



Marta Mieszczanek

Jan Elbanowski

Systemy prognozowania popytu na kwalifikacje w Danii i Portugalii



Warszawa 2018

Autorzy:

Marta Mieszczanek

Jan Elbanowski

© Copyright by: *Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa, grudzień 2018*

Wzór cytowania:

Elbanowski J., Mieszczanek M. (2018). Systemy prognozowania popytu na kwalifikacje w Danii i Portugalii. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Instytut Badań Edukacyjnych

ul. Górczewska 8

01-180 Warszawa

tel. (22) 241 71 00; www.ibe.edu.pl

Spis Treści

Spis Treści.....	3
1. Wprowadzenie.....	5
Dania.....	8
2. Struktura rynku pracy w Danii - informacje ogólne.....	8
2.1. Wykształcenie	9
2.2. Aktywność ekonomiczna i status na rynku pracy	12
2.3. Zatrudnienie w poszczególnych sektorach gospodarki	12
3. Zintegrowany System Kwalifikacji w Danii.....	14
3.1. Informacje ogólne i geneza systemu	14
3.2. Instytucje nadzorujące i koordynujące – podstawy prawne i współpraca	17
3.3. Interesariusze i beneficjenci systemu	19
3.4. Proces włączania nowych kwalifikacji do systemu	22
3.4.1. Opis procesu – podstawy prawne, przebieg, struktura, podmioty.....	22
3.4.2. Zidentyfikowane mocne i słabe strony procesu.....	30
4. System prognozowania popytu na kwalifikacje w Danii.....	33
4.1. Geneza systemu	33
4.2. Ogólny opis systemu – instytucje i elementy systemu	35
4.3. Metodologia prowadzonych badań	40
4.3.1. Zakres terytorialny i tematyczny prowadzonych badań.....	40
4.3.2. Podstawowe wskaźniki i zmienne.....	42
4.3.3. Realizowane badania i wykorzystywane narzędzia badawcze.....	46
4.4. Dostępność i wykorzystanie wyników badań	53
4.4.1. Dostępność danych i wyników badań.....	54
4.4.2. Wykorzystywanie danych i wyników badań.....	55
4.5. Ewaluacja systemu prognozowania popytu na kwalifikacje	58
4.6. Zidentyfikowane mocne i słabe strony systemu prognozowania popytu na kwalifikacje	60
Portugalia.....	63
5. Struktura rynku pracy w Portugalii - informacje ogólne.....	63
5.1. Wykształcenie	64
5.2. Aktywność ekonomiczna i status na rynku pracy	65
5.3. Zatrudnienie w poszczególnych sektorach gospodarki	66

6. Zintegrowany System Kwalifikacji w Portugalii	67
6.1. Informacje ogólne i geneza systemu	67
6.2. Instytucje nadzorujące i koordynujące – podstawy prawne i współpraca	72
6.3. Interesariusze i beneficjenci systemu	73
6.4. Proces włączania nowych kwalifikacji do systemu	75
6.4.1. Opis procesu – podstawy prawne, przebieg, struktura, podmioty	75
6.4.2. Zidentyfikowane mocne i słabe strony procesu	80
7. System prognozowania popytu na kwalifikacje w Portugalii.....	83
7.1. Geneza systemu	83
7.2. Ogólny opis systemu – instytucje i elementy systemu	84
7.3. Metodologia prowadzonych badań	88
7.3.1. Zakres terytorialny i tematyczny prowadzonych badań	88
7.3.2. Podstawowe wskaźniki i zmienne.....	92
7.3.3. Realizowane badania i wykorzystywane narzędzia badawcze.....	98
7.4. Dostępność i wykorzystanie wyników badań	104
7.4.1. Dostępność wyników	104
7.4.2. Wykorzystanie wyników badań	105
7.5. Ewaluacja systemu prognozowania popytu na kwalifikacje	107
7.6. Zidentyfikowane mocne i słabe strony systemu prognozowania popytu na kwalifikacje	111
8. Porównanie obu krajów – najważniejsze wnioski i obserwacje	115
9. Załączniki – stosowane narzędzia	118
9.1. Dania	118
9.1.1. Labour Force Survey	118
9.1.2. Labour Market Balance.....	118
9.2. Portugalia	119
10. Literatura cytowana	120
10.1. Dania	120
10.2. Portugalia	124
11. Nota o autorach.....	128

1. Wprowadzenie

Niniejsza ekspertyza została przygotowana na zlecenie Instytutu Badań Edukacyjnych. Jej głównym celem było uzyskanie kompleksowych informacji dotyczących funkcjonowania systemów prognozowania popytu na kwalifikacje w dwóch krajach: Portugalii i Danii. Oprócz szczegółowych informacji dotyczących działania tych systemów, ekspertyza zawiera również obszerną część kontekstową, opisującą sposób funkcjonowania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w wymienionych krajach.

Ekspertyza miała pomóc w znalezieniu odpowiedzi na poniższe główne pytania badawcze:

- Jaka jest struktura ludności Portugalii/Danii wg wykształcenia, aktywności ekonomicznej, statusu na rynku pracy oraz zatrudnienia w poszczególnych sektorach gospodarki?
- Jaka jest struktura ludności Portugalii/Danii wg wykształcenia, aktywności ekonomicznej, statusu na rynku pracy oraz zatrudnienia w poszczególnych sektorach gospodarki?
- Jakie były główne argumenty przemawiające za wprowadzeniem krajowego systemu kwalifikacji w Portugalii/Danii? Na jakie wyzwania rynku pracy miało odpowiedzieć stworzenie krajowego systemu kwalifikacji?
- Jakie instytucje i w jakim zakresie są odpowiedzialne za koordynowanie krajowego systemu kwalifikacji w Portugalii/Danii? Jakie przepisy prawa regulują funkcjonowanie tych instytucji?
- Czy, a jeśli tak, to w jakim stopniu, instytucje koordynujące są prawnie zobligowane do współpracy z innymi instytucjami (np. ministerstwami, agendami publicznymi)? Na jakich zasadach opiera się ta współpraca?
- Kim są główni odbiorcy i interesariusze systemu? Czy instytucje koordynujące monitorują, które grupy i w jakim stopniu korzystają z systemu oraz którymi jego aspektami są zainteresowane? W jaki sposób odbywa się taki monitoring?
- Jak funkcjonuje proces włączania kwalifikacji do systemu? Jakie są jego etapy? Jakie podmioty i w jakim stopniu są zaangażowane w każdy z tych etapów? Czy w procesie włączania kwalifikacji uwzględnione są konsultacje społeczne, jak one wyglądają? Jakimi przepisami prawa regulowane jest zaangażowanie poszczególnych podmiotów?
- Jaki wpływ na procesy decyzyjne związane z włączaniem kwalifikacji do systemu ma każdy z zaangażowanych podmiotów? W jakim stopniu podmioty te odgrywają rolę decydentów? Jakie akty normatywne regulują te procesy?

- Jakie są mocne i słabe strony przyjętego w Portugalii/Danii modelu konsultacji włączania kwalifikacji do systemu?
- Jakie instytucje odpowiadają za rozwój oraz koordynację krajowych systemów prognozowania popytu na kwalifikacje w Portugalii i Danii?
- Jaką rolę pełni system prognozowania popytu na kwalifikacje w Portugalii/Danii i jakie są jego najważniejsze funkcje? Z jakich elementów składa się ten system?
- Czy system ten ma charakter tylko i wyłącznie ogólnokrajowy, czy też monitorowany jest również popyt na kwalifikacje na niższych poziomach terytorialnych?
- Czy, i w jaki sposób monitorowany jest popyt na kwalifikacje w podziale na poszczególne sektory rynku?
- Jakie metody wykorzystywane są do prognozowania popytu na kwalifikacje?
- Jaki jest zakres przedmiotowy i podmiotowy (w tym wielkość prób badawczych) badań projektowanych oraz realizowanych w ramach systemu prognozowania popytu na kwalifikacje?
- Jakie narzędzia są stosowane przy prognozowaniu popytu na kwalifikacje? Jakie informacje są zbierane przy użyciu tych narzędzi? Od kogo, w jaki sposób i jak często zbierane są te informacje?
- Jakie zmienne uwzględniane są w stosowanych narzędziach badawczych? Które z nich mają na etapie analizy wyników charakter zmiennych zależnych?
- Jakie są produkty prowadzonych analiz? Jakie miary/wskaźniki szacowane są na podstawie pozyskanych informacji?
- Czy wyniki prowadzonych analiz są publicznie udostępniane? W jaki sposób są udostępniane?
- Jak wykorzystywane są wyniki prowadzonych badań i analiz? Na ile służą one projektowaniu polityk publicznych w zakresie uczenia się przez całe życie (LLL)? W jakim stopniu wyniki te są wykorzystywane w procesach decyzyjnych dotyczących włączania kolejnych kwalifikacji do systemu?
- W jaki sposób weryfikowana jest skuteczność systemów prognozowania? Na ile dokładne i trafne są wyniki prognozowania realizowanego w ramach opisywanych systemów? Jak często i przez kogo dokonywana jest tego rodzaju ewaluacja? Jak wykorzystywane są jej wyniki?
- Czy, i w jaki sposób, prowadzone są badania nad kwalifikacjami niszowymi? Czy, i w jaki sposób, identyfikuje się kwalifikacje funkcjonujące w systemie, na które nie ma popytu? Czy, i w jaki sposób, identyfikuje się przyczyny związane z brakiem popytu na kwalifikacje? Jakie działania są podejmowane wobec kwalifikacji funkcjonujących w systemie, na które nie ma popytu?

- Jak ewoluował proces kształtowania się systemu prognozowania popytu na kwalifikacje w Portugalii/Danii? Które z zaimplementowanych rozwiązań mogą być przykładami dobrych praktyk i dlaczego? Jakie są mocne i słabe strony przyjętego modelu prognozowania popytu na kwalifikacje?

Niniejsza ekspertyza została przygotowana przede wszystkim na podstawie analizy danych zastanych – dostępnych dokumentów, raportów, stron internetowych oraz internetowych baz danych w językach angielskim, portugalskim i duńskim. Pełny wykaz źródeł i cytowanej literatury znajduje się w rozdziale 12. Dodatkowe informacje uzyskano w toku korespondencji z przedstawicielami wybranych instytucji – Allanem Bruunem Pedersenem z duńskiego Ministerstwa Edukacji, Hanne Marią Elsnab z Duńskiej Instytucji Akredytacyjnej i Jakobem Rathlevem z EVA, którym dziękujemy za poświęcony czas i cenne uzupełnienia. Niestety, ponawiane próby kontaktu z przedstawicielami portugalskiego ANQEP nie przyniosły żadnych rezultatów.

Dania

2. Struktura rynku pracy w Danii - informacje ogólne

Do opisu struktury rynku pracy w Danii posłużono się statystykami pochodzącymi z kilku źródeł: Banku Światowego¹, Statistics Denmark², CEDEFOP³ oraz Eurostat⁴. Szczegółowe informacje uzyskano również z innych pomniejszych źródeł, wyszczególnionych w przypisach.

Zgodnie z danymi Statistics Denmark⁵, Dania na początku 2017 roku miała populację wynoszącą 5,75 mln mieszkańców, w tym 50,3% kobiet i 49,7% mężczyzn. W ostatnich latach notowany jest wzrost populacji (z poziomu 5,33 miliona w roku 2000) przede wszystkim ze względu na imigrację zewnętrzną, ale również wzrastającą średnią długość życia, która pozytywnie wpływa na stosunek liczby urodzeń do liczby zgonów, mimo poziomu dzietności utrzymującego się poniżej granicy zastępowalności pokoleń (w Danii wynosi on 1,8 wobec europejskiej średniej 1,6).

Dania, podobnie jak inne kraje Unii Europejskiej, została poważnie dotknięta kryzysem ekonomicznym z 2008 roku, który przyczynił się zarówno do zauważalnego obniżenia wzrostu gospodarczego, jak i wzrostu stopy bezrobocia. Tempo wzrostu PKB spadło z 3,9% w roku 2006 do -4,9% w roku 2009. Choć już rok później powróciło do wartości dodatnich (1,9%, a w 2017 2,2%), to jednak odbudowa duńskiej gospodarki pod względem makro wskaźników wciąż przebiega wolniej niż w krajach sąsiadujących (Szwecji i Niemczech)⁶.

Mimo tych niekorzystnych zmian, duńska gospodarka utrzymała silną pozycję na rynku światowym – wedle tegorocznego raportu Światowego Forum Ekonomicznego⁷ jest dziesiątą pod względem konkurencyjności gospodarką świata.

¹Otwarta baza danych statystycznych Naku Światowego i Eurostatu na platformie Google: <https://www.google.pl/publicdata/directory?hl=pl&dl=pl>

² Strona Statistics Denmark: <https://www.dst.dk/en>

³ Strona projektu „Skills Panorama”: <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/countries/denmark>

⁴ Strona Komisji Europejskiej: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Main_Page

⁵ Statistics Denmark (2017), Denmark in figures 2017, Dostęp online: www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/GetPubFile.aspx?id=21501&sid=denmark%20in%20figures%202017%20net, s. 4

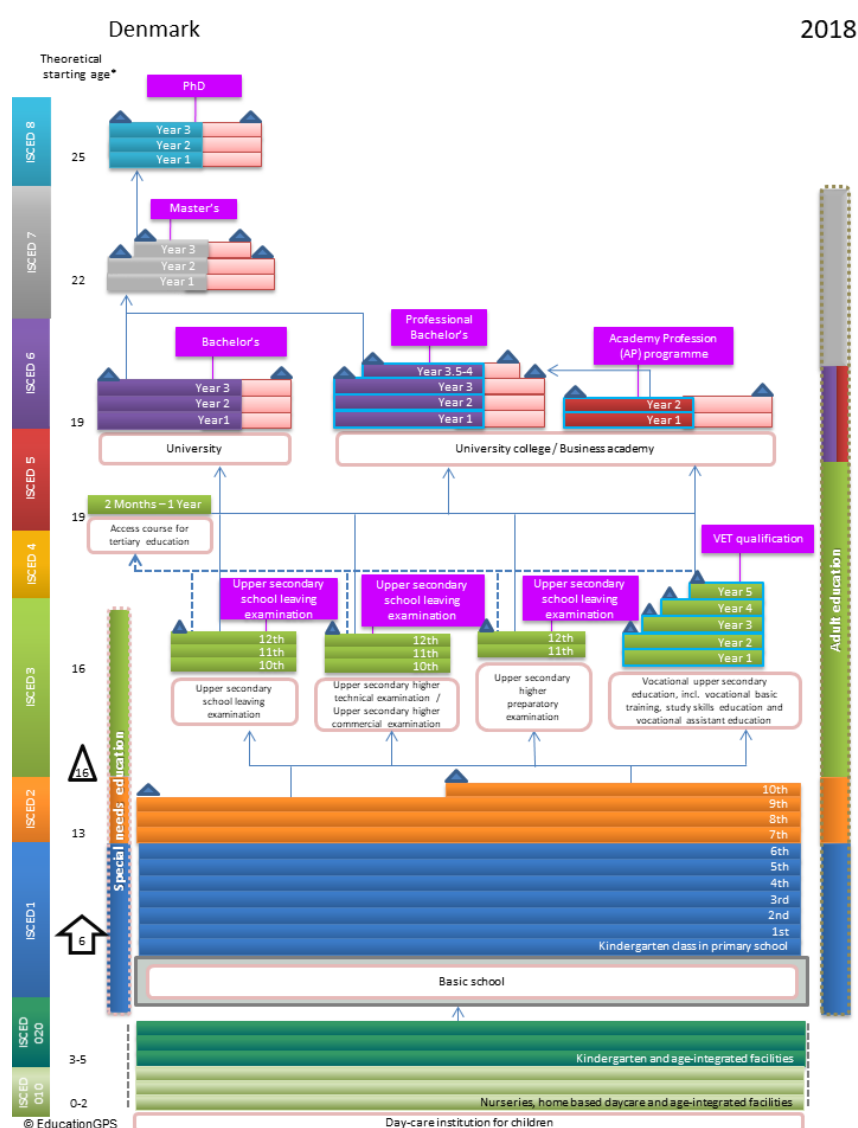
⁶ Strona Narodowego Banku Danii: <http://www.nationalbanken.dk/en/publications/themes/Pages/How-has-Denmark-managed-since-the-financial-crisis.aspx>

⁷ Strona Komisji Europejskiej: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2599&Imi=Y&acro=Imi&lang=en&recordLang=en&parentId=&countryId=DK®ionId=DK0&nuts2Code=%20&nuts3Code=null&mode=text®ionName=National%20Level>

2.1. Wykształcenie

Dania znajduje się na drugim miejscu na świecie (po Australii) pod względem wskaźnika edukacji (education index, wskaźnik składowy wskaźnika rozwoju społecznego HDI: współczynnik obliczany na podstawie zestawienia przewidywanej długości kształcenia dzieci i dorosłych w latach) z wynikiem 0,923 (przewidywane 19,2 lat nauki dla osób dorosłych i 12,7 dla dzieci) Dla porównania, Polska znajduje się na miejscu dwudziestym z rezultatem 0,852 (przewidywanym okresem 16,4 lat nauki dla osób dorosłych i 11,9 dla dzieci)⁸.

Rys. 1. System edukacji w Danii⁹



⁸Wikipedia: https://en.wikipedia.org/wiki/Education_Index

⁹Program OECD „Education GPS”:

<http://gpseducation.oecd.org/CountryProfile?primaryCountry=DNK&treshold=10&topic=EO>

Pozycja Danii w rankingu edukacyjnym znajduje również odzwierciedlenie w wysokim odsetku osób z wykształceniem wyższym, bądź też niepełnym wyższym w ramach short-cycle higher education (kursów jedno- lub dwuletnich kończących się po uzyskaniu 60 lub 120 punktów ECTS), wynoszącym w 2016 roku 35%. Równocześnie systematycznie spada procent osób decydujących się na zakończenie edukacji na poziomie podstawowym (z 41% w 1981 roku do niespełna 18% w 2016 roku). Obowiązkiem szkolnym objęci są wszyscy obywatele do 15 lub 16 roku życia (zależnie od momentu rozpoczęcia edukacji), którzy muszą ukończyć 9 klas.

W Danii silnie ugruntowana jest również koncepcja uczenia się przez całe życie (LLL). Wedle danych OECD¹⁰ z 2012 roku, aż 61% obywateli Danii w przedziale wiekowym 25-64 korzystało z programów edukacyjnych w ramach edukacji pozaformalnej. Pod tym względem, lepszymi wynikami mogą pochwalić się jedynie Nowa Zelandia (64%) i Finlandia (62%).

Tabela 1. Poziom wykształcenia w Danii (2016)¹¹

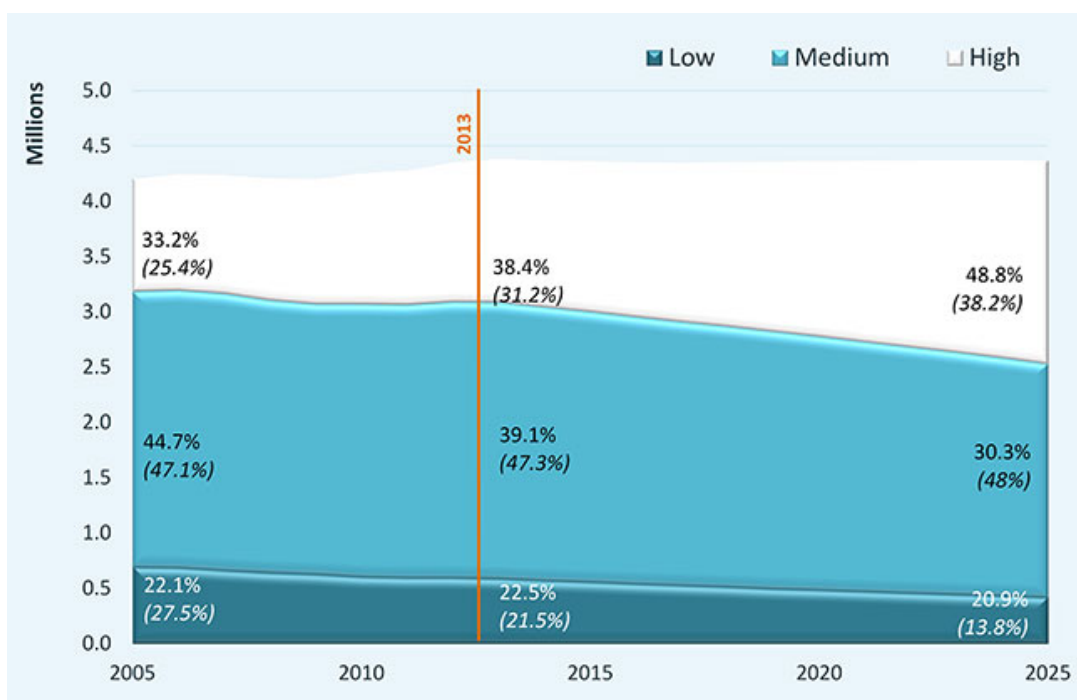
% populacji w wieku 25-64, kończący edukację na danym poziomie	
Wykształcenie podstawowe (9 klas)	18%
Wykształcenie średnie ogólne	6%
Wykształcenie średnie zawodowe	35%
Wykształcenie niepełne wyższe (short-cycle higher education)	5%
Wykształcenie wyższe (studia licencjackie, magisterskie, doktoranckie)	30%
Brak danych	6%

¹⁰ https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EAG_AL (konsultacja strony 19.12)

¹¹ Statistics Denmark (2017), Denmark in figures 2017, Dostęp online: www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/GetPubFile.aspx?id=21501&sid=denmark%20in%20figures%202017%20net, s. 11

Od 2000 roku kobiety stanowią również większość osób uzyskujących w Danii wykształcenie wyższe różnych stopni, zaś mężczyźni mają nieznaczną, choć rosnącą przewagę przy wyborze wykształcenia zawodowego¹².

Wykres 1. Przewidywane zapotrzebowanie na pracowników wedle posiadanych kwalifikacji w Danii w latach 2005-2025



Źródło: CEDEFOP Skills Forecast (2015)¹³

Jak wynika z prognoz CEDEFOP, w 2025 roku aż wysoko wykwalifikowani pracownicy będą stanowić aż 48,8% całego duńskiego rynku pracy, podczas gdy udział pracowników średniowykwalifikowanych i niskowykwalifikowanych będzie się konsekwentnie zmniejszał.

W 2020 roku około 61% aktywnych zawodowo Duńczyków w wieku 30-34 lata będzie posiadało wysokie kwalifikacje. Również pod tym względem Dania wyprzedza inne państwa europejskie – zgodnie z zaleceniami UE w 2020 odsetek ten w krajach członkowskich powinien wynosić około 40%.

¹²Ibidem, s. 11

¹³Strona CEDEFOP: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/denmark-skills-forecasts-2025>

2.2. Aktywność ekonomiczna i status na rynku pracy

Wskutek kryzysu ekonomicznego, stopa bezrobocia, która jeszcze w 2008 roku utrzymywała się na poziomie 3,4% wzrosła w ciągu dwóch lat do poziomu 7,5%. Sytuację udało się stosunkowo szybko ustabilizować i obecnie wyraźnie widoczna jest tendencja zniżkowa (5% w lipcu 2018 roku), jednak powrót do status quo sprzed kryzysu to kwestia co najmniej kilku kolejnych lat: wedle przewidywań CEDEFOP nie stanie się to wcześniej niż w 2020 roku¹⁴. Tym niemniej, bezrobocie w Danii wciąż utrzymuje się poniżej europejskiej średniej (6,8% w lipcu 2018) i w sierpniu 2018 roku zarejestrowanych było 43 tysiące bezrobotnych¹⁵.

Widoczna jest również korzystna różnica pod względem bezrobocia w grupie osób młodych (15-24) – podczas gdy obecnie w Danii wynosi ono 9,9%, w UE jest to 14,8%¹⁶.

Mimo kryzysu na stabilnym poziomie utrzymuje się natomiast stopa aktywności zawodowej (osoby aktywne zawodowo w wieku 15-64), która w 2017 roku wynosiła 79,9%¹⁷.

