3,11
sprawność fizyczna	3,94	3,69	3,80	3,86	3,81
samoorganizacja pracy i inicjatywa	3,45	3,75	3,57	3,65	3,78
kontakty z innymi ludźmi	3,94	4,05	4,05	4,03	4,08
prace biurowe	2,82	3,22	3,17	3,20	3,16
kierowanie i organizacja prac	3,28	3,56	3,40	3,48	3,36
dyspozycyjność	3,61	3,81	3,78	3,88	3,97

* Opinie uczniów na temat kompetencji własnych.

Źródło: Szczucka, Jelonek 2011, s. 50.

Znaczna część uczniów, bo około 1/3, niezależnie od typu szkoły, deklaruje potrzebę uzupełnienia kompetencji przed podjęciem pracy. W tej grupie uczniów nieco więcej wskazań było wśród uczniów szkół zawodowych, którzy przy ubieganiu się o pracę muszą udokumentować posiadanie konkretnych uprawnień. Jednocześnie uczniowie tego typu szkół stosunkowo najrzadziej (choć był to i tak co czwarty respondent) wskazywali na konieczność doszkolenia. Co ciekawe, największa grupa badanych nie była w stanie powiedzieć, czy potrzebuje uzupełnić kompetencje przed podjęciem pracy. O ile w przypadku uczniów liceum może się to wiązać z niepewnością co do charakteru wykonywanego w przyszłości zawodu, to w przypadku uczniów szkół zawodowych może to świadczyć o braku orientacji w oczekiwaniach pracodawców

odnośnie do poszukiwanych przez nich umiejętności i kwalifikacji (Szczucka, Jelonek 2011, s. 53).

Wykres 2. Potrzeba uzupełnienia kompetencji przed podjęciem pracy w podziale na typ szkoły (w %)*

* Odpowiedzi uczniów w podziale na typ szkoły.

Źródło: Szczucka, Jelonek 2011, s. 50.

Tymczasem o sukcesie na rynku pracy będzie świadczyć zdolność adaptacji do różnych warunków pracy i zmieniającego się rynku pracy, a warunkiem niezbędnym jest posiadanie kompetencji umożliwiających taką adaptację. Adekwatna wydaje się być definicja przyjęta przez Wal-kowiaka, według której, że „kompetencje to wiedza, umiejętności, cechy osobowościowe, doświadczenie, postawy i zachowania pracowników nakierowane na sprawne wykonywanie zadań w ciągle zmieniających się sytuacjach zawodowych” (Sienkiewicz i in. 2013, s. 16).

Również na forum UE trwają od lat dyskusje na temat konieczności wzmacniania tzw. kompetencji kluczowych zarówno wśród osób młodych, jak i dorosłych. Przez lata ewoluowała sama ich definicja, ujęta w listę ośmiu kompetencji w zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady z 18 grudnia 2006 r., a następnie – w wyniku konsultacji wskazujących na potrzebę zmian – zredefiniowana w Zaleceniu Rady z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (Fells i in. 2018). Oprócz kompetencji w zakresie pisania i czy-

tania czy kompetencji matematycznych oraz w zakresie nauk przyrodniczych, technologii i inżynierii, wymienia się wielojęzyczność, kompetencje cyfrowe, obywatelskie, kompetencje w zakresie świadomości i ekspresji kulturalnej, kompetencje osobiste, społeczne i w zakresie uczenia się oraz kompetencje w zakresie przedsiębiorczości. W odpowiedzi na wyzwania globalizacji, szybki postęp naukowo-techniczny oraz w trosce o jakość efektów kształcenia również systemy edukacji krajów UE zaczęły zwracać coraz większą uwagę na rozwój kompetencji kluczowych (Smoczyńska i in. 2005). Zaczęto podkreślać wagę praktycznego wykorzystywania przekazywanych wiadomości i umiejętności, nie tylko w szkolnictwie zawodowym, ale także w kształceniu ogólnym.

W tym kontekście w odniesieniu do obszaru szkolnictwa zawodowego znaczenia nabiera sposób realizacji praktycznej nauki zawodu w Polsce, w tym zarówno staży, jak i praktyk, dostosowanie programów zajęć do zmieniających się potrzeb rynku pracy oraz doskonalenie zawodowe kadry nauczycielskiej.