2.3. Zatrudnienie w poszczególnych sektorach gospodarki

Wedle klasycznego podziału trójsektorowego, pod względem zatrudnienia w gospodarce duńskiej dominuje sektor usług, w którym zatrudnionych jest 78,6% wszystkich pracujących (2017). Na drugim miejscu znajduje się sektor przemysłu (18,8%), na trzecim zaś rolnictwo (2,6%).

Wedle alternatywnego i bardziej szczegółowego modelu wykorzystywanego przez CEDEFOP¹⁸ w 2016 roku największy pod względem zatrudnienia udział w duńskiej gospodarce miały sektory:

- Zdrowie i opieka społeczna – 17,3%
- Handel i sprzedaż detaliczna – 15%
- Wytwórstwo – 11,7%
- Edukacja – 8,9%

¹⁴Strona CEDEFOP: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/denmark-skills-forecasts-2025>

¹⁵Otwarta baza danych statystycznych Banku Światowego i Eurostatu na platformie Google: <https://www.google.pl/publicdata/directory?hl=pl&dl=pl>

¹⁶Ibidem

¹⁷Ibidem

¹⁸Strona projektu „Skills Panorama”: <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/countries/denmark>

■ Usługi specjalistyczne – 6,7%

Ta struktura (zwłaszcza pierwsza pozycja z listy) koresponduje z konsekwentnie realizowaną w Danii wizją tworzenia rozbudowanego państwa bezpieczeństwa socjalnego, zwłaszcza jeśli zestawić ją z danymi dotyczącymi najpopularniejszych zawodów, wśród których pracownicy szeroko rozumianej opieki społecznej znajdują się na trzecim miejscu, po nauczycielach i wykwalifikowanych pracownikach biurowych. Choć rząd podtrzymuje deklaracje o możliwie minimalnym poziomie interwencji w rynek, równocześnie w instytucjach sektora publicznego zatrudnionych jest około 1/3 wszystkich duńskich pracowników¹⁹.

W przypadku wolnego rynku, w gospodarce duńskiej dominującą rolę pełnią mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa (99,4% wszystkich przedsiębiorstw działających w kraju²⁰). Wśród największych firm duńskich pod względem zatrudnienia należy natomiast wyróżnić giganta morskiej branży transportowej Maersk, ISS (międzynarodowa korporacja zapewniająca usługi sprzątające) oraz browar Carlsberg.

¹⁹ Agency for the Modernisation of Public Administration (2011), Employment in the Danish State Sector, dostęp online: modst.dk/media/14148/employment_in_the_danish_state_sector_-_slutversion.pdf

²⁰ Eunika Jedynek (2015), Small and medium-sized enterprises in Denmark, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania, s. 106. Dostęp online: http://apcz.umk.pl/czasopisma/index.php/AUNC_ZARZ/article/viewFile/AUNC_ZARZ.2015.050/9082

3. Zintegrowany System Kwalifikacji w Danii

3.1. Informacje ogólne i geneza systemu

Duński System Kwalifikacji (dla czytelności określany dalej w tekście ekspertyzy jako duński KSK – Krajowy System Kwalifikacji) został stworzony jako odpowiedź na rosnące krajowe i międzynarodowe zapotrzebowanie na stworzenie przejrzystego modelu rozpoznawania i porównywania kwalifikacji różnych poziomów, zarówno w przypadku kształcenia formalnego, jak i nieformalnego oraz pozaformalnego.

Duński KSK ma stanowić przejrzysty, usystematyzowany zbiór kwalifikacji możliwych do uzyskania w duńskim systemie szkolnictwa publicznego, w podziale na 8 poziomów, od nauczania początkowego, po studia wyższe, oferujący zarówno ich opis w formie określonych efektów kształcenia, jak też możliwość porównań zarówno w obrębie duńskiego systemu, jak też w odniesieniu do kwalifikacji europejskich.

Sama kwalifikacja jest w duńskim systemie zdefiniowana jako wynik procesu kształcenia - stopień naukowy (degree), certyfikat lub certyfikat kwalifikacji uzupełniającej - potwierdzony na drodze formalnej walidacji i udokumentowany poprzez opis efektów uczenia się, które zostały osiągnięte. Definicja ta jest zatem zgodna z rozumieniem kwalifikacji w ujęciu europejskim jak również polskim.

W przypadku Danii jednym z kluczowych czynników, leżących u podstaw prac nad systemem, był również wzrastający poziom mobilności pracowników, w tym trwały trend imigracji zewnętrznej oraz coraz większe zainteresowanie duńskimi uczelniami ze strony studentów z innych krajów (przede wszystkim z Unii Europejskiej). Dzięki stworzeniu KSK kompatybilnego i zgodnego z Europejskim Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji (EQF, polski skrót ESK) Dania w większym niż wcześniej stopniu stała się uczestnikiem wspólnego europejskiego rynku pracy i edukacji. Zgodnie z zaleceniami UE, każdy poziom KSK i innych krajowych systemów kwalifikacji odpowiada konkretnemu poziomowi ESK, tworząc jeden spójny system.

Z punktu widzenia beneficjentów systemu (studentów i osób dorosłych zainteresowanych rozpoznawaniem i rozwijaniem swoich kwalifikacji) duński KSK zapewnia możliwość przejrzystego prześledzenia ścieżek edukacyjnych prowadzących do zdobycia określonych kwalifikacji, identyfikowania kwalifikacji już posiadanych, a także daje pełniejszy obraz funkcjonowania systemu edukacji jako takiego. Dzięki temu możliwe stają się podejmowanie bardziej przemyślanych wyborów edukacyjnych i zawodowych, zaś beneficjenci zwiększają swoją konkurencyjność na krajowym i europejskim rynku pracy.

Pierwszym etapem stworzenia KSK była uchwalona w 2003 (i obowiązująca od 1 stycznia 2004) ustawa o szkolnictwie zawodowym uwzględniająca konieczność wdrożenia w przyszłości krajowego systemu kwalifikacji. Ustawa miała odpowiedzieć na

nowe wyzwania stwarzane przez duński rynek pracy. Wśród argumentów na rzecz wprowadzenia KSK (i uregulowania oraz rozwoju szkolnictwa zawodowego) wymieniano między innymi wsparcie dla pracowników nisko i średnio wykwalifikowanych²¹ Krótkookresowo, bardziej przejrzyste opisanie i zdefiniowanie ścieżek kariery i odpowiadających im kwalifikacji (150 ścieżek prowadzących do zdefiniowanych zawodów w miejsce ponad 2500 różnego rodzaju planów szkoleniowych dostępnych na rynku), miało pomóc w wypełnieniu luk na rynku pracy wynikających z braku przepływu informacji i niewielkich braków kwalifikacji łatwych do uzupełnienia. W dłuższym okresie czasu miało i ma przyczyniać się do wzrostu społecznej ruchliwości pionowej i powiększania się grupy pracowników o średnich i wysokich kwalifikacjach, kosztem grupy posiadających niskie kwalifikacje. Funkcja motywacyjna (wspieranie idei LLL oraz łatwiejszy przepływ informacji o możliwościach edukacyjnych i dostępnych potencjalnych ścieżkach zawodowych) ma oddziaływać na wszystkich poziomach (nie tylko najniższym) i wspierać ciągły rozwój społeczny i gospodarczy. Dodatkową korzyścią wynikającą z istnienia zintegrowanego systemu kwalifikacji jest możliwość lepszego dopasowania systemu edukacji do krótko- i długoterminowych potrzeb i oczekiwań rynku pracy, pojawiających się nowych kwalifikacji, ścieżek kariery i zawodów w dynamicznie rozwijającym się społeczeństwie informacyjno-technologicznym.

Bezpośrednim protoplastą i podstawą ogólnokrajowego systemu był Zintegrowany System Kwalifikacji Dla Szkolnictwa Wyższego (Qualification Framework for Higher Education)²², funkcjonujący w Danii od 2003 roku. Jego obecna forma została ostatecznie zatwierdzona w 2008 roku, a więc już w trakcie prac nad stworzeniem KSK, które rozpoczęły się pod koniec 2006 roku. Wówczas zawiązany został międzyresortowy komitet złożony z przedstawicieli Ministerstwa Edukacji, Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego (wówczas jeszcze Ministerstwa Nauki, Technologii i Innowacji), Ministerstwa Kultury oraz Ministerstwa Gospodarki i Przedsiębiorczości, przy czym funkcję wiodącą i inicjującą cały proces miało Ministerstwo Edukacji. Głównym zadaniem zespołu było stworzenie wstępnego projektu przyszłego KSK.

W pracach zespołu uczestniczyli również wybrani interesariusze - przedstawiciele różnego rodzaju instytucji edukacyjnych (jak wynika z udostępnionych przez Ministerstwo Edukacji informacji, przede wszystkim publicznych) - którzy na bieżąco konsultowali proponowane rozwiązania. Ten etap został zakończony w czerwcu 2009 roku zatwierdzeniem wypracowanego projektu przez wszystkie ministerstwa uczestniczące w procesie projektowania. Było to symboliczne zakończenie etapu teoretycznego i przejście do wdrażania i testowania przyszłego systemu. Między sierpniem 2009 roku a końcem 2010 do KSK stopniowo włączane były wszystkie istniejące kwalifikacje (również te uwzględnione wcześniej w systemie kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego, który stanowi integralną część nowego, szerszego systemu KSK). W przypadku stopni naukowych i akademickich programów nauczania było (i jest to obecnie) częścią procedury akredytacyjnej realizowanej przez Duńską Instytucję Akredytacyjną (Danmarks Akkrediteringsinstitution, wcześniej ACE Denmark), która działa zgodnie

²¹ OECD (2006), Skills Upgrading. New Policy Perspectives w: *Local Economic and Employment Development*, OECD Publishing, Paris s. 86-95. Dostęp online: <https://books.google.pl/books?id=TtCmC6SjH-cC&printsec=frontcover&hl=pl#v=onepage&q=denmark&f=false>

²² Strony internetowe Ministerstwa Edukacji Danii i Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego wymienione w bibliografii.

z wypracowanymi w ramach KSK i systemu kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego wytycznymi (opisanymi szerzej w podrozdziale 3.4.). W przypadku kształcenia zawodowego proces ten w dużym stopniu angażuje partnerów społecznych jako podmioty wnioskujące (o utworzenie nowego programu edukacyjnego lub włączenie nowej kwalifikacji do systemu) i nadzorujące, przy czym zgodnie z duńskim prawodawstwem funkcję rewizyjną i akceptującą ma każdorazowo Ministerstwo Edukacji. Szczegółowe informacje dotyczące instytucji odpowiedzialnych za włączanie nowych kwalifikacji oraz samego procesu znajdują się w podrozdziale 3.4.

W toku prac nad wdrożeniem KSK stworzony został również Duński Punkt Kontaktowy dla ESK (The Danish Contact Point for EQF), który jest odpowiedzialny za zapewnianie przejrzystości i kompatybilności na linii KSK-ESK oraz udostępnianie informacji o duńskich kwalifikacjach i ich europejskich odpowiednikach. Punkt działa pod auspicjami Duńskiej Agencji ds. Edukacji Międzynarodowej (Danish Agency for International Education). Co ciekawe, również w tym aspekcie potwierdza się opisana w poprzednim rozdziale wysoka jakość kształcenia w Danii – najniższy (1) poziom kwalifikacji w duńskim KSK odpowiada bowiem poziomowi drugiemu (2) w ESK²³.

W ramach prowadzonej polityki informacyjnej, uruchomiona została strona www.nqf.dk oraz internetowy przewodnik po kwalifikacjach i poziomach kwalifikacji – Uddannelsesguiden - www.ug.dk. Ponadto na stronach duńskiego Ministerstwa Edukacji dostępne są podstawowe informacje o KSK.

Zwieńczeniem procesu wdrażania KSK była dokonana w 2013 roku przez EVA (Duński Instytut Ewaluacyjny, Danmarks Evalueringsinstitut) kompleksowa ewaluacja nowego systemu, której celem było zweryfikowanie czy spełnia postawione przed nim zadania oraz jego ocena z perspektywy wybranych interesariuszy uczestniczących w procesie. Zgodnie z raportem²⁴ EVA, rola KSK została oceniona pozytywnie przez większość (7) interesariuszy. Warto jednak pamiętać, że liczba ta pokazuje bardzo ograniczony zakres konsultacji społecznych (nie więcej niż 13 stale współpracujących z zespołem osób) oraz ich ograniczenie do instytucji edukacyjnych, bez szerszego uwzględnienia pracodawców i pracowników. Również ewaluacja uwzględniała tylko osoby bezpośrednio lub pośrednio zaangażowane w powstanie systemu, nie zaś jego ogólny odbiór społeczny.

Wedle głównych wniosków płynących z raportu KSK został oceniony pozytywnie i uznany za funkcjonalny system, spełniający stawiane przed nim zadania. Dobrze oceniono również efektywność komunikacji i dostępność najważniejszych informacji dla potencjalnych interesariuszy i beneficjentów.

Równocześnie KSK zarówno w raporcie EVA, jak i materiałach Ministerstw nim zarządzających określany jest jako system wciąż rozwijany i nie w pełni ukształtowany.

²³Strona internetowa duńskiego Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego: <https://ufm.dk/en/education/recognition-and-transparency/transparency-tools/qualifications-frameworks/levels/level-1>

²⁴CEDEFOP (2017), Denmark. European inventory on NQF 2016. Publication Analysis and overview of national qualifications framework developments in European countries. Annual report 2016, Publications Office of the European Union

Od czasu opublikowania raportu poczynione zostały dalsze kroki w celu pełniejszego uwzględnienia w KSK wszystkich aspektów szkolnictwa zawodowego i opracowania procedur rozpoznawania i certyfikowania kwalifikacji zdobytych poza systemem formalnej edukacji. Tym niemniej, wciąż nie zostały rozwiązane problemy związane z uznawaniem przez państwowe instytucje certyfikatów, kwalifikacji nadawanych poza sektorem publicznym edukacji. Co więcej, w przeciwieństwie do podobnie funkcjonujących systemów w Holandii i Szwecji, w Danii włączanie do KSK kwalifikacji nabywanych na rynku prywatnym i kwalifikacji nieformalnych wciąż nie jest możliwe. Wątek ten oraz jego konsekwencje dla KSK zostaną szerzej omówione w podrozdziale 3.4.).

Kończąc ogólne przedstawienie dotychczasowego stanu KSK i genezy tego systemu, warto wspomnieć, że Dania jest jednym z krajów, które zdecydowały się na szersze dostosowanie wskaźników i definicji zawartych w ESK do lokalnej specyfiki i krajowej polityki edukacji i zatrudnienia. I tak, ogólna kategoria kompetencji manualnych i poznawczych zawarta w ESK z wyszczególnieniem umiejętności społecznych, komunikacyjnych oraz planowania, uczenia się i wyciągania wniosków została przeformułowana na umiejętności komunikacyjne, kreatywne i rozwiązywania problemów²⁵. Co ciekawe, podobne modyfikacje w zakresie kompetencji społecznych dokonane zostały również w Polsce tak, by ZSK lepiej adresowały lokalne potrzeby i stawiane cele edukacyjne.

3.2. Instytucje nadzorujące i koordynujące – podstawy prawne i współpraca

Jak zostało to zaznaczone w poprzednim podrozdziale, zarząd nad KSK ma charakter międzyresortowy. Za funkcjonowanie i regularne uaktualnianie systemu odpowiedzialny jest zespół złożony z przedstawicieli Ministerstwa Edukacji, Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwa Kultury oraz Ministerstwa Gospodarki i Przedsiębiorczości. Funkcję nadrzędną pełni Ministerstwo Edukacji inicjujące prace nad dalszym rozwojem KSK oraz – we współpracy z innymi podmiotami i ciałami doradczymi – akceptujące włączanie nowych kwalifikacji do systemu. Lecz choć Ministerstwo Edukacji wskazywane jest najczęściej jako główny operator KSK, to jednak w przypadku kwalifikacji wyższych poziomów (szkolnictwa wyższego) funkcję równorzędną pełni Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Ten układ warunkowany jest przez równoległe istniejące dwie autonomiczne ścieżki akredytacji dla programów nauczania.

W 2007 roku duński system zapewniania jakości w edukacji przeszedł gruntowną zmianę, w konsekwencji której proces akredytacji w obszarze edukacji został rozdzielony

²⁵CEDEFOP (2015), Analysis and overview of national qualifications framework developments in European countries. Annual report 2014, Publications Office of the European Union, s. 25. Dostęp online: http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac.css/doc_num.php?explnum_id=922

między dwóch operatorów. Pierwszym z nich jest wspomniana już EVA, instytucja odpowiedzialna za akredytację oraz prowadzenie ewaluacji w obszarach edukacji przedszkolnej, podstawowej i ponadpodstawowej oraz szkolnictwa zawodowego (z wyłączeniem szkolnictwa zawodowego trzeciego stopnia np. professional bachelor). W obszarze szkolnictwa wyższego (programów studiów licencjackich, magisterskich i doktoranckich) kompetencje akredytacyjne zyskała siostrzana instytucja, ACE Denmark (obecnie Danmarks Akkrediteringsinstitution, Duńska Instytucja Akredytacyjna). Podstawą prawną obecnego status quo jest ustawa nr 294 z dnia 27 marca 2007 wprowadzająca system akredytacji dla wszystkich programów szkolnictwa wyższego w Danii oraz obowiązek zewnętrznego zapewniania jakości. Kryteria akredytacji zostały doprecyzowane w Rozporządzeniu o Akredytacji (Accreditation Order z 14 grudnia 2009). Podczas gdy EVA podlega Ministerstwu Edukacji, Duńska Instytucja Akredytacyjna, zajmująca się szkolnictwem wyższym, działa pod auspicjami Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz Ministerstwa Kultury (ze względu na nieco odmienne procedury dla uczelni i kierunków artystycznych).

W przypadku EVA, włączanie nowych kwalifikacji do systemu i proces akredytacji zawodowych programów nauczania są również konsultowane przez powoływane dla każdego tego rodzaju programu nauczania rady złożone ze specjalistów w poszczególnych branżach (Trade Committees), zarówno pracodawców, jak i pracowników. Zadania tych komisji oraz ich wkład w proces akredytacji zostaną opisane w podrozdziale 3.4.

Dodatkową agencją, która ma ułatwiać zarządzanie systemem jest podległy Ministerstwu Nauki i Szkolnictwa Wyższego Duński Narodowy Punkt Koordynacji ESK (The Danish EQF national coordination point), który zajmuje się przede wszystkim bieżącym funkcjonowaniem systemu i współpracą z międzynarodowymi interesariuszami (pod względem zgodności KSK i ESK). Jest również odpowiedzialny za prowadzenie polityki informacyjnej, zarówno dotyczącej KSK, jak też ESK. Choć dotychczas działania te przynosiły umiarkowane rezultaty (według ewaluacji KSK z 2016 roku), to jednak coraz częstsza obecność poziomów KSK/ESK na dyplomach, certyfikatach i innego rodzaju dokumentach przyczynia się do wzrostu społecznej świadomości w tym zakresie.

Podział zadań dotyczących akredytacji i ewaluacji w obszarze edukacji formalnej w Danii nabiera w ostatnich latach większej niż dotychczas przejrzystości. Podobne starania są prowadzone w obszarze szkolnictwa zawodowego (wszystkich stopni), gdzie sytuacja prawno-instytucjonalna wciąż pozostaje dość skomplikowana. Podczas gdy szkolnictwo zawodowe (VET) i edukacja otwarta (open education, regulowana Act on Open Education) podlegają Ministerstwu Edukacji, rozróżnione od niego w systemie duńskim szkolnictwo zawodowe dla dorosłych (AMU, regulowane Act on Labour Market Training z 1995, później nowelizowane) do niedawna podlegało Ministerstwu Pracy, które w ten sposób stawało się pośrednim koordynatorem KSK. Obecnie widać tendencję do koncentrowania nadzoru nad KSK w Ministerstwie Edukacji i stopniowej redukcji zaangażowania innych podmiotów państwowych. Tym niemniej, jak zostało to zaznaczone na początku tego podrozdziału istotną funkcję pełni również Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Konflikt kompetencji i zadań jest w tym przypadku adresowany przez prawne rozgraniczenie odpowiedzialności za poszczególne elementy systemu edukacji.

Obecnie prowadzone są analizy wniosków płynących z dokonanej przez EVA kompleksowej ewaluacji KSK. Co istotne, poza Ministerstwem Edukacji i Ministerstwem Nauki i Szkolnictwa Wyższego zaproszono do nich również Ministerstwo Pracy²⁶. Może to potwierdzać, że w toku dalszych prac nad rozwojem systemu planowane jest większe niż dotąd otwarcie na bieżące i przyszłe potrzeby rynku pracy i kwalifikacje nabywane przez uczestnictwo w prywatnych programach nauczania. Zaangażowanie Ministerstwa Pracy daje też nadzieję na szersze wykorzystanie zgromadzonej w nim unikalnej wiedzy i kompetencji dotyczące diagnozy rynku pracy i jego zapotrzebowania na określone kwalifikacje nie tylko w poszczególnych branżach, ale i regionach.

3.3. Interesariusze i beneficjenci systemu

Ze względu na specyfikę KSK, najistotniejszymi interesariuszami systemu pozostają różnego rodzaju instytucje związane z edukacją formalną. Wśród nich są zarówno placówki edukacji pierwszego i drugiego stopnia, jak też uczelnie i uniwersytety oraz placówki kształcenia zawodowego i ustawicznego. To przede wszystkim przedstawiciele tych podmiotów i instytucji brali udział w konsultacjach dotyczących projektowania i wdrażania KSK i – jak zostało to już wspomniane – pozytywnie oceniają dotychczasowe funkcjonowanie tego systemu.

Równie istotnymi, lecz dotychczas nie zaangażowanymi tak aktywnie w KSK interesariuszami są pracodawcy i przedstawiciele związków zrzeszających pracowników określonych branż. Jak wynika z raportu podsumowującego rozwój KSK do 2016 roku²⁷, część pracodawców poproszona o zaopiniowanie KSK wyraziła sceptycyzm co do płynącej z niego wartości dodanej dla przedsiębiorstw i zasygnalizowała potrzebę dalszych specjalistycznych konsultacji pomiędzy koordynatorami i operatorami systemu, a przedstawicielami sektora prywatnego. Póki co jednak nie ma danych o trwaniu bądź rezultatach tego rodzaju rozmów.

Nie znaczy to jednak, że w obszarze kwalifikacji i edukacji w Danii nie istnieją dobre praktyki i rozwiązania z zakresu włączania interesariuszy (i pośrednio beneficjentów) w procesy decyzyjne na różnych stopniach od ustawodawstwa państwowego, po szczebel lokalny. Przykładem są rozwiązania dotyczące konsultacji programów edukacyjnych w obszarze szkolnictwa zawodowego różnych stopni. Każda z wyróżnionych branż (np. budownictwa) posiada ciała doradcze złożonych z przedstawicieli najważniejszych pracodawców (np. The Danish Construction Association Dansk Byggeri), pracowników (najczęściej głównych branżowych związków zawodowych np. Fagligt Fælles Forbund - 3F) oraz kadr i studentów szkół zawodowych.

²⁶CEDEFOP (2016), Global Inventory of Regional and National Qualifications Frameworks. Volume II: National and Regional Cases. Dostęp online: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/2222>

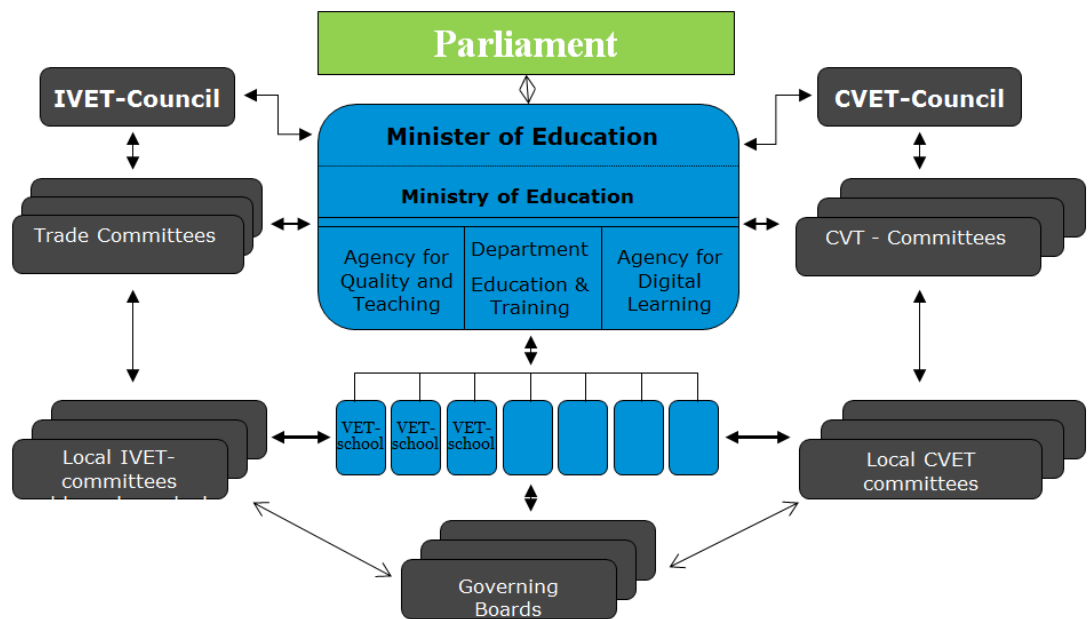
²⁷CEDEFOP (2017), Denmark. European inventory on NQF 2016. Publication Analysis and overview of national qualifications framework developments in European countries. Annual report 2016, Publications Office of the European Union, s. 4. Dostęp online: http://www.cedefop.europa.eu/files/denmark_-_european_inventory_on_nqf_2016.pdf

Są one określane jako zespoły specjalistyczne (Trade Committees) i funkcjonują zarówno na szczeblu ogólnokrajowym, jak i lokalnym (gdzie ich rekomendacje mają wpływ na zarządy konkretnych instytucji edukacyjnych). Ponad tymi zespołami istnieją Rady (Councils) współpracujące z ministrem edukacji. W przypadku Danii te struktury istnieją niezależnie dla wczesnego szkolnictwa zawodowego (IVET) oraz dalszego kształcenia i szkolenia zawodowego (CVET). Dla lepszego zobrazowania, poniżej zamieszczony został schemat organizacyjny:

Rys. 3 Struktura współpracy pomiędzy interesariuszami w obszarze szkolnictwa zawodowego w Danii²⁸

Na obecnym etapie prac nad KSK nie zapadły jeszcze ostateczne decyzje czy ta struktura zostanie wykorzystana lub zaadoptowana również w przypadku całego duńskiego systemu kwalifikacji. Tym niemniej wydaje się dobrą praktyką, pozwalającą na zaangażowanie w konsultacje i procesy decyzyjne różnych grup interesariuszy, pośrednio zaś również beneficjentów.

Governance and Stakeholder Cooperation in the Danish VET-system



Jako główni odbiorcy systemu wymieniani są w zasadzie wszyscy obywatele duńscy lub obywatele innych państw zainteresowani kształceniem się bądź podjęciem pracy w Danii. Zależnie od ich poziomu kwalifikacji są zainteresowani odmiennymi jego elementami, jednak dla wszystkich ma pełnić przede wszystkim dwie najważniejsze funkcje: informacyjną i motywacyjno-organizacyjną. Łatwo dostępne i przejrzyste przedstawione

²⁸Strona internetowa międzynarodowego programu „Apprenticeship Toolbox”: <https://www.apprenticeship-toolbox.eu/governance-regulatory-framework/stakeholder-cooperation/5-stakeholder-cooperation-in-denmark>

informacje dotyczące działania systemu, poziomów kwalifikacji i ścieżek kariery pozwalają nie tylko odnaleźć się na edukacyjnej drabinie, ale też zidentyfikować potencjalne miejsca pracy dostępne przy już posiadanych kwalifikacjach lub wychwycić kwalifikacje brakujące do podjęcia pożądanej pracy. Pokazują również możliwe ścieżki rozwoju i perspektywy zawodowe. To o tyle istotne, że cały duński system edukacji nakierowany jest na promowanie LLL i zachęcanie do ciągłego podnoszenia swoich kwalifikacji. KSK jest zatem jego logiczną kontynuacją, a zarazem przejrzystym zaprezentowaniem. Wprowadzenie KSK i inwentaryzacji kwalifikacji oraz ścieżek zawodowych pozwala również na identyfikowanie potencjalnych „ślepych zaułków” w programach edukacyjnych, które nie prowadzą do zdobycia rynkowo potrzebnych kwalifikacji i takie ich kształtowanie, by lepiej odpowiadały bieżącemu i przyszłemu zapotrzebowaniu.

Ministerstwo Edukacji oraz Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego prowadzą systematyczny monitoring jakości kształcenia w placówkach różnego szczebla oraz bieżącą ocenę realizacji zakładanych celów edukacyjnych. W te działania włączane są zarówno instytucje akredytujące (EVA i Duńska Instytucja Akredytacyjna), jak też zespoły specjalistyczne (w obszarze szkolnictwa morskiego i zawodowego), które w corocznym trybie przedstawiają swoje raporty i uwagi ministerstwom i za ich pośrednictwem parlamentowi.

Tym niemniej, obecnie nie są prowadzone systemowe działania monitorujące skupione na analizie sposobów korzystania z KSK przez jego beneficjentów. Jak się wydaje, działania monitorujące i ewaluacyjne mogą zostać zaimplementowane w Danii w kolejnych latach jako konsekwencja wdrażanych obecnie programów, których zadaniem jest poprawa widoczności KSK przez beneficjentów i zachęcenie do korzystania z systemu.

Przykładowo, jak podaje raport CEDEFOP „Developments in vocational education and training policy in 2015-17: Denmark”²⁹, w 2017 roku z inicjatywy Ministerstwa Edukacji, w szkołach podstawowych wprowadzone zostało „Portfolio wyborów edukacyjnych”, które ma wspomóc dokonywanie świadomych wyborów edukacyjnych już na tym etapie kształcenia. Od roku szkolnego 2017/18, uczniowie klas ósmych posiadają własne szkolne portfolio, w którym dokumentują zajęcia dodatkowe, na które uczęszczają i które ma pokazać na ile korzystają z dostępnych opcji edukacyjnych i doradczych oferowanych im przez szkoły. Ma to od najmłodszych lat zachęcać do refleksji nad swoimi zainteresowaniami, planami edukacyjnymi i pokazywać, jak ewoluowały w oparciu o wcześniejsze doświadczenia i zdobywaną wiedzę.

Podobna inicjatywa została skierowana również do dorosłych, którzy za pośrednictwem internetowej platformy „Moja mapa kompetencji” (Min kompetencemappe³⁰,) mogą na podstawie rozwiązania internetowego testu zidentyfikować nie tylko to na jakim poziomie kwalifikacji się znajdują i jakie kompetencje już posiadają, ale mieć również dostęp do uzyskanych w toku całej edukacji certyfikatów i dyplomów (archiwum sięga do 2004 roku

²⁹CEDEFOP (2018), Developments in vocational education and training policy in 2015-17. Denmark w: *Cedefop monitoring and analysis of VET policies*. s. 15-16. Dostęp online: http://www.cedefop.europa.eu/files/denmark_-_vet_policy_developments.pdf

³⁰Strona internetowa projektu: www.minkompetencemappe.dk

i podobnie jak całe KSK zawiera informacje z zakresu kształcenia w placówkach publicznych). Oznaczenia dotyczące poziomu i opisu kwalifikacji są też obowiązkowo umieszczane na wszystkich państwowych certyfikatach i dyplomach.

3.4. Proces włączania nowych kwalifikacji do systemu

3.4.1. Opis procesu – podstawy prawne, przebieg, struktura, podmioty

W ramach wypracowywania modelu funkcjonowania KSK stworzony został również schemat procedur włączania do systemu nowych kwalifikacji.

W systemie duńskim w przypadku powiązania programu nauczania z kwalifikacją nieobecną w KSK, jej włączenie do systemu następuje równocześnie z przyznaniem akredytacji dla programu edukacyjnego prowadzącego do jej uzyskania.

Procedura ta ma odmienny charakter zależnie od poziomu kwalifikacji, do którego odnoszą się efekty uczenia danego programu edukacyjnego.

- Pełna zgodność (full fit) – jest niezbędna dla certyfikatów i programów, dotyczących kwalifikacji z poziomów od 6 do 8 w KSK (i w szczególnych wypadkach poziomu 5 w odniesieniu do wyższego szkolnictwa zawodowego). Kryterium to oznacza, że dany program edukacyjny, aby zostać zaakceptowany musi spełniać wszystkie deskrytory przewidziane dla danego poziomu kwalifikacji w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych. Nie ma tu również żadnej elastyczności, jeśli chodzi o wybór poziomu przez instytucję edukacyjną. Przykładowo, zgodnie z ustawodawstwem, wszystkie programy studiów licencjackich (bachelor) muszą obowiązkowo spełniać kryteria poziomu 6.
- Najlepsze dopasowanie (best fit) – kryterium to dotyczy programów i certyfikatów poświadczających kwalifikacje uzupełniające (supplementary qualification), odpowiadające poziomom od 1 do 5 w KSK. Docelowe przyporządkowanie do konkretnego poziomu KSK następuje poprzez weryfikację, do którego poziomu najlepiej pasują zakładane efekty uczenia w obszarach wiedzy, umiejętności i kompetencji. W systemie duńskim kwalifikacje uzupełniające nie muszą spełniać wszystkich kryteriów dla danego poziomu (od 1 do 5), a jedynie jedno wybrane, uznane przez organy akredytujące za najistotniejsze w danym przypadku. Tak więc, dana kwalifikacja może zostać przyporządkowana do poziomu 4 nawet jeśli nie do końca spełnia przewidziane dla niego kryteria w zakresie wiedzy, ale jest zgodna z wymogami w zakresie umiejętności i kompetencji.

Powyżej opisane kryteria znajdują zastosowanie zarówno w przypadku programów odnoszących się do już istniejących kwalifikacji, jak też stanowią podstawę do przyporządkowania nowych kwalifikacji do odpowiedniego poziomu duńskiego KSK.

Owa tożsamość przyznania akredytacji dla programu nauczania z wpisaniem odpowiadającej mu kwalifikacji do systemu jest obecna zarówno w procedurze akredytacyjnej dla szkolnictwa zawodowego, jak i szkolnictwa wyższego. Wciąż jednak podmiotem zgłaszającym i realizującym wszystkie programy nauczania są publiczne placówki oświatowe i tylko one mogą certyfikować nabywane kwalifikacje.

W przypadku Danii, proces ten ma różny charakter i różne podmioty decyzyjne zależnie od poziomu edukacji (a co za tym idzie poziomu kwalifikacji):

- Nauczanie początkowe i średnie (ogólne) – włączanie nowych kwalifikacji jest zależne wyłącznie od wewnętrznych analiz i decyzji Ministerstwa Edukacji.
- Kształcenie osób dorosłych (w tym przygotowawcze, preparatory adult education) - włączanie nowych kwalifikacji jest zależne wyłącznie od wewnętrznych analiz i decyzji Ministerstwa Edukacji.
- Kształcenie zawodowe (VET) i kształcenie zawodowe osób dorosłych (AMU) – włączenie kwalifikacji do KSK następuje w oparciu o wnioski i analizę potrzeb przeprowadzoną przez branżowe zespoły specjalistyczne (opisane w poprzednim rozdziale trade committees) zatwierdzone następnie przez Ministerstwo Edukacji.
- Szkolenie zawodowe osób dorosłych (Adult Vocational Training)³¹ – podobnie jak w przypadku kształcenia zawodowego, procedura opiera się na wniosku i przedstawionym przez zespoły specjalistyczne uzasadnieniu włączenia nowej kwalifikacji. Ostateczna decyzja leży w gestii Ministerstwa Edukacji.
- Morska edukacja i szkolenia – w tym przypadku rolę decyzyjną pełni Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, zaś samo włączenie kwalifikacji następuje wraz z akredytacją odpowiadającego jej programu nauczania. Zanim nastąpi włączenie nowej kwalifikacji z tej dziedziny do KSK, decyzja ta jest opiniowana przez Radę Edukacji Morskiej (Maritime Education Council), w której skład wchodzi przedstawiciele związków zrzeszających armatorów i rybaków, Duńskiej Agencji Wyższego Kształcenia i Wspierania Edukacji (Danish Agency for Higher Education and Educational Support), Duńskiego Urzędu Morskiego (Danish Maritime Authority) oraz przedstawiciele wykładowców i organizacji studenckich. Proces ten jest zatem zbliżony do schematu stosowanego w przypadku kwalifikacji z zakresu kształcenia

³¹ Samo szkolenie zawodowe osób dorosłych jest państwową alternatywą dla krótszych programów treningowych i szkoleniowych z obszaru edukacji pozaformalnej. Państwowe placówki oferują obecnie ponad 3000 różnych programów edukacyjnych skierowanych do osób o nisko- lub średniokwalifikowanych. Programy te charakteryzują się również bardzo krótkim czasem trwania (od połowy dnia do 6 tygodni, najczęściej zaś 3 dni). Po zakończeniu kursu absolwenci otrzymują certyfikaty potwierdzające efekty kształcenia (w części programów elementem walidacji są również dodatkowe egzaminy). Ponieważ są to kursy realizowane przez państwowe placówki edukacyjne, certyfikaty zawierają oficjalne odniesienia do poziomu i opisu kwalifikacji zawartego w KSK i są oficjalnie honorowane zarówno przez inne instytucje edukacyjne, jak też potencjalnych pracodawców.

zawodowego. Jego wyodrębnienie może świadczyć o kluczowej roli tego sektora w gospodarce duńskiej (rybołówstwo, transport morski realizowany przez Maersk) i zakwalifikowaniu większości kwalifikacji z tego obszaru do poziomów odpowiadających szkolnictwu wyższemu.

- Szkolnictwo wyższe – włączenie nowej kwalifikacji do systemu następuje wraz z pozytywnym zakończeniem akredytacji dla nowego programu prowadzącego do zdobycia tejże kwalifikacji lub w przy pozytywnej ocenie systemu zapewniania jakości dla programów już istniejących. Akredytacja jest procesem oceny czy dany program nauczania spełnia zewnętrzne predefiniowane kryteria dotyczące jego jakości i określonego poziomu nauczania akademickiego. Proces ten jest realizowany przez Duńską Instytucję Akredytacyjną, której organ, Rada Akredytacyjna (działająca podobnie jak sama instytucja pod auspicjami Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego) dokonuje ostatecznej akceptacji lub odrzucenia programu.

Przed bliższym omówieniem procesów włączania kwalifikacji w szkolnictwie zawodowym i szkolnictwie wyższym, należy jeszcze raz podkreślić, że w obecnym kształcie KSK do systemu mogą zostać włączone wyłącznie kwalifikacje nabywane w toku nauczania w instytucjach publicznych różnych szczebli i specjalności. Podobnie, już nabyte przez daną osobę kwalifikacje lub nawet częściowe kompetencje (również w toku edukacji nieformalnej i pozaformalnej), jeśli mają być oficjalnie rozpoznawane i uznawane, muszą zostać poddane procedurze walidacji i certyfikowania ze strony instytucji państwowej.

Jak wynika z dostępnych dokumentów, procedura ta jest możliwa zarówno w przypadku szkolnictwa wyższego (walidacja prowadzona jest przez wybraną uczelnię państwową), jak też szkolnictwa zawodowego – wówczas walidacja następuje w lokalnym ośrodku kształcenia zawodowego (oddział VUC). Osoba ubiegająca się o certyfikację ma również obowiązek przedstawić – jeśli takowe posiada – wszelkie dokumenty potwierdzające nabycie określonych kompetencji. Dostępne dokumenty nie precyzują czy procedura walidacji każdorazowo obejmuje egzamin, czy też w określonych przypadkach walidacja następuje na podstawie samej dokumentacji dostarczonej przez osobę ubiegającą się o potwierdzenie już posiadanych kwalifikacji.

Możliwe są dwa warianty oficjalnego potwierdzania już nabytych kwalifikacji: certyfikat kompetencji i certyfikat wykształcenia. Ten pierwszy przyznawany jest, jeśli dana osoba posiada przynajmniej część kompetencji nabywanych w toku danego programu edukacyjnego, drugi zaś, jeśli posiada wszystkie kompetencje zawarte w efektach kształcenia tegoż programu edukacyjnego.

W przypadku negatywnego rozpatrzenia prośby o walidację, możliwa jest również procedura odwoławcza do duńskiej Komisji Kwalifikacyjnej.

Jak wynika z ewaluacji przeprowadzonej w 2012 roku przez EVA³² choć ścieżka walidacji uprzednio nabytych kwalifikacji jest zawarta w duńskich przepisach (ustawa nr 556 z 6 czerwca 2007 roku), to jednak nie jest szeroko komunikowana potencjalnym zainteresowanym na rynku pracy i edukacji. Przekłada się to na stosunkowo rzadkie wykorzystywanie jej, zwłaszcza że proces potwierdzania kompetencji może być związany z dodatkowymi opłatami. Co więcej, do rzadkości należą sytuacje, w których uczelnie wyższe przyznają osobom z zewnątrz certyfikaty kształcenia, poświadczające ukończenie całych kursów i równoznaczne z dyplomem.

Być może ten aspekt KSK będzie dalej rozwijany (i lepiej komunikowany) wraz z postępem prac nad uwzględnieniem w systemie kwalifikacji z obszaru edukacji pozaformalnej. Jak zostało to już wspomniane, obecnie trwają konsultacje dotyczące możliwości włączenia do systemu certyfikatów, programów nauczania i kwalifikacji z sektora prywatnego, jednak ten element KSK wciąż jest na etapie analiz i dialogu technicznego. Jak wynika z informacji uzyskanych z Ministerstwa Edukacji, wstępne prace nad tym elementem KSK mają się zakończyć latem 2019 roku.

Szkolnictwo zawodowe

Podstawą funkcjonowania szkolnictwa zawodowego jako takiego, a w szczególności procedur włączania nowych kwalifikacji do systemu na poziomie kształcenia zawodowego jest ustawa o szkolnictwie zawodowym Vocational Education Act, Lov om erhvervsuddannelser LBK Nr 271), doprecyzowywana przez Ustawę o Instytucjach Kształcenia Zawodowego i Szkoleń Zawodowych (Act on Institutions of Vocational Education and Training”, Lov om institutioner for erhvervsrettet uddannelse), która doprecyzowuje granice autonomii placówek oświatowych i działających w nich rad pedagogicznych.

Poniżej opisana struktura jest zdublowana dla wstępnego (IVET) i zwykłego kształcenia zawodowego (VET).

Na podstawie tych aktów prawnych, wszystkie zarejestrowane programy edukacyjne szkolnictwa zawodowego muszą posiadać swoje zespoły specjalistyczne (opisywane trade committees), złożone w równym stopniu z przedstawicieli pracodawców i pracowników oraz edukatorów i studentów. Obecnie (2018) w Danii istnieje około 50 tego rodzaju zespołów odpowiedzialnych za 100 programów edukacyjnych³³. Zespoły te są odpowiedzialne za projekt nadzorowanych programów, określanie ich czasu trwania, dostępnych specjalizacji, opis efektów kształcenia, strukturę, proces walidacji i certyfikowania, wymagania wobec kandydatów i – wreszcie – odniesienie efektów

³² Michael Andersen, Christina Laugesen (2012), Recognition of Prior Learning within Formal Adult Education in Denmark w: *PLAIO, Prior Learning Assessment Inside-Out*, EVA, Kopenhaga. Dostęp online: <https://www.plaio.org/index.php/home/article/download/24/72>

³³ Strona internetowa międzynarodowego programu „Apprenticeship Toolbox”: <https://www.apprenticeship-toolbox.eu/governance-regulatory-framework/competent-bodies/11-competent-bodies-in-denmark>

kształcenia do KSK. Te zespoły współpracują bezpośrednio z przedstawicielami Ministerstwa Edukacji. Nadrzędną rolę wobec zespołów specjalistycznych pełnią rady doradcze (The Advisory Council), w których również zasiadają przedstawiciele najważniejszych interesariuszy (przede wszystkim pracodawców i pracowników), bez podziału na branże. Rolą rad jest doradzanie Ministerstwu Edukacji w realizacji polityki edukacyjnej i zapewniania jakości na szczeblu państwowym, podobnie jak monitorowanie bieżących trendów rozwoju społecznego i gospodarczego tak, by system edukacyjny był na bieżąco dostosowywany do nowych wyzwań.

Niższy szczebel stanowią lokalne zespoły specjalistyczne, które pełnią przede wszystkim funkcję doradczą i informacyjną - stanowią łącznik między poszczególnymi dostawcami usług edukacyjnych (VET providers, publicznymi placówkami oświatowymi różnych typów) i zapotrzebowaniami lokalnych rynków pracy, a zespołami wyższego szczebla. W ich skład wchodzi najczęściej przedstawiciele lokalnych społeczności i pracodawców oraz szkół zawodowych.

Najniższy stopień w drabinie stanowią sami dostawcy usług edukacyjnych odpowiedzialni za bieżące funkcjonowanie placówek (administracja, edukacja, finansowanie). Placówki te kontrolowane są przez lokalne rady zarządzające (governing boards), w których poza pracownikami placówek znajdują się również przedstawiciele lokalnych partnerów społecznych.

Taka konstrukcja procesu zarządzania edukacją i włączania nowych programów edukacyjnych i kwalifikacji do systemu gwarantuje wysoką partycypację partnerów społecznych z różnych środowisk i włączenie do procesu analitycznego i decyzyjnego różnych perspektyw. Priorytety dotyczące trafności i przydatności programu edukacyjnego mogą się bowiem różnić zależnie od tego czy ocena dokonywana jest z perspektywy pracodawcy, pracownika czy też studenta. Ponieważ przedstawiciele wszystkich interesariuszy zasiadają w zespole, który ma wypracować wspólną ocenę i rekomendację dotyczącą danego programu nauczania (i powiązanej z nim kwalifikacji) stwarza to pole do dyskusji i uwzględniania różnych potrzeb i uwarunkowań. Wniosek trafiający ostatecznie do Ministerstwa Edukacji (lub Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego w przypadku edukacji morskiej) w dużym stopniu odzwierciedla zatem interesy wszystkich najważniejszych interesariuszy.

Co istotne, zapotrzebowanie na nową kwalifikację może być zasygnalizowane na różnych stopniach opisanej struktury decyzyjnej. Może zatem wynikać zarówno z obserwacji na szczeblu lokalnym i sugestii małych pracodawców w wybranym rejonie, potwierdzonej i zaakceptowanej przez zespoły specjalistyczne, jak też być efektem refleksji na poziomie regionalnym lub ogólnokrajowym.

Równocześnie, jak zostało to opisane powyżej, jasno rozdzielone są zakresy kompetencji w obszarze zarządzania programami edukacyjnymi co ułatwia zapewnianie jakości świadczonych usług i diagnozowanie oraz rozwiązywanie ewentualnych problemów.

Ministerstwo Edukacji stara się również dostarczać swoim ciałom doradczym (zespołom specjalistycznym) wiedzę i narzędzia umożliwiające zrozumienie KSK i adekwatne wpasowywanie proponowanych przez nie kwalifikacji do poszczególnych poziomów. Dostępne są wytyczne (osobne dla IVET i VET) dotyczące zarówno samej koncepcji

KSK, jak też samej procedury opisywania i zgłaszania programów edukacyjnych i kwalifikacji w systemie informatycznym ministerstwa³⁴.

Szkolnictwo wyższe

W przypadku szkolnictwa wyższego, przebieg procesu akredytacji programów nauczania (i włączania powiązanych z nimi kwalifikacji do systemu) ma odmienny przebieg niż w przypadku szkolnictwa zawodowego.

Procedura regulowana jest przez uchwaloną w 2013 roku nowelizację Ustawy o Akredytacji (Accreditation Act, nr 601 z 12/6/2013), która – w sposób opisany w poprzednich podrozdziałach – rozdziela kompetencje dotyczące akredytacji i zapewniania jakości pomiędzy EVA i Duńską Instytucją Akredytacyjną oraz dostosowuje wcześniejsze procedury do nowych wyzwań związanych z wdrożeniem KSK.