Europejskie programy na rzecz edukacji zawodowej w Polsce

Opisane wyżej problemy ze zdobywaniem przez młode osoby kompetencji niezbędnych na rynku pracy świadczą o tym, jak istotną rolę powinno odgrywać w nauce zawodu kształcenie praktyczne. Systemowe wspieranie polskiego sektora kształcenia zawodowego ze środków europejskich umożliwił program Leonardo da Vinci, który został uruchomiony przede wszystkim w celu poprawy jakości kształcenia praktycznego w krajach UE. Dzięki wyjazdom na staże i praktyki w zagranicznych firmach i placówkach kształcenia praktycznego uczniowie i młodzi pracownicy mieli okazję zdobyć nową praktyczną wiedzę i umiejętności zawodowe bezpośrednio związane z obszarem kształcenia zawodowego realizowanego w szkole lub innej instytucji kształcenia zawodowego. W 1995 r. uruchomiono pierwszą edycję programu w państwach członkowskich UE, a trzy lata później do grona uprawnionych wnioskodawców dołączyły również instytucje polskie. W 2007 r. program Leonardo da Vinci został włączony w strukturę nowo powstałego programu „Uczenie się przez całe życie”, który miał wspierać działania na rzecz poprawy jakości edukacji w Europie, nie tylko w obszarze kształcenia zawodowego, ale również w innych sektorach edukacji.

Wykres 3. Dofinansowanie przyznane beneficjentom programu Leonardo da Vinci w ramach programu „Uczenie się przez całe życie” w latach 2007–2013 (w euro)

Źródło: Raport 2007–2013... 2014, s. 16.

W 2014 r. program „Uczenie się przez całe życie” został zastąpiony przez Erasmus+, nowy instrument finansowy, który połączył ówczesne programy sektorowe w jedną strukturę finansującą różne działania edukacyjne, także realizację projektów na rzecz wspierania mobilności w kształceniu zawodowym młodzieży. Jedną z największych zalet programu jest znaczne uproszczenie jego struktury oraz większa synergia różnych sektorów edukacji.

Wykres 4. Dofinansowanie przyznane beneficjentom programu Erasmus+ w sektorze kształcenie i szkolenia zawodowe w latach 2014–2017 (w euro)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych FRSE.

Europejskie programy edukacyjne dzięki realizacji swoich celów operacyjnych wspierają działania nastawione na rozwój kształcenia zawodowego i ustawicznego, a także rozwiązania zwiększające przejrzystość i uznawalność kwalifikacji zawodowych. Z oferty zagranicznych mobilności zawodowych w ramach Erasmus+ korzystają przede wszystkim szkoły, realizujące staże i praktyki dla uczniów we wstępnej fazie kształcenia zawodowego. Staże – realizowane w organizacjach partnerskich w krajach biorących udział w programie – przyczyniają się nie tylko do zwiększania atrakcyjności kształcenia i szkolenia zawodowego, ale również do zwiększenia szans na zatrudnienie młodych absolwentów szkół oraz ich uczestnictwo w europejskim rynku pracy.

Wykres 5. Liczba uczestników programu Leonardo da Vinci w Polsce w latach 2007–2013

Źródło: Raport 2007–2013... 2014, s. 16.

Warto podkreślić, że to właśnie Polska jest jednym z państw najaktywniej wykorzystujących fundusze przyznane na realizację projektów mobilności. W ciągu ostatniej dekady suma środków przekazywanych co roku na prowadzenie projektów na rzecz poprawy sektora edukacji zawodowej wzrosła ponad dwukrotnie, a liczba uczestników realizowanych mobilności wzrosła z ok. 5,5 tys. w 2007 do ponad 10 tys. w 2017 r.

Wykres 6. Liczba uczestników programu Erasmus+
kształcenie i szkolenia zawodowe w latach 2014–2016

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych FRSE.

Mobilność zawodowa a rozwój kompetencji

W 2017 r. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji przeprowadziła badanie losów absolwentów staży i praktyk zawodowych realizowanych w ramach europejskich programów edukacyjnych: Leonardo da Vinci, Erasmus+ oraz projektów dofinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego². Głównym celem badania było określenie, czy i w jaki sposób doświadczenie praktycznego kształcenia za granicą wpływa na dalsze losy uczniów i absolwentów polskich szkół zawodowych. Do wszystkich byłych uczestników mobilności przesłano anonimową ankietę internetową, a część uczestników badania kwe-

2 Od 2013 r. FRSE przeznacza dodatkowe środki na dofinansowanie projektów z list rezerwowych w ramach projektów systemowych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach PO KL i PO WER.

stionariuszowego została również poproszona o udział w wywiadach indywidualnych i grupowych³.