Zapisy ustawy dodatkowo precyzuje rozporządzenie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego (nr 745 z 24/6/2013), określające pięć kluczowych kryteriów oceny nowych programów edukacyjnych.

W przypadku programów akademickich i tych związanych ze sztuką (nadzorowanych przez Ministerstwo Kultury), akredytacja dotyczy konkretnego programu edukacyjnego realizowanego wyłącznie przez aplikujący uniwersytet lub instytucję. Nieco inna jest procedura w przypadku programów szkolnictwa wyższego związanych z kształceniem zawodowym (np. kursy dla nauczycieli). W ich przypadku ten sam program realizowany jest w różnych instytucjach i ma status kursu państwowego. Wówczas akredytacja ma charakter dwustopniowy – osobno akceptowany jest kurs państwowy jako taki, osobno zaś każda z jego lokalnych iteracji (kurs dla nauczycieli realizowany w Aarhus, kurs realizowany w Kopenhadze itd.). Różnią się także same aplikacje, ponieważ inne kryteria mają zastosowanie dla kursu państwowego jako takiego, inne zaś dla jego lokalnej iteracji. Zostanie to szerzej omówione w dalszej części podrozdziału.

Istnieje również procedura akredytacji instytucji jako całości, która - jeśli zakończy się pozytywnym wynikiem – pozwala jej na tworzenie nowych programów edukacyjnych, których akredytacja przebiega w sposób uproszczony, poprzez zgłoszenie szczegółowego opisu programu do podlegającej Ministerstwu Nauki i Szkolnictwa Wyższego Duńskiej Agencji Szkolnictwa Wyższego, z wyłączeniem procedury sprawdzającej w Duńskim Instytucie Akredytacyjnym³⁵.

³⁴Ministerstwo Edukacji Danii, Departament Szkolnictwa Zawodowego (2010), Guidelines for de faglige udvalgs indplacering af erhvervsuddannelser i den nationale kvalifikationsramme. Dostęp online: ufm.dk/en/education/recognition-and-transparency/transparency-tools/qualifications-frameworks/inclusion/procedures

³⁵Strona internetowa duńskiego Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego: ufm.dk/en/education/higher-education/accreditation-and-quality-assurance?set_language=en&cl=en

Takie podejście do akredytacji odzwierciedla wysokie poszanowanie dla autonomii instytucji, które dowiodły, że dbają o wysoką jakość świadczonych usług edukacyjnych oraz w szczególności uniwersytetów (każdy z nich może zaproponować własny program edukacyjny z zakresu socjologii, fizyki itp.). Równocześnie widoczne jest dążenie do pewnej standaryzacji przede wszystkim w obszarze specjalistycznego wyższego kształcenia zawodowego. Tym niemniej, docelowo w obu przypadkach akredytowana jest konkretna instytucja realizująca dany program edukacyjny, co pozwala na ścisłą kontrolę zarówno adekwatności programu (i jego kompatybilności z KSK), jak i zapewniania jakości nauczania oraz pozwala na sprawne wychwytywanie pojawiających się problemów i niedociągnięć. Zaufanie ze strony ministerstwa wiąże się z większą swobodą i mniej restrykcyjnymi procedurami, jednak akredytacja dla instytucji może zostać cofnięta, jeśli ujawnione zostaną problemy związane z jakością świadczonych usług edukacyjnych.

W przypadku instytucji, które nie posiadają akredytacji, procedura akceptacji nowego programu studiów (lub jego lokalnej iteracji) ma charakter dwustopniowy. W pierwszej kolejności następuje prekwalfikacja programu poprzez zgłoszenie go do Duńskiej Agencji Szkolnictwa Wyższego. Równocześnie, instytucja ma obowiązek zgłosić Duńskiej Instytucji Akredytacyjnej zamiar poddania programu procesowi akredytacji i wskazać przybliżony termin, w którym to nastąpi. Pomiędzy uzyskaniem wstępnej akceptacji programu ze strony Duńskiej Agencji Szkolnictwa Wyższego a procesem akredytacji niedozwolone jest wprowadzanie jakichkolwiek istotnych zmian do ocenianego programu. Jeśli jakiegokolwiek poprawki są wprowadzane, instytucja ma obowiązek je wyszczególnić i uzasadnić, że nie stanowią znacznych odstępstw od wstępnie zaakceptowanego projektu.

Sama procedura akredytacji składa się z trzech etapów:

- Wniosek akredytacyjny składany przez instytucję – składany poprzez system informatyczny DIA w oparciu o zestandaryzowany formularz³⁶. W trakcie przygotowywania wniosku DIA powołuje zespół ekspertów, który będzie oceniał dany program (instytucja wnioskująca zostaje poinformowana o jego składzie), następnie, po złożeniu wniosku zespół analizuje go w odniesieniu do głównych kryteriów akredytacji.
- Raport przygotowywany przez Duńską Instytucję Akredytacyjną (DIA) – powołany przez DIA zespół w oparciu o analizę wniosku sporządza raport, w którym wyszczególnia w jakim stopniu proponowany program spełnia założone kryteria (w pełni, częściowo lub wcale). Raport zawiera również rekomendację dla Rady Akredytacyjnej i sugestię o przyjęciu lub odrzuceniu wniosku. Gotowy raport zostaje przedstawiony do wglądu wnioskującej instytucji, a następnie skierowany do Rady Akredytacyjnej i równocześnie opublikowany na stronie DIA.

³⁶ Moduł akredytacyjny DIA w wersji online: <https://ansoegningsmodul.akkr.dk/>

- Decyzja wydawana przez Radę Akredytacyjną – w oparciu o raport i rekomendację ze strony DIA, Rada Akredytacyjna podejmuje decyzje o przyjęciu lub odrzuceniu wniosku i informuje o tym wnioskującą instytucję. Decyzja rady zostaje również opublikowana na stronie DIA.

Akredytacja przyznawana jest na okres 6 lat, po którym program musi zostać poddany ponownej ocenie. Jeśli w tym okresie cała instytucja uzyskała akredytację DIA, program wymaga jedynie opisanej wcześniej uproszczonej procedury.

Zarówno proces prekwalifikacji, jak i pełnej akredytacji odbywa się w oparciu o 5 zdefiniowanych przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego³⁷ kryteriów:

- Popyt i adekwatność – to kryterium ma zastosowanie jedynie przy reakredytacji już istniejących programów bądź akceptowaniu ich lokalnych iteracji. Dzięki temu aspektowi oceny możliwe jest odniesienie programu do bieżącej sytuacji na rynku pracy i zapotrzebowania na określone kwalifikacje (zarówno w skali ogólnokrajowej, jak i lokalnej). W połączeniu z 6 letnim okresem akredytacji, pozwala to na stosunkowo częstą rewizję i aktualizację oferowanych przez państwo programów edukacyjnych.
- Podstawa edukacyjna – kryterium to dotyczy zapewnienia wysokiej jakości kształcenia, w szczególności osadzenia programu w odpowiedniej dla niego strukturze edukacyjnej (np. wydział uniwersytecki), zapewnienia kadry pedagogicznej wyspecjalizowanej w danej dziedzinie i oparcie programu o aktualny stan wiedzy. Wszystkie proponowane w ramach programu aktywności edukacyjne muszą być również w logiczny sposób powiązane z jego głównym tematem i wspierać proces uczenia.
- Cele edukacyjne w odniesieniu do efektów kształcenia – to kryterium ma dwa aspekty. Pierwszym jest spójne i logiczne powiązanie struktury programu, warunków wejścia do programu i zakładanych celów edukacyjnych z oczekiwanymi efektami kształcenia. Drugim jest bezpośrednie powiązanie planowanych efektów kształcenia z określonym poziomem kwalifikacji i określonymi kwalifikacjami zawartymi w KSK.
- Struktura programu w odniesieniu do efektów kształcenia – ocena na ile zakładane cele edukacyjne są możliwe do osiągnięcia przy proponowanej strukturze i długości kursu oraz obsługującej go kadrze pedagogicznej.
- Wewnętrzne zapewnianie jakości i rozwoju – ocena na ile proponowane rozwiązania z zakresu zapewniania jakości dla danego programu edukacyjnego są zgodne z europejskimi i krajowymi standardami i na ile funkcjonują efektywnie w praktyce.

³⁷ Duńska Instytucja Akredytacyjna (2013), Guide to programme accreditation. New programmes and local provision of programmes. Dostęp online: <https://akkr.dk/en/guides/>

W kontekście włączania do KSK nowych kwalifikacji najistotniejsze pozostaje kryterium numer 3 (cele edukacyjne w odniesieniu do efektów kształcenia).

3.4.2. Zidentyfikowane mocne i słabe strony procesu

Na podstawie opisanych powyżej procedur, można zidentyfikować następujące mocne strony duńskiego procesu włączania nowych kwalifikacji do KSK (poprzez akredytację relewantnych do nich programów nauczania):

- Dążenie do przejrzystości struktury i jasnego rozdzielania kompetencji – kolejne zmiany instytucjonalne, zachodzące od etapu projektowania KSK po stan obecny, pokazują dążenie do jasnego rozgraniczenia obszarów kompetencji i podziału zadań pomiędzy poszczególne resorty. Przekształcenia (nie tylko w sferze nazewnictwa), które przeszły EVA i DIA miały na celu rozdzielenie procesu akredytacji i ewaluacji szkolnictwa podstawowego, średniego i zawodowego od szkolnictwa wyższego (również wyższego kształcenia zawodowego). Dzięki temu, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego odpowiada za całość programów nauczania w obszarze szkolnictwa wyższego, zaś Ministerstwo Edukacji za wszystkie niższe poziomy edukacji. Wcześniej, wyższe studia zawodowe podlegały akredytacji ze strony EVA, co niejako wyłączało je z jurysdykcji MNiSW i mogło utrudniać prowadzenie spójnej polityki edukacyjnej w tym obszarze i prowadzić do konfliktu kompetencji.
- Znacząca partycypacja partnerów społecznych – przede wszystkim w obszarze szkolnictwa zawodowego uwidacznia się dążenie do możliwie najszerszego włączania partnerów społecznych do procesu rekomendowania nowych programów edukacyjnych i nadzoru nad już istniejącymi programami. W skład rad doradczych i zespołów specjalistycznych (również lokalnych) wchodzi zarówno przedstawiciele pracodawców, pracowników, instytucji edukacyjnych i studentów. Gwarantuje to uchwycenie perspektyw różnych interesariuszy i większą adekwatność propozycji edukacyjnych przedstawianych do akceptacji Ministerstwu Edukacji.
- Dedykowane ciała doradcze dla każdej branży – podział programów kształcenia zawodowego pomiędzy 50 komitetów specjalistycznych gwarantuje zaangażowanie interesariuszy bezpośrednio zainteresowanych danymi kwalifikacjami i daje im możliwość skoncentrowania się na wąskim wycinku rynku pracy i edukacji. Pozwala to również na uniknięcie konfliktów interesów i starcie różnych lobby w ramach szerszych komitetów branżowych.
- Pionowa, wielopłaszczyznowa struktura doradztwa, wnioskowania i partycypacji w szkolnictwie zawodowym – kilkustopniowa struktura ciał doradczych w szkolnictwie zawodowym stanowi pomost pomiędzy polityką ogólnokrajową i lokalną. Zespoły najniższego szczebla i zarządy konkretnych placówek edukacyjnych mogą sygnalizować potrzeby specyficzne dla danego regionu, podczas gdy zespoły specjalistyczne wyższego stopnia dysponują obrazem sytuacji w skali całego kraju. Pozwala to na dynamiczne reagowanie na zmieniające się wyzwania gospodarcze zarówno przez uruchamianie lub wygaszanie programów edukacyjnych

w poszczególnych placówkach, jak też wprowadzanie lub usuwanie kursów krajowych w danej dziedzinie (w przypadku przewidywanego popytu na daną kwalifikację w skali całego kraju).

- Uproszczone procedury dla zaufanych instytucji, a równocześnie bliski nadzór nad programami edukacyjnymi. - podobnie jak w kilku innych krajach uznawanych za przykłady dobrych praktyk w zakresie KSK (jak choćby Nowej Zelandii), w Danii możliwe jest uzyskanie akredytacji dla całej instytucji edukacyjnej, nie tylko zaś dla konkretnego programu nauczania. Jeśli dany podmiot spełnia kryteria zapewniania jakości edukacji i cieszy się zaufaniem ze strony ministerstwa, może korzystać z uproszczonej procedury akredytacji dla nowych programów nauczania. Równocześnie, każdorazowo nadzór EVA bądź DIA sięga aż do konkretnych placówek, które są oceniane indywidualnie pod kątem spełniania kryteriów edukacyjnych. Pozwala to na większą elastyczność (np. uchylenie lub odrzucenie akredytacji tylko dla konkretnej placówki, nie zaś całego kursu państwowego) i szybsze reagowanie na pojawiające się problemy lub wyzwania.
- Reakredytacja po okresie 6 lat – każdorazowo decyzja o akredytacji programu ma okres ważności 6 lat i po jego upływie dany program musi zostać poddany procedurze reakredytacji. Pozwala to nie tylko na ciągłe dbanie o zapewnianie odpowiedniej jakości edukacji w poszczególnych placówkach, ale też na lepsze dostosowywanie programów do zapotrzebowania na kwalifikacje

Obecnie funkcjonujący w Danii system, mimo wielu pozytywnych aspektów, posiada jednak również pewne luki mankamenty:

- Brak możliwości włączania kwalifikacji z sektora prywatnego u uznawania certyfikatów i dyplomów tam zdobytych – w opinii autorów ekspertyzy, najważniejszym słabym punktem systemu jest brak możliwości włączania do KSK kwalifikacji z sektora prywatnego (oraz honorowania wydawanych tamże certyfikatów i dyplomów). Wprawdzie ułatwia to kontrolę nad systemem ze strony podmiotów publicznych, ale równocześnie zamyka go na szeroki rynek usług szkoleniowych i treningowych, często szybciej niż organy państwowe reagujących na wyzwania i potrzeby rynku pracy.
W Danii istnieje świadomość tego problemu, jednak potencjalne rozwiązania wciąż są na etapie dialogu technicznego i nie nabrały konkretnych kształtów. Warto podkreślić, że nie jest to wada charakterystyczna tylko dla KSK, z podobnymi wyzwaniami (wciąż nierozwiązanymi) borykają się w zasadzie wszystkie kraje, które wprowadziły zintegrowane systemy kwalifikacji. Pod względem starań w tym obszarze bez wątpienia pozytywnie wyróżnia się Polska.
- Ścisłe powiązanie kwalifikacji i programów nauczania – system duński charakteryzuje opisane wcześniej ścisłe powiązanie wprowadzania do systemu nowej kwalifikacji z akredytacją konkretnego programu nauczającego na jej uzyskanie. Z jednej strony jest to rozwiązanie logiczne, które zapobiega powstawaniu ślepych ścieżek edukacyjnych lub kwalifikacji nie mających odpowiednika w ofercie edukacyjnej, z drugiej zaś zmniejsza elastyczność systemu i ogranicza możliwości

wykorzystania KSK jako narzędzia kształtowania rynku edukacji i pobudzania podaży programów edukacyjnych w danym obszarze (dodanie nowej kwalifikacji, której zapotrzebowanie jest widoczne w uzyskanych z analizy rynku pracy danych i dopiero późniejsze dołączenie do niej relewantnych programów edukacyjnych).

- Pewien chaos informacyjny wynikający z obecnej dynamiki zmian – choć, jak zostało to opisane w mocnych stronach systemu, Dania dąży do coraz większej transparentności i logicznego rozgraniczenia kompetencji poszczególnych instytucji, to efektem ubocznym obecnego okresu przejściowego jest pewien chaos informacyjny, związany z brakiem szybkiej aktualizacji informacji – przykładowo obszar akredytacji wyższego szkolnictwa zawodowego przypisują sobie w wersji angielskiej stron zarówno EVA, jak i DIA.
- Problem państwowego certyfikowania i potwierdzania kwalifikacji zdobytych wcześniej, w toku edukacji nieformalnej i pozaformalnej - ta kwestia nie dotyczy bezpośrednio systemu włączania nowych kwalifikacji do KSK, ale pośrednio jest powiązana z obecnym podejściem Danii do kwalifikacji zdobywanych poza sektorem publicznym. I tak, nierozwiązana pozostaje kwestia potwierdzania wcześniej zdobytych kwalifikacji (przede wszystkim tych, zdobytych w toku edukacji nieformalnej i pozaformalnej). Choć podjęto już pewne kroki, które mają ułatwić ich certyfikowanie przez wyznaczone do tego państwowe komisje, a także procedury umożliwiające rozpoznawanie i potwierdzanie kwalifikacji imigrantów (szczególnie istotne w kontekście dużego napływu osób spoza UE do Danii) to jednak przejrzyste i spójne rozwiązanie tego problemu jest wciąż dalekie od osiągnięcia.

4. System prognozowania popytu na kwalifikacje w Danii

4.1. Geneza systemu

Duńskie rozwiązania z zakresu prognozowania popytu na kwalifikacje (i systemowe działania monitorujące w obszarze edukacji i zatrudnienia) są odpowiedzią na wyzwania związane z utrzymaniem niskiej stopy bezrobocia i wspieraniem beneficjentów w łatwiejszym znajdowaniu miejsc pracy odpowiadających ich kwalifikacjom. W założeniu, wyniki badań z zakresu prognozowania popytu mają być wykorzystywane do kształtowania państwowej polityki w zakresie zatrudnienia i edukacji, jak też znajdować odzwierciedlenie w bieżącej i przyszłej ofercie programów edukacyjnych. Celem jest po pierwsze utrzymanie rynkowej równowagi pomiędzy popytem na pracowników o określonych kwalifikacjach a podażą stwarzaną przez system edukacji, a po drugie stymulowane rozwoju gospodarki w obszarach uznanych przez państwo za kluczowe (np. nowe technologie).

Co istotne, większość działań w obszarze bieżącego monitoringu i prognozowania, zorientowanych jest na osoby o niższych i średnich kwalifikacjach, podczas gdy jedyne działania dotyczące wyższych poziomów kwalifikacji prowadzone są indywidualnie przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego (publikowanie analiz o zatrudnieniu po poszczególnych specjalizacjach³⁸). Być może takie przesunięcie środka ciężkości systemu wynika z zidentyfikowania osób o niskich i średnich kwalifikacjach jako zbiorowości najmocniej zagrożonej bezrobociem przez wahania na rynku pracy (cykliczne, ale też bezprecedensowe jak kryzys z 2008 roku) i wymagającej większego wsparcia ze strony instytucji publicznych. Ważnymi adresatami działań informacyjnych są również osoby dopiero wchodzące na rynek pracy po ukończeniu edukacji (na szczeblu średnim bądź zawodowym).

Równocześnie, wedle danych CEDEFOP³⁹ przytoczonych na początku ekspertyzy, popyt na pracowników o niskich i średnich kwalifikacjach będzie w kolejnych latach systematycznie malał. Tym istotniejsze są zatem nie tylko działania nakierowane na dopasowanie programów edukacyjnych z zakresu szkolnictwa zawodowego do bieżącego zapotrzebowania rynku pracy, ale przede wszystkim zachęcanie tych osób do ciągłego podwyższania swoich kwalifikacji (tak jak jest to ujęte w założeniach duńskiej polityki w obszarze LLL). Publikowanie informacji o przewidywanym popycie na rynku pracy w kolejnych latach ma również pomagać osobom już zatrudnionym w bardziej świadomym i efektywnym planowaniu dalszego doskonalenia własnych kwalifikacji i wybieraniu programów edukacyjnych i szkoleniowych, które zwiększą ich szanse nie

³⁸Publikacje na stronie duńskiego Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego: https://ufm.dk/en/publications/publications/?b_size:int=60

³⁹Strona CEDEFOP: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/denmark-skills-forecasts-2025>

tylko na utrzymanie pracy, ale i awans zawodowy w przyszłości. Równocześnie, dane pochodzące z tego rodzaju badań pozwalają zweryfikować na ile efektywne są oferowane programy edukacyjne i stanowią bodziec do wprowadzania w nich koniecznych zmian tak, by lepiej dostosować cele edukacyjne i efekty uczenia do potrzeb na rynku pracy i zmieniających się wymagań pracodawców.

Z drugiej strony, charakterystyczna dla Danii szeroka kooperacja instytucji publicznych z partnerami społecznymi i interesariuszami (przede wszystkim pracodawcami) pozwala nie tylko na zbieranie i publikowanie spójnych, obszernych danych z zakresu obecnego i prognozowanego zatrudnienia i popytu w poszczególnych sektorach gospodarki, ale też swego rodzaju politykę interwencyjną w obszarze edukacji – zwiększanie podaży programów edukacyjnych w dynamicznie rozwijających się branżach i wygaszanie oferty edukacyjnej w branżach dających małe szanse na zatrudnienie i rozwój zawodowy.

Również rozwarstwienie systemu prognozowania, który zbiera dane także na szczeblu lokalnym pozwala uchwycić nie tylko perspektywę ogólnokrajową, ale również potrzeby i wyzwania specyficzne dla określonych regionów i lokalnych społeczności.

W Danii nie funkcjonuje jedno główne narzędzie służące do prognozowania popytu na kwalifikacje i śledzenia bieżącej sytuacji na rynku pracy. Uzyskane dane pochodzą z różnych (mniej lub bardziej rozbudowanych badań), zarówno o charakterze jakościowym, jak i ilościowym, badań pracodawców i pracowników, absolwentów szkół itp. Tym niemniej, Dania ma długą tradycję badań w tym obszarze – pierwsze modele makroekonomiczne służące za model referencyjny dla przyszłego obrazu rynku pracy zostały opracowane już w 1970 roku. Tego rodzaju modele wykorzystywane są również obecnie – wciąż rozwijany i dopracowywany jest system DREAM, którego celem jest przewidywanie procesów ekonomicznych, społecznych i demograficznych (zostanie on dokładniej omówiony w podrozdziale 4.3.3).

Najdłużej funkcjonującymi elementami badawczymi systemu są natomiast Badanie Siły Roboczej (Labour Force Survey) oraz Równowaga Rynku Pracy (Labour Market Balance). Pierwsze z nich realizowane jest przez Statistics Denmark (odpowiednik polskiego Głównego Urzędu Statystycznego) od 1994 roku (i w tym czasie kilkakrotnie aktualizowane pod względem metodologii i wagi poszczególnych wskaźników) i stanowi element badania ogólnoeuropejskiego (European Union Labour Force Survey). Drugie, prowadzone przez Agencję ds. Rynku Pracy i Rekrutacji (The Agency for Labour Market and Recruitment, STAR) powtarzane jest co pół roku od 2006 roku i stanowi istotny element państwowej strategii monitoringowej (national overvågningsstrategi). Jej celem jest wspieranie systematycznego nadzoru i monitorowania rynku pracy oraz przejrzyste komunikowanie sytuacji na rynku pracy i przewidywanych zmian. Pochodzące z Labour Market Balance dane bezpośrednio wspierają działania Miejskich Urzędów Pracy (municipal public employment services, PES), których zadaniem jest realizacja bieżącej polityki w obszarze zatrudnienia i dopasowywanie zarejestrowanych bezrobotnych do dostępnych miejsc pracy.

Nowszymi elementami systemu są natomiast otwarte bazy danych, udostępniane zarówno przez Statistics Denmark, jak i STAR, umożliwiające wszystkim zainteresowanym pełny dostęp do bieżących i archiwalnych informacji o rynku pracy

zarówno na szczeblu ogólnokrajowym, jak i lokalnym, również w rozbiciu na poszczególne zawody.

Bliższe omówienie tych i innych elementów systemu pod względem metodologii i dostępności wyników zawarto w kolejnych podrozdziałach.

4.2. Ogólny opis systemu – instytucje i elementy systemu

W duńskim systemie prognozowania popytu na kwalifikacje, przewidywane zatrudnienie i przyszły popyt na rynku pracy kategoryzowane są wedle branż i zestawiane z analogicznymi danymi dla sektora edukacji. Dzięki temu, możliwe jest wychwytywanie możliwych zakłóceń równowagi na rynku pracy i zapobieganie im. Przykładowo, jeśli w danych prognostycznych na rok 2025 występuje duża dysproporcja pomiędzy liczbą osób kończących określony program edukacyjny, a zapotrzebowaniem na pracowników o takich kwalifikacjach, możliwe jest dokonanie korekt w podaży programów edukacyjnych i zapobiegnięcie nadprodukcji pracowników.

Dokonywane analizy współgrają z istniejącymi założeniami polityki w obszarach zatrudnienia i edukacji, która definiuje cele dla systemu edukacji, rynku pracy oraz zadania dla zaangażowanych w procesy konsultacyjne i decyzyjne interesariuszy.

Bowiem, jak wskazuje raport CEDEFOP⁴⁰ i jak zostało to już wspomniane w poprzednim podrozdziale, w Danii działania z zakresu przewidywania popytu na kwalifikacje prowadzone są w oparciu o międzysektorową współpracę pomiędzy ministerstwami, przedstawicielami władz oraz partnerami społecznymi.

Wśród głównych aktywności w tym obszarze można wyróżnić następujące elementy:

- Prognoza kwalifikacji - przewidywania przyszłej struktury wykształcenia duńskiego społeczeństwa oraz popytu i podaży zatrudnienia w sektorze publicznym i prywatnym
- Ocena podaży kwalifikacji – badania dotyczące bieżącego stanu podaży konkretnych kwalifikacji w poszczególnych sektorach gospodarki i istniejących zaburzeń w relacji popytu i podaży.
- Ocena zapotrzebowania na kwalifikacje – sektorowe analizy przyszłego popytu i podaży na kwalifikacje na rynku pracy.
- Badania pracodawców – przede wszystkim badania uzupełniające powyższe aktywności badawcze, często o charakterze jakościowym.

⁴⁰Skills Panorama (2017), *Skills anticipation in Denmark*. Analytical highlights series. Dostęp online: http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-denmark

Najważniejsze narzędzia i przykłady badań z tych obszarów zostaną omówione w kolejnych podrozdziałach. Wcześniej jednak więcej uwagi warto poświęcić samej konstrukcji systemu i organizacji współpracy pomiędzy różnymi podmiotami w jego ramach.

Należy zaznaczyć, że zależnie od charakteru i perspektywy czasowej prognoz, odnoszą się one do innych zakresów tematycznych. Bieżący monitoring i prognozy krótkoterminowe pozwalają na przewidywania popytu i podaży zarówno dla zdefiniowanych branż, jak i konkretnych zawodów (w ramach spisu będącego duńską iteracją klasyfikacji ISCO) i kwalifikacji zdobywanych w toku konkretnych programów edukacyjnych. Prognozy długoterminowe (na kilka dekad naprzód), skupiają się z kolei na szerszych kategoriach branż lub poziomów kwalifikacji.

Instytucje

Jak już zaznaczono, w Danii nie istnieje jedna instytucja mająca nadzór nad systemem bieżącego monitorowania rynku pracy i edukacji oraz prognozowania przyszłego popytu na kwalifikacje. Na najwyższym szczeblu, działania w tym zakresie prowadzą przede wszystkim:

- Ministerstwo Finansów – prowadzi cykliczne analizy ilościowe i prognozy przede wszystkim z zakresu popytu i podaży pracy w sektorze publicznym. We współpracy ze związkami zawodowymi opracowywane i publikowane są również długofalowe przewidywania wahań i potencjalnych zaburzeń popytu i podaży na rynku pracy (w oparciu o dane Ministerstwa Edukacji, Statistics Denmark i Ministerstwa Pracy). Ponadto pod auspicjami Ministerstwa Finansów (i w dużej mierze dzięki środkom z jego budżetu) funkcjonuje wspomniany już model makroekonomiczny DREAM, służący do długofalowych prognoz zmian społecznych, demograficznych i gospodarczych.
- Ministerstwo Edukacji – prowadzi statystyki dotyczące edukacji (na poziomie podstawowym, średnim i zawodowym), również w odniesieniu do danych dotyczących zatrudnienia absolwentów (jak wynika z dostępnych informacji zbliżone do monitorowania losów absolwentów w Polsce, nie tylko na poziomie studiów wyższych). Ponadto, tworzy prognozy wyników edukacyjnych dla poszczególnych kohort duńskiego społeczeństwa.
- Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego – prowadzi i udostępnia statystyki dotyczące zatrudnienia po ukończeniu poszczególnych kierunków studiów wyższych (w tym zawodowych) poprzez platformę Uddannelseszoom (Education Zoom). Dane te pełnią nie tylko funkcję informacyjną, ale mają wpisywać się również w działania doradcze, mające pomóc przyszłym studentom i pracownikom w podejmowaniu świadomych i właściwych wyborów edukacyjnych.
- Ministerstwo Pracy – jego zadaniem jest przede wszystkim bieżące monitorowanie rynku pracy, zarówno na szczeblu centralnym, jak i lokalnym. Istnieje osiem

Regionalnych Biur Zatrudnienia (Regional Employment Offices, Regionale Arbejdsmarkedsråd), które zajmują się analizą potrzeb rynku pod względem kwalifikacji i identyfikują obecne na poziomie regionalnym trendy. Ich zadaniem jest również wspieranie współpracy różnego rodzaju instytucji związanych z lokalnym rynkiem pracy, ze szczególnym uwzględnieniem miejsc o wysokim bezrobociu. Z kolei trzy Biura Rynku Pracy (Labour Market Offices, Arbejdsmarkedskontorer) odpowiadają za ciągłość działań na rzecz prognozowania popytu na kwalifikacje i wspierają stosowanie rządowych wytycznych w obszarze polityki zatrudnienia na szczeblu lokalnym. Wszystkie te instytucje pozostają pod nadzorem wspomnianej już Agencji ds. Rynku Pracy i Rekrutacji (The Agency for Labour Market and Recruitment, STAR), prowadzącej Labour Market Balance.

- Regionalne Forum Rozwoju (Regional Growth Fora) – W każdym z regionów administracyjnych Danii (5 dla poszczególnych regionów i dodatkowo dla wyspy Bornholm) działają osobne komitety złożone z 21 członków – przedstawicieli lokalnych władz, regionalnych oddziałów instytucji publicznych, związków pracodawców i pracowników, instytucji edukacyjnych i badawczych. Ich zadaniem jest formułowanie prognoz dla przyszłych potrzeb danego region w zakresie edukacji i nabywanych kwalifikacji, tak by umożliwić jego ciągły i zrównoważony rozwój.
- Rada Ekonomiczna Ruchu Robotniczego (Economic Council of the Labour Movement, ECLM, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd. Niezależny think tank specjalizujący się w wycinkowych pogłębionych analizach na zlecenie przedsiębiorców i związków zawodowych (przez które jest finansowany). Rada (jak wskazuje już sama nazwa) posiada długą tradycję (założona została w rok 1930), a jej głównym celem jest promowanie idei sprawiedliwości społecznej ze szczególnym uwzględnieniem praw pracowniczych. Co ciekawe, w latach dziewięćdziesiątych opracowała model makroekonomiczny o nazwie HEIMDAL (Historically Estimated International Model of the Danish Labour movement) wykorzystywany do opisu nie tylko duńskiego rynku pracy, ale także do zobrazowania gospodarki w kilkunastu krajach UE. Więcej informacji o tym systemie znajduje się w podrozdziale 4.3.3. oraz 4.4.

W odróżnieniu od KSK (w którym szczegółowy spis kwalifikacji tworzy jeden wspólny punkt odniesienia dla wszystkich działań w tym zakresie), w przypadku monitorowania i prognozy popytu na kwalifikacje, różne podmioty (zarówno na szczeblu centralnym, jak i lokalnym) działają równolegle w obszarze zbierania i analizy danych. Rodzi to pytania o to na ile – na obecnym etapie rozwoju – uprawnione jest określanie duńskich rozwiązań w tym zakresie mianem jednego spójnego systemu. Widoczne są raczej określone pionowo kompetencyjne (badania cykliczne Statistics Denmark, działania Ministerstwa Pracy od szczebla lokalnego po centralny, monitoring MNiSW, modele stosowane przez Ministerstwo Finansów, analizy Lokalnych Forów Rozwoju, niezależne badania spoza sektora publicznego) działające niezależnie, ale publicznie udostępniające swoje dane i wyniki badań.

Nawet jeśli pozostaniemy przy zbiorczym określeniu tychże działań mianem systemu, należy podkreślić (w ślad za przywoływanym już raportem CEDEFOP) jego daleko idącą decentralizację i rozdrobnienie. Poszczególne elementy mają niejednokrotnie kilkudziesięcioletnią tradycję (modele Ministerstwa Finansów, ECLM, czy nieco nowsze Labour Force Survey), stopniowo dołączały do nich też nowsze instytucje

i narzędzia. W dostępnych źródłach nie znaleziono danych świadczących o istnieniu przekrojowych badań pokazujących jak wszystkie te działania komponują się z funkcjonującym od niedawna systemem KSK. Co więcej, w przeciwieństwie do jasnego podziału kompetencji w przypadku koordynacji KSK (przede wszystkim pomiędzy Ministerstwo Edukacji i Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego), w obszarze monitorowania rynku pracy i edukacji mamy do czynienia z działającymi równocześnie różnymi modelami, działaniami monitoringowymi i podmiotami, których obszary odpowiedzialności nachodzą na siebie. Wątek ten zostanie bliżej omówiony w podsumowaniu mocnych i słabych stron systemu prognozowania kwalifikacji w podrozdziale 4.6.

Interesariusze

Podobnie jak w przypadku KSK, priorytetem w duńskim systemie prognozowania popytu na kwalifikacje (w różnych instytucjach publicznych) jest włączanie do procesu najistotniejszych interesariuszy i partnerów społecznych. W tym przypadku zbliżona jest również struktura współpracy, która opiera się na podziale na poszczególne branże i szczeble (od centralnego po lokalny). Tym co jest specyficzne dla systemu prognozowania jest fakt, że partnerzy społeczni nie tylko uczestniczą w procesie badawczym, ale również go współfinansują (na przykład w przypadku Labour Market Balance). Taki model współpracy nie tylko odciąża budżet centralny, ale również wzmacnia pozycję interesariuszy w całym procesie i daje im szersze możliwości inicjowania badań w określonych obszarach rynku pracy i odpowiedzi na nurtujące ich kwestie (przykładem przywoływanym przez CEDEFOP jest coraz szersze zainteresowanie związków zawodowych przewidywanym wpływem Przemysł 4.0⁴¹, postępującej w przedsiębiorstwach automatyzacji procesów analitycznych, produkcyjnych i sprzedażowych, na zatrudnienie w najbliższych latach). W efekcie, strona rządowa i partnerzy społeczni mogą stawiać publicznym i niezależnym agencjom badawczym i konsultingowym wspólne pytania, a znalezione odpowiedzi pozwalają uchwycić możliwie szeroką perspektywę obecnej i przyszłej sytuacji na rynku pracy.

Co ważne, partnerzy społeczni są aktywnie włączani do funkcjonowania w zasadzie wszystkich wymienionych wcześniej instytucji i podmiotów zajmujących się prognozowaniem kwalifikacji, zarówno na szczeblu regionalnym, jak i centralnym. Zatem, mimo dużego rozproszenia i nie do końca jasnego podziału kompetencji, nie ma ryzyka, że głos interesariuszy nie będzie usłyszany, bądź też, że ich rola zostanie zmarginalizowana na którymś poziomie analiz i płynących z nich wytycznych. Ciało, w których reprezentacja partnerów społecznych jest najmocniej widoczna są opisane wcześniej zespoły Regionalnego Forum Rozwoju, będąca głównym reprezentantem związków zawodowych ECLM oraz wspomniana w podrozdziale 3.2. Narodowa Rada

⁴¹ Strona Duńskiego Instytutu Technologicznego: <https://www.dti.dk/industry-4-0/39702>

Doradca ds. Kształcenia Zawodowego (National Advisory Council for Initial Vocational Education and Training (Rådet for de grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser) i podległe jej zespoły specjalistyczne.

To również punkt, w którym w Danii najpełniej spotykają się dwa systemy – KSK oraz system prognozowania popytu na kwalifikacje. Branżowe zespoły specjalistyczne (trade committees) są również włączone w proces bieżącego monitorowania i prognozowania popytu na kwalifikacje (poprzez korzystanie z ogólnodostępnych danych od innych instytucji, a także wewnętrzne informacje branżowe, do których mają dostęp pracodawcy, związki zawodowe i instytucje edukacyjne). Dzięki temu, że ta struktura doradczo-monitorująca funkcjonuje na kilku poziomach (od rad nadzorczych konkretnych instytucji edukacyjnych i lokalnych pracodawców po szczebel ogólnokrajowy) czerpiące z jej wiedzy Ministerstwo Edukacji ma dostęp do szczegółowych i wiarygodnych danych, na podstawie których może rewidować i udoskonalać politykę edukacyjną oraz opiniować uruchamianie nowych programów edukacyjnych i włączać nowe kwalifikacje do systemu. W przypadku szkolnictwa zawodowego upodmiotowienie interesariuszy osiąga zatem bardzo wysoki poziom. To również najlepszy przykład działania w praktyce założeń duńskiego systemu prognozowania, a więc dbania o utrzymanie rynkowej równowagi pomiędzy popytem na pracowników o określonych kwalifikacjach a podażą stwarzaną przez system edukacji, a po drugie stymulowane rozwoju gospodarki w obszarach uznanych za kluczowe. Zespoły specjalistyczne różnych szczebli na bieżąco pracują nad dostosowywaniem istniejących programów edukacyjnych do zmieniających się potrzeb rynku pracy (również na poziomie lokalnym), a jednocześnie są w stanie wychwytywać istniejące luki i ostrzegać o mogących nastąpić w przyszłości zmianach popytu i podaży. Ważnym wsparciem w tych aktywnościach są dane pochodzące ze wspomnianego wcześniej (i szczegółowo opisanego w następnym podrozdziale) Labour Market Balance.

Uzupełnieniem działań lokalnych zespołów specjalistycznych są nastawione stricte na obszar edukacji lokalne zespoły szkoleniowe (local training committees (lokale uddannelsesudvalg), które stanowią dodatkowy łącznik pomiędzy poszczególnymi placówkami oświatowymi a lokalnymi pracodawcami.

Jako ciało nadzorujące, Ministerstwo Edukacji ma również możliwość podjęcia działań o charakterze eksploracyjnym i tworzyć komitety rozwojowe, których celem jest analiza rynku pod kątem luk niezagospodarowanych przez obecne branże i które warto uwzględnić w programach edukacyjnych dla szkolnictwa zawodowego. Tego rodzaju zespoły są powoływane w obszarach, w których nie istnieją dotychczas zespoły specjalistyczne i można to traktować jako swego rodzaju furtkę, która zapewnia elastyczność duńskiego systemu i potencjalne otwarcie go na nowe branże i zawody, które będą pojawiać się wraz z rozwojem gospodarczym i technologicznym.

Niezależne Krajowe Grupy Doradcze ds. Kwalifikacji (National Skills Advisory Groups) mają za zadanie wspierać dostępność i wymianę informacji w zakresie prognozowania

popytu na kwalifikacje pomiędzy różnymi (publicznymi i niepublicznymi) podmiotami zaangażowanymi w działania w tym zakresie⁴².

4.3. Metodologia prowadzonych badań

4.3.1. Zakres terytorialny i tematyczny prowadzonych badań

Badania z zakresu monitorowania i prognozowania popytu na kwalifikacje w Danii można podzielić na dwa rodzaje: przekrojowe badania o charakterze monitoringowym oraz pogłębione modele analityczne. Te pierwsze, choć mają zasadniczo charakter ogólnokrajowy nie zaś lokalny, zbierają i analizują dane na poziomie poszczególnych pracodawców i reprezentatywnej próby pracowników i bezrobotnych we wszystkich regionach Danii (Labour Force Survey, Labour Market Balance): Region stołeczny, Fionia, Północna Jutlandia, Środkowa Jutlandia, Zelandia, Południowa Dania oraz wyspa Bornholm. Warto zaznaczyć, że podział ten jest bardziej dokładny niż oficjalny podział administracyjny kraju – dodatkowo wyróżniona jest Fionia, czasem też rozdzielana na dwie części jest Środkowa Jutlandia.

Do współpracy przy kolejnych odsłonach Labour Market Balance zaproszonych jest ponad 20 tysięcy przedsiębiorstw, odpowiadających w sumie za około 40% całego zatrudnienia w kraju⁴³. W przypadku LFS z kolei, co roku badana jest reprezentatywna próba 34 320 obywateli Danii w wieku 15-74⁴⁴. Oba badania oferują zatem przekrojowe i możliwe szczegółowe dane obrazujące bieżący stan duńskiej gospodarki oraz rynku pracy i edukacji. Otwarta forma ich prezentacji (omówiona szczegółowo w podrozdziale 4.4.) i agregacji danych pozwala na ich analizowanie zarówno na poziomie ogólnokrajowym, jak też regionalnym.

LFS jest elementem składowym ELFS (European Labour Force Survey) i zawiera wszystkie najważniejsze dane dotyczące aktywności zawodowej, mobilności na rynku pracy, specjalizacji i wielkości przedsiębiorstw zatrudniających respondentów, przyczyn i okresów bezrobocia, wynagrodzeń, podejmowanych aktywności edukacyjnych, nabywanych kwalifikacji itp. Zgodnie z wymogami dla państw

⁴² OECD (2016), Getting Skills Right Getting Skills Right: Assessing and Anticipating, OECD Publishing, Paris.s. 88 Dostęp online: https://books.google.pl/books/about/Getting_Skills_Right_Getting_Skills_Righ.html?id=IxLoCwAAQBAJ&redir_esc=y

⁴³ Strona duńskiej Agencji ds. Rynku Pracy i Rekrutacji: www.star.dk/en/labour-market-monitoring/labour-market-balance/

⁴⁴ Statistics Denmark (2017), Documentation of statistics for Labour Force Survey 2017 Quarter 2, s. 7 . Dostęp online: http://www.dst.dk/Site/Dst/SingleFiles/kvaldeklbilag.aspx?filename=48797eb7-1513-4923-b448-f802a777739Labour_Force_Survey_2017_Quarter_2

członkowskich UE, wyniki LFS raportowane są kwartalnie do Eurostatu z uwzględnieniem kompatybilnego formatu kodowania zmiennych.

Realizowane co pół roku badanie Labour Market Balance koncentruje się natomiast na samym zjawisku bezrobocia, równowadze popytu i podaży na rynku pracy i procesie rekrutacji pracowników, tak by zidentyfikować zarówno zawody cechujące się wysokim i niskim zapotrzebowaniem na nowych pracowników (w ujęciu regionalnym), jak też zawody, w których trudności ze znalezieniem pracodawcy nie wynikają z niskiego popytu, lecz niedoskonałego systemu rekrutacji.

Dodatkowo realizowane są niecykliczne i zawężone tematycznie badania zlecane przez poszczególne zespoły specjalistyczne działające w obrębie szkolnictwa zawodowego, opisane w poprzednim podrozdziale, Regionalne Fora Rozwoju oraz think tank ECLM. Mają one bardziej wycinkowy charakter (wybrana branża, wybrany region, zawód), zaś ich wyniki publikowane są przede wszystkim jako elementy szerszych publikacji (np. raportu o prognozach rozwoju regionu stołecznego, przywoływanego w kolejnym podrozdziale⁴⁵ lub analiz wykorzystujących model HEIMDAL).

Opisane powyżej badania mają przede wszystkim charakter bieżącego monitorowania sytuacji na rynku pracy i służą jedynie do krótkoterminowych (np. półrocznych) prognoz fluktuacji popytu i podaży. Pozwalają również na uchwycenie bardziej szczegółowego obrazu rynku pracy i zbadania popytu i podaży dla konkretnych zawodów (ponad 800 zdefiniowanych w odniesieniu do klasyfikacji ISCO), i konkretnych kwalifikacji nabywanych dzięki wybranym programom edukacyjnym. Tym niemniej, jako dostarczyciele surowych danych, są również podstawą prowadzenia analiz i formułowania prognoz średnio- i długoterminowych.

Do tego celu służą modele symulacji ekonomicznych (DREAM Ministerstwa Finansów i HEIMDAL należący do ECLM), podobnie jak zogniskowane na obszarze edukacji modele Ministerstwa Edukacji i Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Na podstawie danych z opisanych wyżej badań, informacji dostarczanych przez Statistics Denmark (oraz Eurostat w przypadku modelu HEIMDAL) analizują one historyczne cykle koniunkturalne i zestawiają je z prognozami demograficznymi i edukacyjnymi (podaż programów edukacyjnych i kwalifikacji), tworząc szacunkowe prognozy popytu w kolejnych latach. Część prognoz przygotowywanych na zlecenie Ministerstwa Finansów sięga aż do roku 2050, częściej jednak jest to perspektywa kilku, najwyżej kilkunastu lat (2025, 2030).

Niektóre prognozy wykraczają również poza ścisłe granice Danii, odnosząc wnioski i przewidywania do analogicznych danych dla Unii Europejskiej jako takiej, bądź krajów sąsiedzkich. Ten element jest szczególnie wyraźnie obecny w analizach dokonywanych przez ECLM na bazie modelu HEIMDAL, które obejmują nawet kilkanaście krajów OECD. Takie podejście badawcze pozwala nie tylko na odniesienie prognoz do celów stawianych duńskiej polityce w poszczególnych obszarach.

⁴⁵ Central Denmark Region The Regional Council and Growth Forum (2016), Growth & Development Strategy. Central Denmark Region. Executive summary. Dostęp online: <https://www.rm.dk/siteassets/om-os/english/regionaldevelopment/eng-vus-webversion.pdf>

Umożliwia także zestawienie przewidywanej dynamiki zmian z ważnymi dla Danii punktami odniesienia i zweryfikowanie czy w kolejnych dziesięcioleciach będzie rozwijać się w tempie zbliżonym do krajów sąsiedzkich, czy też istnieją sygnały świadczące o tym, że będzie przodować lub negatywnie wyróżniać się w regionie. Ten dodatkowy, ponad krajowy poziom analizy pozwala na spojrzenie na założenia krajowych polityk w szerszym kontekście i umożliwia pogłębienie refleksji nad wyzwaniem specyficznymi dla Danii i tymi charakterystycznymi dla całej Unii Europejskiej, jak również nad możliwymi rozwiązaniami tych problemów.

Te prognozy, w przeciwieństwie do bieżącego monitoringu i prognoz krótkoterminowych, skupiają się na bardziej ogólnych kategoriach – branżach w odróżnieniu od konkretnych zawodów i poziomach kwalifikacji w odróżnieniu od poszczególnych kwalifikacji czy też kompetencji. Pozwala to na lepsze uchwycenie ogólnych trendów i zmniejsza podatność na błędy, nieodzwonne przy próbie formułowania bardzo szczegółowych prognoz na kilka dekad naprzód.

4.3.2. Podstawowe wskaźniki i zmienne

Labour Force Survey

W przypadku duńskiej iteracji Labour Force Survey, metodologia (oraz najważniejsze zmienne i wskaźniki) jest wspólna z jej ogólnoeuropejską wersją. Nie dotyczy to dodawanych do niej okazjonalnie dodatkowych segmentów, jednak mają one charakter jednostkowy i komercyjny (podobnie jak dodawanie pytań do ogólnokrajowych badań edukacyjnych), toteż nie są uwzględnione w niniejszym podsumowaniu. Szczegóły dotyczące procesu realizacji badania (doboru próby, narzędzi i technik badawczych) znajdują się w podrozdziale 4.3.3.