Wyniki badania pokazały, że już samo poznanie kontekstu pracy zawodowej okazało się bardzo istotną korzyścią dla wielu byłych uczestników wyjazdów. Dzięki doświadczeniu zagranicznej mobilności zawodowej uczestnicy mogli nie tylko zobaczyć, jak wygląda praca i praktyczna nauka zawodu w innym kraju europejskim, ale również (często po raz pierwszy) sprawdzić się na danym stanowisku pracy. Respondenci zwracali uwagę, że okres szkolenia praktycznego za granicą umożliwił im poznanie zasad i mechanizmów funkcjonowania danego przedsiębiorstwa.

Większość uczestników badania była zgodna, że takie wyjazdy mogą mieć również znaczący wpływ zarówno na wybór dalszej ścieżki kształcenia, jak i na dalsze życie zawodowe. Podkreślano jednak, że zależy to w dużej mierze m.in. od długości pobytu za granicą, zakresu wykonywanej pracy oraz jakości wsparcia mentorów w zagranicznych instytucjach przyjmujących. Wśród osób, dla których mobilność stanowiła uzupełnienie praktyk u polskich pracodawców, większość lepiej oceniła praktyki realizowane za granicą niż w kraju, zaznaczając przy tym, że taka ocena wynika przede wszystkim z lepszej organizacji procesu kształcenia, nie zaś jedynie z atrakcyjności samego wyjazdu. Stażyści chwalili zagraniczną infrastrukturę, dostępność sprzętu, opiekę mentorską, a przede wszystkim możliwość rzeczywistego zaangażowania w pracę danego przedsiębiorstwa. Respondenci zwracali również uwagę na korzyści wynikające z poznania specyfiki środowiska branżowego w innym kraju, a także odmiennej organizacji i kultury pracy. Co więcej, znaczna część respondentów podkreślała, że poznanie specyfiki pracy w danym zawodzie pozwoliło im również przekonać się o słuszności wyboru szkoły.

3 Łącznie w ramach badania uczestniczyło ponad 2,6 tys. respondentów ankiet, 20 uczestników indywidualnych wywiadów pogłębionych oraz 60 uczestników wywiadów grupowych.

**Wykres 7. Korzyści wynikające z realizacji zagranicznych staży i praktyk
w opinii uczestników wyjazdów, N = 2592**

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego przez FRSE.

Niemal wszyscy badani zauważali, że zagraniczna mobilność wpływa na rozwój różnych umiejętności, nie tylko tych stricte zawodowych, ale także językowych i społecznych, oraz kompetencji miękkich. Wśród największych korzyści z wyjazdów wskazywano wpływ na poprawę zdolności komunikowania się i współpracy w zespole, porozumiewania się w języku obcym oraz umiejętność pracy w międzynarodowym środowisku.

Co ważne, niemal wszyscy uczestnicy badania potwierdzili, że mobilność przyczyniła się do zwiększenia ich umiejętności językowych, a zdobyte kompetencje dotyczyły nie tylko słownictwa ogólnego, ale również porozumiewania się w języku obcym w środowisku pracy. Zdaniem uczestników wynikało to przede wszystkim z konieczności komunikacji z obcokrajowcami, zarówno w pracy, jak i w życiu codziennym, co niejednokrotnie pozwalało nie tylko przezwyciężyć nieśmiałość, ale również pozbyć się kompleksów związanych z brakiem poprawności językowej.

Należy dodać, że poziom deklarowany wpływu mobilności na poszczególne kompetencje o charakterze stricte zawodowym w wielu wypadkach zależał przede wszystkim od branży kształcenia. O ile absolwenci staży realizowanych w branży mechanicznej często deklarowali, że wyjazdy w wysokim stopniu pomogły im lepiej obsługiwać specjalistyczne narzędzia i sprzęt, to absolwenci kierunków związanych z informatyką i budownictwem zdecydowanie częściej zwracali uwagę na różnice w zaawansowaniu technologicznym między firmami w Polsce i za granicą. Odmienność specyfiki poszczególnych branż okazała się również istotna w kontekście rozwoju umiejętności interpersonalnych uczestników. Nowe kompetencje w zakresie obsługi klienta, technik sprzedaży czy umiejętności negocjacyjnych zdecydowanie częściej deklarowali absolwenci staży realizowanych w turystyce i gastronomii niż osoby odbywające staże w pozostałych branżach.

Wykres 8. Wpływ zagranicznych staży i praktyk zawodowych na kompetencje uczestników wyjazdów, N = 2592 (odsetek odpowiedzi twierdzących)

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego przez FRSE.