Najważniejsze, wymieniane przez CEDEFOP i Eurostat⁴⁶ wskaźniki wykorzystywane w podstawowej wersji LFS to:

- Aktywność zawodowa
- Całkowite zatrudnienie
- Populacja osób zatrudnionych

⁴⁶ Strona program "Skills panorama": skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/indicators-list

- Populacja osób zatrudnionych wg kraju pochodzenia
- Populacja osób zatrudnionych wg zawodu
- Populacja osób zatrudnionych wg sektora gospodarki
- Populacja osób zatrudnionych kontynuujących swoją edukację
- Populacja osób zatrudnionych kontynuujących swoją edukację wg obszaru kształcenia
- Niedobrowolne zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin
- Niedobrowolne zatrudnienie krótkotrwałe
- Wskaźnik odrzuceń propozycji pracy (wśród zarejestrowanych bezrobotnych)
- Populacja osób długotrwale bezrobotnych
- Populacja osób krótkotrwale bezrobotnych
- Populacja osób bezrobotnych wg wyuczonego zawodu
- Populacja osób zbyt wysoko wykwalifikowanych w stosunku do zajmowanego stanowiska (dotyczy kształcenia wyższego)
- Zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin
- Całkowita populacja osób uczących się
- Stopa bezrobocia
- Samozatrudnienie
- Populacja osób w wieku produkcyjnym (WAP)
- Populacja osób młodych niezatrudnionych i niepodejmujących dalszej edukacji (NEET)

LFS jest badaniem bardzo rozbudowanym, uwzględniającym dziesiątki różnych zmiennych o charakterze demograficznym, społecznym i gospodarczym, dzięki którym możliwe jest bardzo szczegółowe opisanie zarówno poszczególnych respondentów (i ich gospodarstw domowych), jak też całej populacji.

Pełna lista zmiennych dostępna jest w przewodniku po European Labour Force Survey w publikacjach Eurostatu^{47,48} i w duńskiej wersji kwestionariusza ankiety (w wersji

⁴⁷ European Commission, Directorate-General for Statistics, (2018), EU Labour Force Survey Database. User Guide, publikacja online, dostęp: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/1978984/6037342/EULFS-Database-UserGuide.pdf>

⁴⁸ Wersja brytyjska - Labour Force Survey User Guide – Volume 3: Details of LFS variables 2018, dostęp online:

kodowanej)⁴⁹.

Labour Market Balance

Jak zostało to już zaznaczone, Labour Market Balance i powiązane z nim bazy danych skupione są wokół monitorowania rynku pracy i bazują na danych uzyskanych od pracodawców, bądź będących już w posiadaniu Ministerstwa Pracy (informacje z poszczególnych Urzędów Pracy, portalu jobnet.dk itp.). Wskaźniki wykorzystywane w tym badaniu podzielone są na trzy różne grupy⁵⁰:

Populacja i rynek pracy

- Całkowita populacja
- Całkowite zatrudnienie
- Populacja osób w wieku produkcyjnym (WAP)
- Populacja osób zatrudnionych
- Stopa bezrobocia
- Aktywność zawodowa
- Populacja osób poza rynkiem pracy

Wakaty i wskaźniki zawodowe

- Liczba powiadomień o ofertach pracy
- Liczba przyporządkowanych poszczególnym zarejestrowanym bezrobotnym ofert pracy
- Liczba przetworzonych przyporządkowań ofert pracy
- Poziom zatrudnienia po 3,6,9 i 12 miesiącach od zakończenia bezrobocia
- Populacja osób długotrwale bezrobotnych
- Rezerwa siły roboczej
- Liczba ofert pracy w systemie Jobnet

<https://www.ons.gov.uk/file?uri=/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/met/hodologies/labourforcesurveyuserguidance/lfsvolume3jm18.pdf>

⁴⁹Statistics Denmark (2017), kwestionariusz ankiety LFS. Dostęp online: <https://www.dst.dk/ext/1591732309/0/arbe/The-LFS-questionnaire--pdf>

⁵⁰Baza danych duńskiego Ministerstwa pracy: www.jobindsats.dk/jobindsats/

- Populacja pracowników wg miejsca zamieszkania
- Populacja pracowników wg miejsca zatrudnienia
- Liczba odrzuconych ofert pracy
- Liczba osób podejmujących pracę

Zatrudnienie obcokrajowców

- Populacja obcokrajowców otrzymujących wynagrodzenie za pracę w Danii wg miejsca zamieszkania, obywatelstwa, branży
- Populacja obcokrajowców otrzymujących wynagrodzenie za pracę w Danii wg płci, wieku, obywatelstwa, roku osiedlenia
- Populacja osób zatrudnionych i samozatrudnionych figurujących w rejestrze zagranicznych firm oferujących usługi w Danii (foreign service providers, RUT)
- Liczba przedsiębiorstw figurujących w rejestrze zagranicznych firm oferujących usługi w Danii (foreign service providers, RUT)
- Populacja obcokrajowców otrzymujących różnego rodzaju zasiłki i zapomogi
- Populacja obcokrajowców otrzymujących zasiłek dla bezrobotnych
- Populacja obcokrajowców otrzymujących rentę lub zapomogi dla osób chorych

Dane i statystyki publikowane na stronie jobindstats.dk zawierają również dodatkowe wskaźniki wprowadzane wraz ze zmianami ustawowymi dotyczącymi rynku pracy np. systemu zasiłków społecznych, aktywizacji osób niepełnosprawnych, zatrudnienia w ramach wolnych zawodów i umów zlecenia itp.

Najważniejszymi zmiennymi objaśniającymi są zmienne społeczno-demograficzne: płeć, kategoria wiekowa, obywatelstwo, status pobytu w Danii (w przypadku obcokrajowców) itp.

Dodatkowe wskaźniki wykorzystywane w prognozie

Ze względu na wysoki poziom złożoności analiz dokonywanych za pomocą modeli ekonomicznych (DREAM, HEIMDAL) trudno w obrębie niniejszej ekspertyzy wskazać wszystkie wykorzystywane w nich zmienne i wskaźniki. Równocześnie, w obszarach rynku pracy i edukacji, korzystają one również z opisanych już zmiennych i wskaźników (podstawą dokonywanych w nich analiz są dane z państwowych baz danych, w tym obsługującej LFS Statistics Denmark i Ministerstwa Pracy).

Tym niemniej, dla lepszego zobrazowania samego procesu prognozowania popytu na kwalifikacje i równowagi rynku pracy, przytoczone zostaną jeszcze przykładowe wskaźniki stosowane w analizach tego typu przez CEDEFOP⁵¹:

- Wzrost zatrudnienia w przemyśle nowych technologii
- Wzrost zatrudnienia w zawodach nowych technologii
- Zatrudnienie w przemyśle nowych technologii
- Zatrudnienie w zawodach nowych technologii
- Przyszły roczny wzrost zatrudnienia
- Przyszły wzrost zatrudnienia
- Przyszły popyt na rynku pracy
- Przyszła podaż na rynku pracy
- Przyszłe perspektywy zatrudnienia i awansu zawodowego (job prospects)

Pełna lista wskaźników wykorzystywanych w prognozach i analizach długoterminowych (z podziałem na źródła: CEDEFOP, Eurofund, Eurostat, OECD) znajduje się na stronie internetowej programu „Skills panorama”⁵².

4.3.3. Realizowane badania i wykorzystywane narzędzia badawcze

Prognozowanie popytu na kwalifikacje w Danii (podobnie jak bieżący monitoring) bazuje przede wszystkim na metodzie ilościowej, zaś badania o charakterze jakościowym mają charakter wycinkowy i uzupełniający, najczęściej też nie są podejmowane bezpośrednio przez instytucje publiczne, lecz społecznych partnerów (zespoły specjalistyczne, think tanki w rodzaju ECLM itp.). Pod względem technik badawczych najważniejsze i najpowszechniej wykorzystywane są ankiety (CATI i CAWI).

Surowe dane ilościowe pochodzące z tychże ankiet agregowane są w bazach danych, stanowiących podstawę analiz dla modeli makroekonomicznych (DREAM i HEIMDAL), które działają na styku instytucji publicznych i niezależnych agencji badawczych. Jak zostało to już ujęte, to przede wszystkim te modele pozwalają na formułowanie średnio- i długoterminowych prognoz. Korzystają one przede wszystkim z informacji uzyskanych dzięki LFS i Labour Market Balance, które posiadają stałą metodologię i zestaw zmiennych i wskaźników, dzięki czemu możliwe jest gromadzenie kompatybilnych ze sobą danych archiwalnych i śledzenie na ich przykładzie historycznych cykli

⁵¹ Strona programu „Skills panorama”: <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/indicators-list>

⁵² Ibid. <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/indicators-list>

koniunkturalnych. W przypadku mniejszych i zawężonych tematycznie badań ich przydatność (do tworzenia prognoz w skali ogólnokrajowej) jest mocno ograniczona ze względu na brak możliwości pełnej agregacji.

Labour Market Balance

Badanie Labour Market Balance realizowane jest dwa razy do roku (publikacja wyników w styczniu i lipcu). W każdej edycji dobierana jest reprezentatywna próba badawcza 20 tysięcy duńskich przedsiębiorstw (zarówno mikro, średnich, jak i dużych), które odpowiadają za około 40-50% całego zatrudnienia w Danii. Badanie prowadzone jest za pomocą zestandaryzowanych kwestionariuszy w formie ankiety telefonicznej CATI lub internetowej CAWI, której średni response rate wynosi 70-75%, co świadczy o bardzo dużym zaangażowaniu respondentów i wysokiej ocenie przydatności samego badania. Sama realizacja badania zlecana jest przez STAR zewnętrznym komercyjnym firmom badawczym i kosztuje ok. 200 tysięcy euro rocznie⁵³.

Pytania zadawane respondentom dotyczą następujących kwestii:

- Czy dana firma starała się (bezsukcesyjnie) rekrutować nowych pracowników w ciągu ostatnich dwóch miesięcy?
- Jeśli tak – ilu pracowników próbowano zrekrutować i na jakie stanowiska? Jakie były wymagane kwalifikacje?
- Czy nieskuteczna rekrutacja i istniejące wakaty przyczyniły się do konieczności zrezygnowania z realizacji zamówień lub w inny sposób zakłóciły funkcjonowanie firmy?

Ponadto ankieta zawiera sześć dodatkowych pytań dotyczących zadowolenia firmy ze współpracy z lokalnymi Urzędami Pracy oraz wspierającą pracodawców państwową infolinią.

Pytania te, w połączeniu z surowymi danymi z Ministerstwa Pracy i Urzędów Pracy dotyczącymi stopy bezrobocia (w podziale regionalnym), populacji osób zatrudnionych itp. odnoszą się bezpośrednio do poniższych wskaźników opisujących sytuację na rynku pracy⁵⁴:

- Liczba ofert pracy w systemie Jobnet i Urzędach Pracy
- Liczba powiadomień o ofertach pracy dla klientów Urzędów Pracy
- Liczba przyporządkowanych klientom Urzędów Pracy ofert pracy

⁵³ CEDEFOP (2017), Skills Panorama (2017), Skills anticipation in Denmark. Analytical highlights series. Publikacja online: http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-denmark

⁵⁴ Przytoczonych już w podrozdziale 4.3.2.

- Liczba przetworzonych przyporządkowań ofert pracy (rekrutacje zakończone sukcesem)
- Liczba odrzuconych ofert pracy
- Liczba osób podejmujących pracę
- Populacja pracowników wg miejsca zatrudnienia
- Całkowite zatrudnienie
- Populacja osób w wieku produkcyjnym (WAP)
- Stopa bezrobocia
- Aktywność zawodowa
- Populacja osób poza rynkiem pracy
- Poziom zatrudnienia po 3,6,9 i 12 miesiącach od zakończenia bezrobocia
- Populacja osób długotrwale bezrobotnych
- Rezerwa siły roboczej

Dane analizowane są w podziale na regiony (8), 22 branże (na poziomie agregacji danych jest to 47 obszarów tematycznych zawężanych na potrzeby przejrzystej prezentacji) i ponad 850 zdefiniowanych zawodów (choć nie jest to jednoznacznie wskazane w dokumentach opisujących metodologię, wydaje się, że jest to duńska iteracja klasyfikacji zawodów ISCO). Zestawiane są również z danymi zbieranymi przez Urzędy Pracy i lokalne agendy Ministerstwa Pracy dotyczące zarejestrowanych bezrobotnych, składanych i odrzucanych ofert pracy, statystyk systemu Jobnet itp.

Logika działania Labour Market Balance⁵⁵ opiera się na podziale uzyskanych danych dotyczących rekrutacji pracowników dla poszczególnych zawodów na poniższe kategorie:

- Braki pracowników (labour shortage) – dalej rozdzielane dodatkowo na „braki pracowników” i „istotne braki pracowników” (extensive labour shortage) – zawody, dla których firmy prowadzą rekrutację i mają trudności ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników, zaś dane z państwowych baz potwierdzają bardzo niskie bezrobocie w tym obszarze. Są to zawody o bardzo dobrych perspektywach zatrudnienia.

⁵⁵ STAR (2015), Sådan udarbejdes Arbejdsmarkedsbalancen, publikacja wewnętrzna. Dostęp online: <https://star.dk/media/2206/metode-arbejdsmarkedsbalancen.pdf>

- Nieskuteczna rekrutacja (paradox) – sytuacja, w której istnieje podaż na rynku pracy (i zarejestrowane bezrobocie dla osób z danymi zawodami), jednak firmy mają problem ze znalezieniem pracowników o określonych kwalifikacjach i zaspokojeniem istniejącego popytu. Dla tych zawodów perspektywy są również określane jako bardzo dobre i przede wszystkim w tym segmencie państwo aktywnie wspiera pracodawców i potencjalnych pracowników w procesie rekrutacji (portal Jobnet, dedykowana infolinia itp.).
- Dobre perspektywy zatrudnienia (good job opportunities) – zawody, w których firmy prowadzą aktywną rekrutację i finalnie znajdują pracowników jednak równocześnie duża część ofert pracodawców jest odrzucana, co świadczy o stosunkowo niskiej podaży w relacji do popytu na rynku pracy.
- Niekorzystne perspektywy zatrudnienia (less good job opportunities) – zawody, w których przedsiębiorstwa nie mają żadnych problemów z rekrutowaniem pracowników, równocześnie zaś zarejestrowane jest wysokie bezrobocie i duża podaż na rynku pracy.

Powyższe kategorie stanowią finalny podział danych, prezentowany m.in. w ogólnodostępnej bazie danych arbejdsmarkedsbalancen.dk (opisanej szczegółowo w kolejnym podrozdziale).

Samo przetwarzanie danych stanowi jednak bardziej złożony i kilkuwarstwowy proces. W pierwszej kolejności zawody dzielone są dwie kategorie na podstawie informacji z ankiet dla pracodawców:

- Brak pracowników
- Brak problemów z rekrutacją pracowników

Następnie zawody przyporządkowane do pierwszej z nich są dodatkowo analizowane w zestawieniu z danymi z Ministerstwa Pracy, Urzędów Pracy i Statistics Denmark i dzielone na 3 podgrupy:

- Wysokie zapotrzebowanie / niskie bezrobocie
- Wysokie zapotrzebowanie / umiarkowane bezrobocie
- Wysokie zapotrzebowanie / wysokie bezrobocie

Każdy zawód jest następnie badany osobno, by wychwycić, czy istnieją rzeczywiste braki siły roboczej, czy też mamy do czynienia z paradoksem nieskutecznej rekrutacji przez pracodawców. Jeśli po zestawieniu danych od pracodawców i statystyk państwowych liczba osób bezrobotnych w okresie dłuższym niż 3 miesiące i posiadających adekwatne dla tego zawodu kwalifikacje jest wyższa od deklarowanego przez przedsiębiorstwa zapotrzebowania (przy skutecznej lub nieskutecznej rekrutacji), zawód ten zostaje przyporządkowany do kategorii „brak zapotrzebowania” (finalnie: niekorzystne perspektywy zatrudnienia).

Pozostałe zawody zostają włączone do kategorii nieskutecznej edukacji i stają się obiektem większego zainteresowania ze strony Urzędów Pracy, których zadaniem jest wsparcie firm w efektywniejszym znalezieniu właściwych pracowników (którzy są już dostępni na rynku).

Zawody z kategorii roboczej „brak problemów z rekrutacją pracowników” są również dzielone na dodatkowe podkategorie w zależności od poziomu bezrobocia (dane państwowe), liczby prowadzonych rekrutacji i liczby odrzuconych ofert pracy (wskaźniki opisane w tym i poprzednim podrozdziale). Na tej podstawie zawody te trafiają ostatecznie do kategorii dobrych lub niekorzystnych perspektyw zatrudnienia.

Wiele zawodów uwzględnionych w badaniu jest ze sobą bardzo blisko powiązanych, a zarazem posiadać odmienne perspektywy na rynku pracy. Przykładem, przytaczanym w metodologii Labour Market Balance, jest wielość zawodów wymagająca posiadania kwalifikacji zawodowych elektryka (elektryk budowlany, specjalista ds. instalacji itp. – w polskim systemie rozróżnienia te są odmienne). Dlatego też w badaniu wykorzystywana jest bardzo szczegółowa lista tak, by móc wychwycić różnice nawet w obrębie jednej ogólniejszej kwalifikacji zawodowej. Inaczej brak popytu na elektryków budowlanych przekładałby się na zdefiniowanie zawodu elektryka w kategorii „brak zapotrzebowania na pracowników”, nawet jeśli inne konkretne specjalizacje elektryczne cieszyłyby się dużym zainteresowaniem ze strony pracodawców.

Wyniki badania publikowane są dwa razy do roku (w styczniu i lipcu) w formie raportu i aktualizacji internetowej bazy danych i zawierają dane dotyczące bieżącej sytuacji na rynku pracy, jak też mogą służyć jako punkt odniesienia dla kolejnych sześciu miesięcy.

Dzięki uzyskanym wynikom tworzony jest obraz bieżącej sytuacji w zakresie rekrutacji pracowników w Danii z podziałem na zawody (i uwzględnieniem obszarów, w których istnieje popyt, ale nieskuteczna jest sama rekrutacja). Dane pozwalają również na identyfikowanie pojawiających się trendów na rynku pracy, które mogą przerodzić się w bardziej długofalowe zmiany popytu i podaży.

Kwestia rekrutacji i wspierania przez państwo przedsiębiorców w tym zakresie jest bez wątpienia ważnym elementem całej koncepcji badania Labour Market Balance. Z jej wyników korzystają nie tylko potencjalni pracownicy, ale też przedstawiciele duńskiej administracji i pracownicy Urzędów Pracy pośredniczący w relacji między pracodawcami a bezrobotnymi. Szczegółowy opis funkcjonowania tych rozwiązań i wykorzystywania wyników badania Labour Market Balance znajduje się w podrozdziale 4.4.

Labour Force Survey⁵⁶

Zgodnie z wymogami Eurostatu, wyniki badania Labour Force Survey publikowane są co kwartał. Badanie prowadzone jest na reprezentatywnej próbie badawczej obywateli Danii w wieku 15-74 lat. Od 2016 roku nie ma już ograniczeń w losowaniu ich za pomocą państwowych baz danych (np. duńskiego odpowiednika bazy PESEL), wcześniej niektóre osoby były „niewidoczne” dla badania ze względu na dodatkową ochronę ich danych osobowych. Obecnie, co kwartał w badaniu uczestniczy 34320 osób. Populacja ta jest dzielona równomiernie na każdy z tygodni przypadających w danym kwartale.

Wcześniej próba była sukcesywnie zmniejszana z blisko 80 tys. (takie nieaktualne już informacje można znaleźć jeszcze na stronie Statistics Denmark), przez 40 tys. aż do obecnej. Każdorazowo weryfikowano czy zmniejszona próba badawcza nie wpływa negatywnie na precyzję badania i uzyskane dane i nie wychwycono żadnych niepożądanych odchyleń. Zmniejszenie próby badawczej miało najprawdopodobniej zmniejszyć koszty realizacji badania oraz usprawnić jego realizację.

Podobnie jak Labour Market Balance, LFS realizowana jest za pomocą zestandaryzowanego kwestionariusza w formie CATI lub CAWI. Również od 2017 roku, zaproszenia do udziału w badaniu i informacje o jego terminie wysyłane są tylko za pośrednictwem maili – jedyny wyjątek stanowią osoby, których adresy email nie figurują w państwowych bazach, wówczas zaproszenie nadal wysyłane jest w formie tradycyjnego listu.

Choć wyniki są agregowane i raportowane kwartalnie, to sama realizacja badania trwa przez cały rok. Pytania zadawane respondentowi odnoszą się do konkretnego tygodnia (zgodnie z podziałem próby badawczej), od poniedziałku do niedzieli, tak by zapewnić czasową ciągłość otrzymywanych i analizowanych danych.

Poza odpowiedziami otrzymanymi w ankiecie, państwowe bazy danych dostarczają dodatkowych informacji o poszczególnych wylosowanych respondentach np. miejscu pracy i wykształceniu. Dane te są anonimizowane na etapie agregacji i analizy.

DREAM

Model DREAM (Denmark Rational Economic Agent Model) finansowany przez Ministerstwo Finansów i obsługiwany przez niezależną grupę badawczą DREAM, określany jest jako model powszechnej równowagi uwzględniający elastycznie

⁵⁶ Statistics Denmark (2017), Documentation of statistics for Labour Force Survey 2017 Quarter 2, s. 7 . Dostęp online: http://www.dst.dk/Site/Dst/SingleFiles/kvaldeklbilag.aspx?filename=48797eb7-1513-4923-b448-ff802a777739Labour_Force_Survey_2017_Quarter_2

wprowadzane do systemu długotrwałe dynamiki i trendy społeczno-ekonomiczne⁵⁷. Zakres prognoz opracowywanych na bazie tego modelu sięga 30-40 lat naprzód.

Model składa się z czterech komponentów:

- Model projekcji populacji
- Model projekcji edukacji
- Model projekcji społeczno-ekonomicznych
- Model ekonomiczny DREAM

Całościowo model funkcjonuje na zasadzie „kuli śniegowej” - każdy kolejny komponent przetwarza coraz większe ilości danych i korzysta z wyników i prognoz otrzymanych w poprzednich etapach. Na poziomie bazowym (demograficznym czy też populacyjnym) system korzysta z państwowych wskaźników urodzeń i zgonów, przewidywanej długości życia i wszelkich innych istotnych zmiennych i wskaźników demograficznych (pochodzących przede wszystkim z państwowych baz danych i Statistics Denmark).

Model projekcji edukacji bazuje na danych przetworzonych przez model projekcji populacji. Dodatkowo segreguje populację wg kategorii wiekowych ze względu na trwającą całą czas edukację lub najwyższy ukończony poziom edukacji. Model ten prognozuje przyszłe poziomy edukacji (i kwalifikacji) w poszczególnych kategoriach wiekowych (oraz w całej populacji) na bazie danych historycznych oraz ich ekstrapolacji w oparciu o rachunek prawdopodobieństwa. Pokazuje też najbardziej prawdopodobne przyszłe trendy, jeśli chodzi o wiek rozpoczynania poszczególnych etapów edukacji, porzucanie rozpoczętej edukacji itp.

Dane z modeli prognozy populacji i edukacji są następnie analizowane przez model projekcji społeczno-ekonomicznych. Na potrzeby tych analiz populacja dzielona jest na 36 kategorii odzwierciedlających pozycję wobec rynku pracy (bezrobotni i długotrwałe bezrobotni, zatrudnieni, renciści, emeryci i beneficjenci wcześniejszych emerytur itp.). Przewidywanie przyszłych wyborów i trajektorii zawodowych odbywa się w oparciu o założenie, że osoba w określonym wieku, o określonej płci, pochodzeniu, o określonym poziomie edukacji, będzie miała skłonność do zajmowania tej samej lub zbliżonej pozycji na rynku pracy zarówno teraz, jak i za 20 lub 30 lat. To wstępne założenie jest następnie modyfikowane o przewidywane wahania liczebności w poszczególnych grupach populacji, a także przewidywany wpływ bieżącej i planowanej polityki w obszarze edukacji i zatrudnienia (przykładowo zmieniające się w związku z przewidywaną długością życia progi przejścia na wcześniejszą emeryturę, podaż programów edukacyjnych dla różnych grup wiekowych itp.).

Na ostatnim etapie, wszystkie opisane powyżej dane i prognozy wprowadzane są do modelu makroekonomicznego DREAM, który działa w oparciu o matematyczny podział na hipotetyczne gospodarstwa domowe dla każdego rocznika (od 17 do 101 lat).

⁵⁷ Strona internetowa modelu DREAM: http://www.dreammodel.dk/default_en.html

Tworzone jest np. modelowe, umowne gospodarstwo domowe 30-latków składające się z wszystkich kobiet i mężczyzn w tym wieku oraz ich dzieci wraz symulacją sytuacji tegoż gospodarstwa na rynku pracy, perspektyw zatrudnienia, poziomu dochodów i opodatkowania, zapotrzebowania na usługi, energię itp. Na tej podstawie symulowane są procesy gospodarcze w skali całego kraju, włącznie z równowagą na rynku pracy, obciążeniem instytucji publicznych i systemu edukacji, prawdopodobnymi przychodami z podatków i przełożeniem tych czynników na duńskie wskaźniki makroekonomiczne.

HEIMDAL

Stworzony w latach dziewięćdziesiątych przez ECLM model ekonometryczny HEIMDAL (Historical Estimated International Model of the DANish Labour movement) ma zastosowanie szersze niż omówiony powyżej model DREAM. Jego zadaniem jest bowiem modelowanie przyszłych zachowań światowej ekonomii z perspektywy europejskiej (ze szczególnym uwzględnieniem Danii)⁵⁸. Projekt HEIMDAL tworzony jest we współpracy z 15 europejskimi krajami OECD (Niemcami, Francją, Wielką Brytanią, Włochami, Hiszpanią, Polską, Czechami, Holandią, Belgią, Finlandią, Norwegią i Szwecją) oraz Stanami Zjednoczonymi i Japonią, uważanymi za najistotniejsze z perspektywy gospodarki europejskiej. W oparciu o dane statystyczne (Eurostat i Statistics Denmark) modeluje on przyszły rozwój ekonomiczny zarówno na poziomie tych państw, jak też Europy jako regionu.

W kontekście prognozowania popytu na kwalifikacje w Danii, model HEIMDAL wykorzystuje dane pochodzące ze Statistics Denmark i Ministerstw Edukacji oraz Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego w celu opracowywania prognoz dotyczących szans na znalezienie pracy w kolejnych rocznikach kończących proces edukacji. W ramach tego komponentu tworzony jest model edukacyjny (*uddannelsesmodel*) prognozujący poziom edukacji kolejnych kohort wiekowych oraz przyszłą podaż pracowników na rynku z uwzględnieniem ich kwalifikacji. Do tych analiz wykorzystywany jest model stochastyczny Markova⁵⁹, szeroko stosowany w analizach ekonomicznych i symulujący procesy decyzyjne podejmowane w warunkach ryzyka.

⁵⁸Strona internetowa ECLM i modelu HEIMDAL: <https://www.ae.dk/the-economic-council-of-the-labour-movement/research-and-economic-analysis>

⁵⁹Przykładowy opis procesów Markowa
http://aragorn.pb.bialystok.pl/~walenty/modelowanie/Pliki_Pdf/ProcesyMarkowa.pdf

4.4. Dostępność i wykorzystanie wyników badań

4.4.1. Dostępność danych i wyników badań

W poprzednich podrozdziałach wspomniana została charakterystyczna dla Danii wysoka dostępność danych dotyczących bieżącego monitoringu popytu na kwalifikacje oraz jego prognoz w przyszłości. Co ważne, nie sprowadza się ona jedynie do wymiany danych i raportów pomiędzy instytucjami i podmiotami zajmującymi się tą tematyką, ale jest w dużym stopniu otwarta dla wszystkich potencjalnie zainteresowanych osób – pracowników, pracodawców, studentów, badaczy. W przypadku otwartej bazy Labour Market Balance⁶⁰ widać nie tylko nacisk na publiczny dostęp do danych (w formie zsyntetyzowanej), ale też bardzo jasno postawione przed tym cyklicznym badaniem cele. Możliwe jest zarówno prześledzenie (archiwalne i bieżące aż do 6 miesięcy naprzód) zapotrzebowania na każdy z blisko 900 zdefiniowanych zawodów w podziale na regiony, ale również bezpośrednio przekierowanie do portalu jobnet.dk (prowadzony pod auspicjami Ministerstwa Pracy, gromadzi ogłoszenia o prace w poszczególnych branżach i regionach), jak też strony Ministerstwa Edukacji www.ug.dk, zawierającej informacje o dostępnych programach edukacyjnych i ścieżkach kariery dla konkretnych zawodów. Tworzy to spójną sieć komunikacyjną, w której osoba poszukująca pracy lub zastanawiająca się nad wyborem przyszłej specjalizacji może nie tylko rozeznaczyć się w sytuacji na rynku pracy, ale też znaleźć posadę lub wybrać konkretny program edukacyjny. Platforma jest również przyjazna dla projektów badawczych, umożliwia bowiem pobieranie danych w arkuszach Excel i dokonywanie ich samodzielnych analiz i zestawień, nie są do tego potrzebne żadne dodatkowe zgody ani procesy rejestracyjne.

STAR prowadzi również stronę dedykowaną wymianie wiedzy i analiz dotyczących zatrudnienia i dobrych praktyk w zakresie redukcji zatrudnienia – jobeffekter.dk. Na stronie publikowane są analizy wewnętrznych badaczy STAR oraz współpracujących z nimi niezależnych badaczy, pokazujące efektywność różnego rodzaju działań w zakresie stymulowania zatrudnienia z podziałem na grupy wiekowe, poziom kwalifikacji i szereg innych zmiennych. W trosce o zachowanie najwyższej jakości prezentowanych publikacji, każda analiza przed umieszczeniem na stronie podlega recenzji i rewizji. Strona posiada również bardzo szczegółowe narzędzia wyszukiwania i filtrowania treści, zaś jej główną grupą odbiorców są badacze i analitycy oraz pracownicy instytucji odpowiedzialnych za kształtowanie polityki w obszarze zatrudnienia i edukacji. Jakkolwiek nie jest to narzędzie stricte prognostyczne i opiera się na analizie archiwalnych danych, to jednak jego zastosowaniem jest wsparcie procesu decyzyjnego dla przyszłych działań w obszarach rynku pracy i edukacji, ze szczególnym uwzględnieniem zwalczania bezrobocia.

⁶⁰ Internetowa baza danych Labour Market Balance: www.arbejdsmarkedsbalancen.dk

Swobodny dostęp do swoich danych (wraz z rozbudowanymi możliwościami analizy) zapewnia również Statistics Denmark⁶¹, nie tylko w zakresie zatrudnienia i edukacji.

Jak zostało to już opisane, swoje dane udostępnia również Ministerstwo Edukacji, oferując zarówno szczegółowe bazy danych⁶², jak też interaktywny model prezentujący zakładane wyniki edukacyjne dla poszczególnych kohort wiekowych w odniesieniu do celów zdefiniowanych w polityce edukacyjnej Danii do roku 2030⁶³.

Niezależne analizy i prognozy sytuacji na rynku pracy publikuje również ECLM⁶⁴, udostępniając na zasadzie swobodnego dostępu zarówno krótkie artykuły z najważniejszymi wnioskami jak też pełne raporty do pobrania. Raporty tworzone są przez współpracujących z Radą badaczy w oparciu o dane historyczne z systemu HEIMDAL oraz innych (w tym wymienionych powyżej) źródeł.

Powszechnie dostępne są również przekrojowe analizy i prognozy przygotowywane na zlecenie Ministerstwa Finansów w oparciu o działanie modelu ekonomicznego DREAM i dokonywane w nim mikrosymulacje. Ponieważ system ten ma szersze zastosowanie niż tylko analizę zapotrzebowania na kwalifikacje, publikowane raporty również zawierają szersze pogłębione analizy, w zakresie systemu emerytalnego, rynku nieruchomości, wpływu imigrantów na duńską gospodarkę itp. Tym niemniej, dostępne⁶⁵ raporty w obszarze zatrudnienia i rynku pracy wybiegają w przyszłość nawet do 2050, starając się antycypować najważniejsze trendy i przyszłe wyzwania.

4.4.2. Wykorzystywanie danych i wyników badań

Można również wyróżnić dwa główne poziomy wykorzystywania zebranych danych: poziom instytucjonalny i poziom interwencyjny.

Na poziomie instytucjonalnym, przygotowywane raporty, analizy i otwarte bazy danych pozwalają na identyfikowanie najważniejszych tendencji, szans i problemów i odpowiednie dostosowywanie krajowych polityk oraz monitorowanie osiągania zakładanych celów. Do tej kategorii możemy zaliczyć działania, których celem jest poprawa sytuacji w przyszłości. W aspekcie praktycznym przekłada się to na dostosowywanie podaży programów edukacyjnych w poszczególnych branżach, rozwój edukacji w wymagających tego dziedzinach szkolnictwa zawodowego, wspieranie lokalnych placówek edukacyjnych i skuteczniejsze zarządzanie polityką imigracyjną.

⁶¹ Internetowa baza danych Statistics Denmark: www.statbank.dk

⁶² Internetowa baza danych Ministerstwa Edukacji Danii: <http://statweb.uni-c.dk>

⁶³ Strona internetowa Ministerstwa Edukacji Danii, podsumowanie celów polityki edukacyjnej (wersja duńska): <https://uvm.dk/statistik/tvaergaende-statistik/andel-af-en-ungdomsaargang-der-forventes-at-faa-en-uddannelse/profilmodel-den-uddannelsespolitiske-maalsaetning>

⁶⁴ Strona internetowa ECLM i modelu HEIMDAL: <https://www.ae.dk/analyser/jylland-og-fyn-traekker-det-halve-af-joblokomotivet-de-kommende-aar>

⁶⁵ DREAM (2015), Long-term economic projection 2014, Dostęp online: http://www.dreammodel.dk/pdf/Longterm_economic_projection_2014.pdf

Jak wskazuje CEDEFOP⁶⁶, na poziomie krajowym ma to przełożenie na wysokość budżetów przeznaczonych na działania w obszarze edukacji (przede wszystkim w przypadku prognoz krótko- i średnioterminowych). Część instytucji edukacyjnych korzysta również z tych danych (np. modelu Ministerstwa Edukacji) do przewidywania przyszłej liczby uczniów i studentów.

Dobrym przykładem są również analizy ilościowe przygotowywane dzięki modelowi DREAM, na przykład opublikowany w 2014 roku raport dotyczący przewidywań makroekonomicznych dla Danii do 2050 roku⁶⁷

Raporty opracowywane na podstawie modelu ekonometrycznego HEIMDAL w konsultacji z niezależnymi ekspertami z zakresu ekonomii (Independent Annual Growth Survey) mają stanowić kontrapunkt i punkt wyjścia do dyskusji z analizami publikowanymi cyklicznie przez Komisję Europejską

Kolejnym przykładem szerszego zaistnienia i wykorzystania tych danych jest publikacja opracowana przez ECLM we współpracy z byłym ministrem finansów Mogensem Lykketoffem pt. „Model duński – europejska historia sukcesu”⁶⁸, która na przykładzie historycznych analiz wpływu poszczególnych reform i zmian w polityce na sytuację ekonomiczną pokazywała Danię jako dobry przykład równowagi pomiędzy wzrostem gospodarczym a tworzeniem państwa bezpieczeństwa socjalnego.

Na poziomie indywidualnym, ważnym elementem jest również spójny program doradztwa edukacyjnego i zawodowego, działający w oparciu o uchwaloną w 2003 roku ustawę o doradztwie w kontekście edukacji, szkoleń i kariery (The Danish Act on Guidance in Relation to Choice of Education, Training and Career). Jej głównym celem była restrukturyzacja i udoskonalenie oferowanych publicznie usług doradczych w obszarze edukacji tak, by były łatwo dostępne, efektywne i cechowały się zarówno wysokim poziomem merytorycznym, jak i mocnym zakotwiczeniem w danych dotyczących rynku pracy i perspektyw zawodowych. Działania te skierowane są przede wszystkim do ludzi młodych i mają motywować ich do podejmowania przemyślanych wyborów i ciągłego podwyższania swoich kwalifikacji. Tym niemniej, mogą korzystać z nich również osoby już aktywne zawodowo zainteresowane dalszym kształceniem lub przebranżowieniem. Przykładem łatwej dostępności tego typu usług jest opisane powyżej powiązanie bazy Labour Market Balance z dedykowaną doradztwu podstroną (i infolinią) prowadzoną przez Ministerstwo Edukacji, jak też przywołane w podrozdziale 3.3. promowanie dokumentowania swoich osiągnięć i wyborów edukacyjnych już na poziomie ostatnich klas szkoły podstawowej.

⁶⁶Skills Panorama (2017), *Skills anticipation in Denmark*. Analytical highlights series. Dostęp online: http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-denmark

⁶⁷DREAM op. cit.

⁶⁸ Mogens Lykketoff (2009), *The Danish Model - a European success story*, AE - Economic Council of the Labour Movement, dostęp online: https://www.ae.dk/sites/www.ae.dk/files/dokumenter/publikation/lykketoft_the-danish-model.pdf

Na poziomie interwencyjnym, dane wykorzystywane są przede wszystkim do bieżących bądź bardzo krótkoterminowych korekt zaburzeń równowagi na rynku pracy i dysproporcji pomiędzy potrzebami pracodawców a ofertą edukacyjną. W tym kontekście korzystają z nich przede wszystkim sami pracownicy (w sposób opisany powyżej na przykładzie Labour Market Balance), jak też państwowe Urzędy Pracy i agencje pośrednictwa pracy, dla których te informacje mogą być bardzo pomocne w efektywniejszym prowadzeniu rekrutacji nowych pracowników (zwłaszcza, że Labour Market Balance umożliwia identyfikowanie zawodów, w których brak zatrudnienia wynika nie z braku popytu, lecz nieefektywnej rekrutacji).

Duńskie Ministerstwo Pracy od 2015 oferuje również Jobservice Danmark – infolinię dedykowaną pracodawcom, którzy mają trudności ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników bądź zainteresowanych podnoszeniem poziomu kwalifikacji obecnej załogi. Infolinia współpracuje ściśle zarówno z placówkami edukacyjnymi, jak i lokalnymi Urzędami Pracy służąc jako pośrednik i centrum doradztwa.

Opisane powyżej przykłady dobitnie świadczą o panującej w duńskich instytucjach wysokiej kulturze organizacyjnej i traktowaniu przejrzystości i otwartości na potrzeby obywateli jako najważniejszych priorytetów. Co więcej, wiele materiałów (nie tylko treści na stronach, ale i raportów) dostępnych jest również w języku angielskim, co znacznie poszerza możliwą grupę odbiorców. Pokazuje to też otwartość na współpracę i wymianę danych z analogicznymi instytucjami na poziomie Unii Europejskiej, bądź w innych krajach członkowskich. Dane i wyniki badań są nie tylko łatwo dostępne, ale również szeroko wykorzystywane zarówno w bieżących działaniach poszczególnych instytucji, jak również przy kształtowaniu długofalowych strategii i polityk. Beneficjentami tej przejrzystej strategii są również pracownicy, pracodawcy i studenci, którzy otrzymują szanse na podejmowanie bardziej świadomych i opartych na konkretnych danych decyzji edukacyjnych i zawodowych.

Choć należy bardzo pozytywnie ocenić zarówno transparentność, jak i zakres działań prowadzonych w obszarze prognozowania popytu na kwalifikacje, to jednak istnieją w nim też potencjalne luki – jedną z nich może być sygnalizowane w poprzednich podrozdziałach stosunkowo słabe uwzględnienie wyzwań związanych z pojawianiem się w przyszłości zupełnie nowych kwalifikacji i zawodów i potencjalne zmiany w obszarze zatrudnienia i edukacji wynikające z rewolucji technologicznej i informatycznej (Przemysł 4.0), które mogą zachwiać nie tylko sektorem produkcji, ale też usług, a więc gałęzią gospodarki odpowiadającą za większość zatrudnienia w Danii.

4.5. Ewaluacja systemu prognozowania popytu na kwalifikacje

Najważniejszym elementem ewaluacji duńskiego systemu prognozowania popytu na kwalifikacje było przeprowadzone w 2009 roku badanie dotyczące adekwatności i efektywności metodologii stosowanej w Labour Market Balance.

Badanie zostało przeprowadzone na zlecenie Ministerstwa Pracy i STAR przez SFI (Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, The Danish National Centre for Social Research), centrum badawcze operujące pod auspicjami Ministerstwa Gospodarki i Spraw Wewnętrznych. Badanie zostało przeprowadzone przy zaangażowaniu niezależnych ekspertów z duńskich uczelni⁶⁹⁷⁰.

Sam kwestionariusz został pozytywnie oceniony pod względem przejrzystości i łatwości w udzielaniu odpowiedzi (podobnie jak odejście od wcześniejszych 10 pytań na rzecz tylko 5 głównych i dodatkowych uzupełniających). Jedyne zastrzeżenia dotyczyły określenia nieskutecznej rekrutacji (vain recruitment), które mogło być dwójako rozumiane przez respondentów – jako całkowite niepowodzenie w zrekrutowaniu pracownika na dane stanowisko lub konieczność przyjęcia osoby nie do końca spełniającej potrzeby przedsiębiorstwa z braku lepszych kandydatów. Ta niejasność mogła przyczynić się do zakłócenia reprezentatywności danych w tym zakresie, nie została jednak oceniona jako poważne uchybienie w całości badania. Poza tym wychwycono nieliczne nieścisłości i niekonsekwencje językowe z zaleceniem ujednoczenia terminologii (np. konsekwentne stosowanie qualified labour).

Pozytywnie oceniono również metodologię doboru próby i samą realizację badania – response rate (wówczas jeszcze niższy niż obecne 75%) został uznany za zapewniający satysfakcjonującą reprezentatywność uzyskiwanych danych zarówno w stosunku do małych, jak i dużych przedsiębiorstw. Jako trafne i użyteczne oceniono również dane pobierane bezpośrednio z zasobów Ministerstwa Pracy, Urzędów Pracy i Statistics Denmark (statystyki dotyczące bezrobocia, funkcjonowania poszczególnych Urzędów Pracy itp.). Zalecono jednak dodatkowe zbieranie informacji od przedsiębiorstw o liczbie zatrudnianych pracowników tak, by lepiej dostosowywać do tej wartości liczbę respondentów w danej firmie.

Samą prezentację danych i wyników oceniono jako satysfakcjonującą, jednak należy zaznaczyć, że opinia ta dotyczyła jeszcze poprzedniej wersji bazy i strony – nowa odsłona została uruchomiona dopiero w 2018 roku i ma znacznie więcej funkcjonalności niż poprzednia.

⁶⁹ Henning Bjerregård Bach, Anders Milhøj (2010), Review af Arbejdsmarkedsstyrelsens Survey om Rekruttering, Det Nationale Forskningscenter For Velfærd, Kopenhaga. Dostęp online: <https://star.dk/media/1371/review-om-survey-om-rekruttering.pdf>

⁷⁰ STAR (2009), Resultat af review af surveyen om virksomhedernes rekrutteringssituation, publikacja wewnętrzna STAR. Dostęp online: <https://star.dk/media/1369/resultat-af-review-af-survey-om-virksomhedernes-rekrutteringssituation.pdf>

Wedle dokumentów STAR, agencja w pełni współpracowała z ewaluatorami, zaś przedstawione w raporcie z badania rekomendacje zostały wcielone w życie już wiosną 2010 roku.

Strategia STAR na lata 2018-2021⁷¹ zakłada dalsze udoskonalanie systemu przede wszystkim w zakresie rosnącej publicznej dostępności przygotowywanych analiz (oraz samych baz danych) oraz szerszej kooperacji z partnerami społecznymi. Ma to pomóc zarówno w rozpowszechnianiu wiedzy przydatnej państwowym i prywatnym decydom różnym szczebli, jak też wspierać samą agencję w realizowanych przez nią projektach badawczych skupiających się na efektywności wprowadzanych reform (np. wspieranie grup zagrożonych wykluczeniem na rynku pracy, wcześniejsze emerytury itp.) i kooperacji między agendami Ministerstwa Pracy a przedsiębiorcami. Trwają również prace nad udoskonaleniem stosowanych narzędzi tak, by umożliwiły dokładniejsze śledzenie pracowników zagranicznych oraz trajektorie zawodowe pojedynczych osób (z zastrzeżeniem anonimizacji danych). Ponadto rozważane jest poszerzenie w przyszłości tematyki prowadzonych badań o obszary edukacji, opieki zdrowotnej i najważniejsze wskaźniki zadowolenia społecznego.

Dalszym testom (w 2018 i 2019 roku) ma podlegać zarówno nowa platforma prezentacji danych Labour Market Balance, jak i samo badanie, przede wszystkim pod względem zbioru wykorzystywanych zmiennych i ich operacjonalizacji. Proces zbierania i udostępniania danych ma być również dostosowany do zmieniających się unijnych wymogów w zakresie ochrony danych osobowych. W dostępnych dokumentach nie zostało jednak sprecyzowane czy zadania te będą realizowane przez STAR, czy też – jak ewaluacja z 2009 roku – przez zewnętrznych ekspertów. Nie został też sprecyzowany termin zakończenia tych aktywności badawczych.

W toku desk researchu przeprowadzonego na potrzeby niniejszej ekspertyzy nie zidentyfikowano dokumentów świadczących o prowadzeniu ewaluacji pozostałych elementów systemu prognozowania popytu na kwalifikacje (np. modelu DREAM). Może to być związane z opisywanym wcześniej dużym rozproszeniem i zdecentralizowaniem działań prowadzonych w tym zakresie i brakiem jednej instytucji nadzorującej.

Możliwe, że informacja zwrotna dotycząca efektywności i trafności prowadzonych działań w stosunku do celów polityki w obszarze zatrudnienia i edukacji oraz potrzeb partnerów społecznych, uzyskiwana jest bardziej rozproszonymi kanałami (kontakty pomiędzy pracodawcami, think tankami i zespołami specjalistycznymi a instytucjami państwowymi), bądź też wnioski płynące z działań na rzecz zapewniania jakości nie są publicznie dostępne.

⁷¹ STAR (2018), Strategi for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, publikacja wewnętrzna STAR. Dostęp online: <https://star.dk/media/7190/strategi-for-styrelsen-for-arbejdsmarked-og-rekruttering-2018.pdf>

4.6. Zidentyfikowane mocne i słabe strony systemu prognozowania popytu na kwalifikacje

W oparciu o powyższe podrozdziały, można wyróżnić następujące mocne strony duńskich rozwiązań w zakresie prognozowania popytu na kwalifikacje:

- Operowanie na różnych szczeblach od centralnego do lokalnego – duńskie badania z zakresu prognozowania popytu na kwalifikacje (oraz monitorowania bieżącego stanu rynku pracy) opierają się na szczegółowych danych lokalnych, łącząc analizy dla poszczególnych regionów z wnioskami dla całego kraju. Dzięki temu możliwe jest prześledzenie specyficznych trendów trwałych i okresowych (dla konkretnych branż i zawodów) i bardziej efektywne rozlokowywanie państwowych zasobów kadrowych i finansowych, służących do stymulowania zatrudnienia i zapewniania równowagi popytu i podaży na rynku pracy.
- Wysoka partycypacja partnerów społecznych – podobnie jak w przypadku akredytowania programów edukacyjnych i włączania nowych kwalifikacji do systemu, również w przypadku prognozowania popytu na kwalifikacje, szeroka współpraca z partnerami społecznymi jest jednym z filarów duńskich rozwiązań. Kooperacja ta znajduje odzwierciedlenie zarówno w istnieniu ciał doradczych (trade committees i councils wspólnych dla KSK i tego systemu), jak też zapraszaniu do udziału w najistotniejszych badaniach możliwie reprezentatywnej grupy pracodawców (i pracowników). Ponadto, szereg badań o bardziej wycinkowym charakterze, bądź długofalowych prognoz realizowanych jest we współpracy instytucji państwowych i niezależnych prywatnych agencji badawczych lub think tanków. Dzięki dobrze rozwiniętej partycypacji społecznej możliwe jest zatem nie tylko uzyskiwanie możliwie trafnych i szczegółowych danych, ale też efektywniejsze znajdowanie rozwiązań dla pojawiających się wyzwań i problemów.
- Rozwiązania w zakresie szkolnictwa zawodowego – najlepszym przykładem opisanej powyżej kooperacji są rozwiązania z zakresu nadzoru nad edukacją w obszarze szkolnictwa zawodowego, w których zespoły i rady specjalistyczne złożone z interesariuszy czuwają nad zapewnianiem jakości edukacji w danej branży. Mogą również zgłaszać zapotrzebowanie na nowe programy i dysponują narzędziami do bieżącego monitorowania sytuacji na rynku pracy i konsultowania koniecznych zmian w regionalnej i krajowej polityce z instytucjami państwowymi (od szczebla lokalnego, przez ministerialny po parlament). W tym systemie partnerzy społeczni są zatem nie tylko współuczestnikami samego procesu decyzyjnego, ale są też do pewnego stopnia współodpowiedzialni za prawidłowe funkcjonowanie systemu edukacji w obrębie ich branży i dostosowywanie go do bieżącej i przyszłej sytuacji na rynku pracy. Świadczy to również o wysokim poziomie zaufania ze strony instytucji państwowych do niezależnych ciał doradczych i interesariuszy.
- Bardzo wysoka dostępność danych i jawność – publicznie dostępne dla wszystkich zainteresowanych są często nie tylko raporty z poszczególnych badań (LFS, Labour Market Balance), ale również bazy danych, umożliwiające uzyskiwanie bardzo dokładnych informacji i dające duże możliwości dla własnych analiz. Jest to

rozwiązanie przydatne zarówno dla osób poszukujących pracy, pracodawców, instytucji państwowych i niezależnych badaczy.