Dłuższy pobyt za granicą oraz praca w międzynarodowym środowisku sprawiły, że młodzi stażyści mieli możliwość pełniejszego obcowania z przedstawicielami innych kultur i narodowości, a doświadczenie różnic kulturowych pozwalało uczestnikom na bardziej dokładne obserwowanie, jak wygląda życie codzienne w innych krajach. Istotę powyższych różnic dostrzegali szczególnie stażyści pracujący w branżach związanych z usługami, hotelarstwem i gastronomią, chociaż należy dodać, że osoby kształcące się w innych branżach także zauważały istotny związek między inną kulturą i odmiennym stylem życia a kontekstem pracy zawodowej.

Wykres 9. Wpływ stażu na kompetencje miękkie uczestników wyjazdów, N = 2592

Rozkład odpowiedzi na pytanie, czy zgadza się Pan/Pani z danym stwierdzeniem.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego przez FRSE.

Jednym z pozytywnych efektów realizowanych mobilności była możliwość sprawdzenia się w nowych warunkach, z dala od domu i codziennych przyzwyczajeń. Było to nie tylko pierwsze doświadczenie prawdziwej pracy zawodowej, ale też często pierwszy samodzielny dłuższy pobyt z dala od bliskich. Uczestnicy staży często podkreślali, że udział w mobilności nauczył ich lepiej pokonywać stres oraz radzić sobie w trudnych i nietypowych sytuacjach.

Wykres 10. Wpływ mobilności na kompetencje miękkie i społeczne w podziale na staże. W zestawieniu ujęto odpowiedzi osób, które zgodziły się z danym stwierdzeniem w bardzo wysokim lub w raczej wysokim stopniu, N = 2592

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania zrealizowanego przez FRSE.

Podkreślano, że projekty mobilności edukacyjnej miały duży wpływ na rozwój samodzielności. Dotyczyło to zwłaszcza wyjazdów zakładających nie tylko pracę w firmach, ale i konieczność samodzielnego organizowania takich spraw związanych z pobytem za granicą jak dojazd do miejsca pracy czy też wyżywienie. Wymagało to samokontroli

i rozsądnego dysponowania środkami przyznanymi w ramach kieszonkowego. Uczestnicy wywiadów często podkreślali również, że już samo poradzenie sobie w nowych warunkach zdecydowanie wzmocniło ich pewność siebie i stało się impulsem do podejmowania nowych inicjatyw po powrocie do kraju. Zdecydowana większość z nich stwierdziła również, że dzięki udziałowi w stażu nabyła umiejętność planowania i samodzielnej nauki oraz lepszego zarządzania czasem.

Wsparcie dla walidacji efektów kształcenia praktycznego

Wśród korzyści, jakie wynikają z realizacji zagranicznych mobilności zawodowych, nie sposób nie wymienić możliwości formalnego potwierdzenia umiejętności i zdobycia praktycznego doświadczenia dzięki praktycznemu kształceniu w zagranicznych instytucjach przyjmujących stażystów. Istotnym dokumentem, potwierdzającym w sposób arbitralny osiągnięcia w zakresie podniesienia kompetencji zawodowych, jest certyfikat Europass-Mobilność. Stanowi on ważne narzędzie w procesie walidacji i certyfikacji okresów nauki lub szkolenia, realizowanych za granicą w ramach tzw. europejskich ścieżek kształcenia, na które składają się wspólne programy szkoleniowe, organizowane przez instytucje partnerskie w różnych państwach UE.

Pakiet dokumentów Europass jest inicjatywą KE przyjętą decyzją Parlamentu Europejskiego i Rady UE z dnia 15 grudnia 2004 r. i obowiązującą od stycznia 2005 r. Największą zaletą certyfikatów Europass-Mobilność jest ich ustandaryzowanie, które w znacznym stopniu ułatwia proces uznawania zdobytych kompetencji przez ośrodki odpowiedzialne za sprawdzanie kompetencji zawodowych oraz przez potencjalnych pracodawców. Przygotowanie certyfikatów wysokiej jakości znacząco poprawia pozycję uczestników na rynku pracy po ukończeniu stażu zagranicznego i często stanowi niezwykle istotny, jeżeli nie kluczowy, element dokumentów aplikacyjnych.

**Wykres 11. Liczba wydanych dokumentów Europass –
–Mobilność w Polsce w latach 2005–2015**

Źródło: Krajowe Centrum Europass w Polsce.

Realizacji zagranicznych mobilności zawodowych uczniów i młodych pracowników niejednokrotnie towarzyszy również konieczność uznawania kompetencji i umiejętności zdobywanych za granicą. Odpowiedzią na te potrzeby jest Deklaracja Kopenhaska, wydana w listopadzie 2002 r. przez europejskich ministrów ds. kształcenia i szkolenia zawodowego oraz Komisję Europejską, w sprawie wzmocnienia współpracy europejskiej⁴. Jednym z najistotniejszych rezultatów procesu kopenhaskiego jest Europejski system akumulowania i przenoszenia osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (European Credit System for Vocational Education and Training – ECVET), który ma z założenia wspierać proces uznawania oraz oceny poziomu nabycia konkretnych umiejętności związanych z daną ścieżką kształcenia zawodowego. Ta inicjatywa KE ma na celu przede wszystkim wzmocnienie współpracy krajów członkowskich w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego

4 Zob. bit.ly/2lQtFtc [dostęp: 27.06.2019].

oraz umożliwienia obywatelom krajów UE łatwiejszego zdobywania i uznawania kwalifikacji zawodowych.

Wdrożenie ECVET jest dobrowolne, w gestii każdego kraju i instytucji odpowiedzialnych leży określenie zasad i zakresu funkcjonowania tego systemu. Chociaż system ECVET nie został jeszcze w pełni wdrożony w żadnym z krajów europejskich, prowadzone są projekty pilotażowe mające na celu zebranie doświadczeń i dobrych praktyk, które mają ułatwić jego stosowanie (Dębowski i in. 2016, s. 10–11). Dlatego też, w celu wspierania władz krajowych we wdrażaniu ECVET w Polsce, powołano Krajowy Zespół Ekspertów ECVET, który od w 2012 r. działa przy Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji. Członkowie zespołu aktywnie promują tę inicjatywę, prowadząc warsztaty, spotkania eksperckie oraz opracowując materiały na temat założeń i praktycznych aspektów systemu ECVET. Warto jednak podkreślić, że kluczową rolę w rozwijaniu koncepcji ECVET w Polsce odgrywają przede wszystkim instytucje i placówki kształcenia zawodowego, które realizują zagraniczne staże i praktyki finansowane ze środków europejskich.

Wyzwania

W ciągu ostatnich lat można zaobserwować wzrost zainteresowania ofertą zagranicznych staży i praktyk zawodowych wśród polskich placówek kształcenia zawodowego. O tym, jak duże są potrzeby polskiego sektora edukacji zawodowej w zakresie współpracy z zagranicznymi partnerami, może świadczyć wzrost liczby polskich szkół korzystających z oferty zagranicznych mobilności w ciągu ostatnich dziesięciu lat. O ile w 2007 r. do Fundacji wpłynęło 605 wniosków o dofinansowanie projektów w ramach programu Leonardo da Vinci, to liczba wniosków złożonych w 2017 r. przez polskie instytucje do programu Erasmus+ w sektorze kształcenia i szkoleń zawodowych wyniosła ponad 900.

Zwiększeniu popularności zagranicznych wyjazdów edukacyjnych powinna również towarzyszyć refleksja zarówno nad zapewnieniem jak najwyższej jakości projektów, jak i nad wyzwaniami stojącymi przed polskimi instytucjami aktywnie realizującymi zagraniczne mobilności zawodowe. Wśród istotnych czynników jakościowych należy wymienić chociażby takie aspekty jak dbałość o rezultaty projektów, ze szczególnym uwzględnieniem zapewnienia jakości efektów kształcenia, a także realizację strategii upowszechniania wyników mobilności edukacyjnych.

Poprawie jakościowej w obszarze zagranicznych mobilności zawodowych z pewnością powinno sprzyjać również zwiększenie zakresu oddziaływania programu Erasmus+ na poziomie regionalnym. Warto w tym miejscu podkreślić, że chociaż staże i praktyki zawodowe ze środków europejskich są realizowane we wszystkich polskich województwach, to od wielu lat najbardziej aktywnie z programu korzystają instytucje ze Śląska i Mazowsza, co z pewnością ma związek z wysokim stopniem zurbanizowania tych regionów.

Należy również zaznaczyć, że badania realizowane przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji pokazują zdecydowanie większe zainteresowanie mobilnościami zagranicznymi wśród szkół, które realizują projekty europejskie. Powyższa tendencja dotyczy również edukacji zawodowej, a oferta staży i praktyk zagranicznych czyni szkołę zdecydowanie bardziej atrakcyjną w oczach potencjalnych kandydatów. Okazuje się, że realizowanie zagranicznych staży i praktyk jest elementem przyciągającym potencjalnych uczniów do szkoły, a zapewnienie możliwości udziału w projektach zagranicznych mobilności zdecydowanie podnosi prestiż placówki na lokalnym rynku edukacyjnym.