- Współdziałanie różnych narzędzi – w badaniach z zakresu monitorowania i prognozy popytu na kwalifikacje wykorzystywane są różnego rodzaju metody i narzędzia badawcze, dobrze dostosowane do specyfiki prowadzonych analiz i zapotrzebowania na określone dane. Zdecydowanie przeważa podejście ilościowe (ankiety CATI i CAWI wykorzystywane w badaniach LFS i Labour Market Balance), których uzupełnienie stanowią wycinkowe i zawężone tematycznie badania jakościowe (np. prowadzone przez think tank ECLM) oraz – w kontekście długofalowych prognoz - bazujące na danych ilościowych modele makroekonomiczne i ekonometryczne, wykorzystujące w obliczeniach teorie z zakresu rachunku prawdopodobieństwa i analizy historycznych cykli koniunkturalnych (DREAM i HEIMDAL).
- Szerokie wykorzystywanie danych zarówno do bieżących korekt, jak i kształtowania długofalowej polityki – dane pochodzące z monitoringu i długofalowych prognoz popytu na kwalifikacje służą zarówno do efektywniejszych działań w bieżącym zarządzaniu rynkiem pracy (współpraca firm i Urzędów Pracy, wsparcie rekrutacyjne dla pracodawców i pracowników itp.), jak też do identyfikowania najważniejszych trendów, szans i problemów, które mogą pojawić się w przyszłości oraz adekwatne dostosowywanie do nich krajowych polityk.

Równocześnie, obecnie funkcjonujący w Danii system, mimo wielu pozytywnych aspektów, posiada również pewne mankamenty:

- Decentralizacja i rozproszenie – jak zostało to już wspomniane, w przeciwieństwie do ram instytucjonalnych wspierających skoordynowane zarządzanie KSK, w przypadku prognozowania popytu na kwalifikacje trudno jednoznacznie mówić o jednym spójnym systemie. Są to raczej rozproszone działania o różnych zakresach tematycznych, czasowych i terytorialnych, działające sprawnie i mogące tworzyć pełne i wartościowe analizy przede wszystkim ze względu na kulturę transparentności i pełnej dostępności do danych, nie zaś dzięki ustawowym bądź instytucjonalnym założeniom normującym tego rodzaju kooperację.
- Niedostatek działań o charakterze ewaluacyjnym – wedle dostępnych informacji i dokumentów, poza przeprowadzoną w 2009 roku ewaluacją Labour Market Balance, nie były prowadzone żadne systemowe i pogłębione badania ewaluacyjne dotyczące funkcjonowania i efektywności pozostałych elementów systemu prognozowania popytu na kwalifikacje w Danii. Wydaje się, że informacja zwrotna uzyskiwana jest bardziej rozproszonymi kanałami (kontakty pomiędzy pracodawcami, think tankami i zespołami specjalistycznymi a instytucjami państwowymi), bądź też wnioski płynące z działań na rzecz zapewniania jakości nie są publicznie dostępne. Trudno uznać to jednak za działania wystarczające, zwłaszcza w kontekście transparentności, tak ważnej dla działających w Danii instytucji. Ponadto, przy braku systemowej i ogólnej refleksji nad współdziałaniem poszczególnych elementów systemu łatwo pominąć potencjalnie istniejące luki i niewykorzystane możliwości. Jest to szczególnie istotne w przypadku szybko przeobrażających się zawodów i gałęzi przemysłu. W efekcie,

same merytoryczne założenia długofalowych prognoz mogą pozostać w tyle za zmieniającymi się uwarunkowaniami rynku i rzutować negatywnie na ich trafność i przydatność.

Portugalia

5. Struktura rynku pracy w Portugalii - informacje ogólne

Według danych Krajowego Instytutu Statystyki (Instituto Nacional de Estatística - INE), Portugalia pod koniec 2017 roku zamieszkiwana była przez 10,29 mln osób, z czego 47,2% stanowili mężczyźni, a 52,8% - kobiety. Odnotowano także postępujący spadek liczby ludności, związany z procesami starzenia się portugalskiego społeczeństwa. Jest to tendencja obserwowana już od 2010 roku.

Zmiany w strukturze wiekowej populacji Portugalii - ciągle zmniejszanie się grup młodszych i zwiększanie się grup starszych - znajduje odzwierciedlenie we wzroście średniego wieku portugalskiej populacji. W 2012 roku średnia ta wynosiła 42,7 lat, zaś w 2017 - już 44,2 lata.⁷²

Podobnie jak w przypadku całej Unii Europejskiej, jednym z najważniejszych wydarzeń mających wpływ na obecny stan portugalskiego rynku pracy pozostaje kryzys finansowy roku 2008. Warto pamiętać, że uderzył on w Portugalię szczególnie mocno, doprowadzając do sytuacji, w której nie była ona w stanie spłacić zaciągniętych długów i musiała zwrócić się o pomoc do Międzynarodowego Funduszu Walutowego, Europejskiego Mechanizmu Stabilizacji Finansowej i Europejskiego Instrumentu Stabilności Finansowej. Między 2008 a 2012 rokiem portugalskie PKB spadło o ok. 10%, a stopa bezrobocia wzrosła o 8 punktów procentowych, osiągając 16,7% w czwartym kwartale 2012 roku.⁷³ Poziom zatrudnienia do dziś nie osiągnął poziomu sprzed kryzysu i prognozy CEDEFOP nie przewidują, by miało się to zmienić przed 2025 rokiem (podczas gdy średni poziom zatrudnienia w UE powinien zrównać się z poziomem sprzed kryzysu w 2020 roku)⁷⁴.

Portugalska gospodarka wypada dużo gorzej niż duńska pod względem konkurencyjności. Według Raportu Konkurencyjności Światowego Forum Ekonomicznego z 2018 roku, Portugalia plasowała się dopiero na 34 miejscu Rankingu Konkurencyjności (przypomnijmy, że Dania piastuje w nim 10tą pozycję, zaś Polska

⁷² Instituto Nacional de Estatística (2018), *Estatísticas Demográficas 2017. Edicao 2018*.

⁷³ Maria R., Jose (2016), *Output and unemployment, Portugal, 2008-2012. Working Papers 2016*, Banco de Portugal, dostęp online: <https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/wp201603.pdf> (konsultacja 19.11.18)

⁷⁴ European Centre for the Development of Vocational Training (2015), *Portugal. Skill supply and demand up to 2025. 2015 edition.*, Dostęp online: <http://www.cedefop.europa.eu/pl/publications-and-resources/country-reports/portugal-skills-forecasts-2025> (konsultacja 19.11.18)

znajduje się na 37 miejscu), notując spadek o jedną pozycję w stosunku do poprzedniego roku⁷⁵.

5.1. Wykształcenie

Education index, jeden ze wskaźników tworzących obliczany przez ONZ Human Development Index, wynosi dla Portugalii 0.759. Przewidywany czas trwania edukacji w tym kraju to ponad 16 lat (dokładnie 16,3, podczas gdy w Polsce jest to 16,4 roku). Portugalia piastowała w 2015 roku 56. miejsce w rankingu tworzonym na podstawie *education index*, plasując się tak za Danią (miejsce 2.), jak za Polską (miejsce 40.).⁷⁶ Edukacja na poziomie podstawowym i średnim są w obecnie Portugalii obowiązkowe, co oznacza, że uczniowie powinni kontynuować naukę aż do ukończenia 18. roku życia.

Według danych demograficznych gromadzonych przez INE, tylko ok. 1/5 mieszkańców Portugalii może obecnie pochwalić się obecnie posiadaniem wykształcenia podstawowego, a kolejna 1/5 - wykształcenia średniego. 18,1% Portugalczyków posiada wykształcenie wyższe.

Tabela 2. Poziom wykształcenia w Portugalii

Brak wykształcenia	Wykształcenie podstawowe			Wykształcenie średnie	Wykształcenie wyższe
	Nauczanie początkowe (4 lata)	Nauczanie przygotowawcze (2 lata)	Nauczanie 3 stopnia (3 lata)		
7,3	22,4	10,7	20,4	21,1	18,1

Źródło: INE - Inquérito ao Emprego, INE - Estimativas Anuais da População Residente, Opracowanie: www.pordata.pt

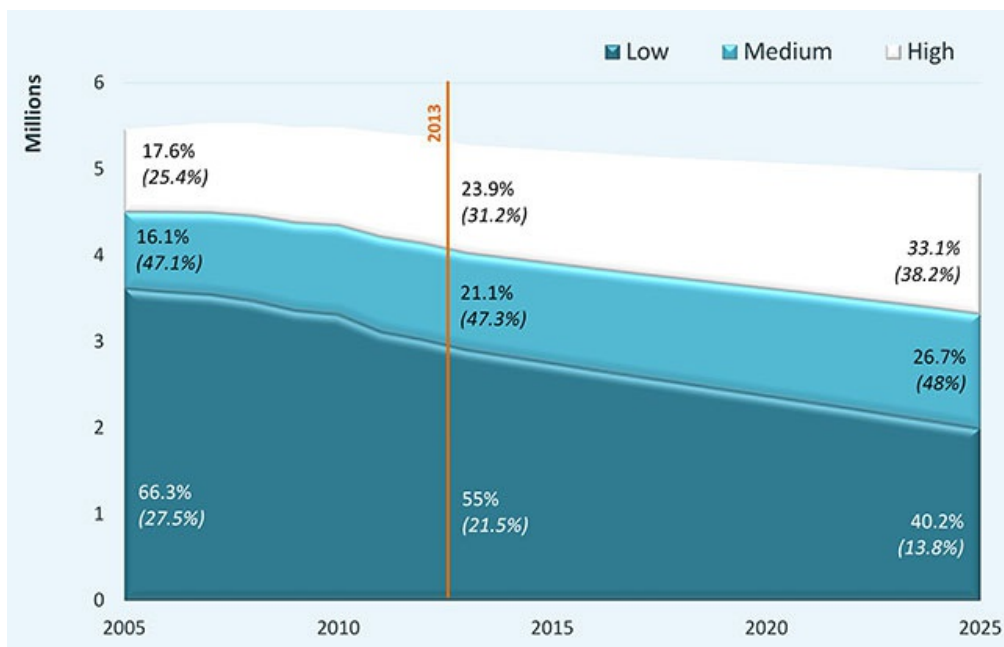
Prognozy CEDEFOP pokazują, że w najbliższych latach zatrudnienie pracowników o niskim poziomie kwalifikacji powinno spadać, wzrastać zaś powinno zatrudnienie pracowników średnio i wysoko wykwalifikowanych. Jak widać na zamieszczonym poniżej wykresie, mimo tego trendu, nadal pracownicy niskowykwalifikowani będą stanowić największą grupę wśród wszystkich zatrudnionych (40,2%), podczas gdy średnio

⁷⁵ Schwab K. (2018), *The Global Competitiveness Report 2018*, World Economic Forum, dostęp online: <http://www3.weforum.org/docs/GCR2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2018.pdf>

⁷⁶ United Nations Development Programme (2017), *Human Development Report 2016*, dostęp online: <http://hdr.undp.org/en/2016-report>

w krajach Unii największą grupę zatrudnionych będą stanowić pracownicy średnio wykwalifikowani (48%).

Wykres 2. Trendy na portugalskim rynku pracy (i UE) według posiadanych kwalifikacji, 2005-25, (%)



Źródło: CEDEFOP Skills Forecast (2015)

5.2. Aktywność ekonomiczna i status na rynku pracy

Jak wynika z danych zbieranych w European Labour Force Survey (badanie prowadzone przez Eurostat w cyklu kwartalnym, na próbie gospodarstw domowych z 28 krajów UE oraz 3 państw EFTA), wskaźnik aktywności zawodowej Portugalczyków w wieku 15-64 lata wynosił w ostatnim kwartale 2017 roku 75,1% (średnia EU-28 to 74,5%).

W tym samym kwartale stopa bezrobocia wyniosła w Portugalii 8,1% - warto zauważyć, że spadła ona o 2,4 punktu procentowego w stosunku do poprzedniego roku. W marcu 2018 roku zarejestrowanych jako bezrobotni było 393 335 mieszkańców Portugalii, z czego 45,3% stanowili mężczyźni, a 54,7% kobiety. Bezrobocie wśród młodych osób do 25 roku życia wyniosło w 2017 roku 23,5% - to wciąż dużo, choć obserwowany jest spadek tego odsetka w stosunku do poprzednich lat. Spada również odsetek osób

pozostających trwale bezrobotnych, niemniej jednak stanowią one wciąż aż 54% wszystkich osób bezrobotnych (średnia UE-28 to 44,5%).⁷⁷

5.3. Zatrudnienie w poszczególnych sektorach gospodarki

Zdecydowana większość osób pracujących w Portugalii zatrudniona jest w sektorze usług - to aż 68,6% wszystkich pracujących. 25,6% pracuje w sektorze przemysłu, budownictwa, energetyki i gospodarki wodnej, zaś 5,8% w sektorze rolnictwa (dane INE z końca 2017). Zgodnie z danymi Komisji Europejskiej, znaczenie portugalskiego sektora usług wciąż rośnie, szczególnie jeśli chodzi o handel pojazdami i ich naprawę, hotelarstwo i restauracje, w których to obszarach zatrudnionych jest 25,2% wszystkich pracujących. Wysoki jest także odsetek pracowników sektora publicznego: w administracji, obronności, usługach zdrowia i opieki społecznej oraz edukacji pracuje w Portugalii aż 24% wszystkich zatrudnionych.

Tabela 3. Zatrudnienie w Portugalii w podziale na sektory gospodarki - 2017

Total	1 sektor - rolnictwo	2 sektor - przemysł	3 sektor - usługi
100,0	5,8	25,6	68,6

Źródło: pordata.pt (dane INE)

Według bardziej szczegółowego podziału stosowanego przez CEDEFOP, w 2016 roku największy udział w zatrudnieniu na portugalskim rynku pracy miały sektory:

- Produkcja - 16,9%
- Handel hurtowy i detaliczny - 15,3%
- Zdrowie i opieka społeczna - 9,2%
- Edukacja - 8,3%
- Rolnictwo, leśnictwo i rybołówstwo - 6,9%

⁷⁷ *Informações sobre o Mercado do Trabalho - Portugal*, serwis internetowy Komisji Europejskiej dot. Mobilności Zawodowej URES: O Portal Europeu Da Mobilidade Profissional:

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?countryId=PT&acro=Imi&showRegion=true&lang=pt&mode=text®ionId=PT1&nuts2Code=PT17&nuts3Code=null&catId=2645>

6. Zintegrowany System Kwalifikacji w Portugalii

6.1. Informacje ogólne i geneza systemu

Budowa portugalskiego Krajowego Systemu Kwalifikacji (Sistema Nacional de Qualificações) była częścią szerszej reformy szkolnictwa, zapoczątkowanej w 2007 roku, w skład której wchodziła min. inicjatywa "Nowe Możliwości" i działania mających na celu reformę szkolenia zawodowego. Głównym celem wprowadzanej reformy było podniesienie średniego poziomu wykształcenia społeczeństwa portugalskiego, tak by jak największa jego część mogła wylegitymować się ukończeniem szkoły średniej (12 lat edukacji). Celem było również zwiększenie ogólnego poziomu kwalifikacji populacji - zarówno młodzieży, jak i dorosłych, którzy już zakończyli swoją edukację formalną. W szerszej perspektywie chodziło także o konsekwentne tworzenie warunków do tego, by system edukacji w rozmaitych jej formach skoncentrowany był na efektach uczenia się (*learning outcome approach*).

Za wprowadzeniem KSK przemawiał szereg argumentów. Krajowy System Kwalifikacji miał przede wszystkim ułatwić połączenie kształcenia ogólnego, zawodowego i szkoleń w spójną całość opartą na zasadzie podwójnej certyfikacji. Liczono, że taki kształt systemu wpłynie korzystnie na liczbę osób podejmujących edukację na poziomie średnim, jak również na poziom zatrudnienia. Mechanizmy certyfikacji i uznawania efektów edukacji nieformalnej i pozaformalnej miały ułatwić elastyczne tworzenie ścieżek edukacyjnych, tak by usunąć możliwie jak najwięcej barier w procesie edukacyjnym. Miały one również wspomagać mechanizmy uznawania, walidacji i certyfikacji kwalifikacji. Wprowadzenie KSK miało także umożliwić podzielenie edukacji i szkolenia zawodowego na niewielkie moduły, które mogłyby być certyfikowane niezależnie od siebie. W dłuższej perspektywie czasowej wszystkie te mechanizmy miały przyczynić się do zwiększenia liczby osób, które mogłyby uczestniczyć w procesach edukacyjnych, a tym samym - do podnoszenia ogólnego poziomu kwalifikacji w populacji.

Jednym z celów wprowadzenia KSK była także poprawa przejrzystości w obszarze kwalifikacji. Jednolity katalog miał nie tylko ułatwiać uznawanie kwalifikacji zdobywanych na różnych ścieżkach edukacyjnych - miał również umożliwiać porównywanie tych kwalifikacji ze sobą, jak też zwiększać ich czytelność.

Dodatkowym celem wprowadzenia KSK było poprawienie czytelności kwalifikacji portugalskich pracowników za granicą - zaś środkiem prowadzącym do jego realizacji było powiązanie portugalskiego systemu z Europejskim Systemem Kwalifikacji (EQF) poprzez przyjęcie ośmiostopniowego podziału poziomów kwalifikacji oraz europejskich opisów owych poziomów.

Jak widać, wprowadzeniu KSK w Portugalii towarzyszyły więc zarówno cele zorientowane na poprawę sytuacji pracowników na rynku pracy (ułatwianie im dostępu do legalnego dokumentowania swojej wiedzy i doświadczenia), jak i cele zorientowane na

poprawę warunków działania pracodawców (możliwość łatwiejszego porównywania kwalifikacji potencjalnych pracowników, zwiększenie przejrzystości procesu zatrudniania). KSK miało także pomóc w promowaniu idei wiązania oferowanych programów edukacyjnych (a tym samym kwalifikacji dostępnych do uznawania i certyfikacji), z potrzebami rynku pracy. W realizacji tego celu miało pomóc stworzenie państwowego katalogu kwalifikacji oraz powołanie sektorowych rad ds. Kwalifikacji, które uczestniczą w procesie wprowadzania nowych kwalifikacji do systemu (o czym szerzej będzie mowa w podrozdziale 6.4).

Wprowadzenie Krajowego Kwalifikacji wiązało się także ze stworzeniem jednolitego systemu kontroli jakości we wszystkich podsystemach edukacji. Jednostką odpowiedzialną za te procesy - zarówno w programach edukacji ogólnej, jak i zawodowej dla młodzieży i dorosłych, stała się Państwowa Agencja ds. Kwalifikacji - dziś Państwowa Agencja ds. Kwalifikacji oraz Szkolnictwa Zawodowego (Agencia Nacional para a Qualificacao e o Ensino Profissional). Za zapewnianie jakości w zakresie szkolnictwa wyższego odpowiada agencja A3ES, opierając się na ramie dedykowanej dla tego obszaru edukacji.

Prace nad portugalskim KSK rozpoczęły się pod auspicjami ówczesnego Ministerstwa Pracy i Solidarności Społecznej, we współpracy z Ministerstwem Edukacji. Podstawą prawną funkcjonowania KSK jest Dekret o mocy ustawy nr 396/2007 z 2007 roku. Rząd i strona społeczna podpisały wówczas porozumienie dotyczące kluczowych dla powstającego Systemu i Ramy narzędzi i regulacji.

W prace od początku zaangażowanych było bardzo wiele instytucji. Komitetowi Wykonawczemu, koordynującemu prace nad powiązaniem portugalskiego KSK z ESK, szefowała Państwowa Agencja ds. Kwalifikacji (ANQ, dziś ANQEP). Współpracowały z nią ciała zajmujące się regulacjami kwalifikacji i zapewnianiem jakości w edukacji i szkoleniach: Generalny Dyrektoriat Szkolnictwa Wyższego (DGES), Generalny Dyrektoriat ds. Innowacji Programowych i Rozwoju (DGIDC), Generalny Dyrektoriat ds. Zatrudnienia i Stosunków Zawodowych (DGERT), oraz Agencja ds. Akredytacji i Oceny Szkolnictwa Wyższego (A3ES). Działała również techniczna grupa robocza kierowana przez ANQ, składająca się z przedstawicieli instytucji tworzących Komitet Wykonawczy.

Podczas projektowania i implementacji systemu okazjonalnie angażowano również inne instytucje, takie jak Dział Koordynacji Obserwatorium Zatrudnienia i Szkolnictwa Zawodowego, Komitet Nadzorczy ds. Inicjatywy "Nowe Możliwości" i Państwowego Systemu Kwalifikacji. Do konsultacji zapraszano także inne jednostki, dostawcy usług edukacyjnych, praktyków edukacji i ekspertów. Najczęściej wybieraną formą komunikacji z tymi potencjalnymi interesariuszami były prezentacje dotyczące kształtu Systemu i prac nad spajaniem go z ESK. W takich prezentacjach uczestniczyli nie tylko przedstawiciele szeregu rządowych agend związanych z procesami edukacyjnymi i rynkiem pracy, lecz także reprezentanci portugalskich związków zawodowych oraz konfederacji przedsiębiorców z różnych sektorów gospodarki (min. turystyki, rolnictwa, przemysłu, handlu i usług). Zorganizowano także seminarium poświęcone problematyce KSK,

w którym uczestniczyło blisko 400 przedstawicieli instytucji edukacyjnych, firm szkoleniowych, krajowych i zagranicznych ekspertów⁷⁸.

Sercem stworzonego w 2007 roku systemu były Krajowy Katalog Kwalifikacji, Krajowa Rama Kwalifikacji, w przypadku której od razu rozpoczęły się prace nad odniesieniem do Europejskiej Ramy - tak by możliwie szybko zwiększyć rozpoznawalność i czytelność portugalskich kwalifikacji na międzynarodowym rynku pracy - oraz Indywidualny Karty Kwalifikacji (Carta Individual de Qualificacoes), narzędzie umożliwiające obywatelowi zgromadzenie w jednym miejscu posiadanych przez niego kwalifikacji mieszczących się w Katalogu. W 2008 roku do życia powołane zostały Centra „Nowe Możliwości” (Centros Novas Oportunidades), i aż do 2011 roku cała Inicjatywa była dość spójnie i konsekwentnie realizowana według założonych planów.

W lutym 2012 roku na podstawie dekretu o mocy ustawy nr 36/2012, Krajowa Agencja Kwalifikacji została przemianowana na Krajową Agencję Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego. Ustawa przewidywała znaczne zmniejszenie zasobów kadrowych Agencji, jednocześnie utrzymując wszystkie jej zadania. W konsekwencji z instytucji składającej się dotychczas z trzech działów technicznych i jednego administracyjnego, Agencja przekształciła się w ciało składające się z jednego działu technicznego i jednego administracyjnego. Ze 100 współpracowników w roku 2010, w 2017 współpracowało ich z ANQEP 82. Wydaje się, że jest to niewielki spadek, warto jednak podkreślić, że były to osoby o bardzo szczególnym profilu zawodowym. Jednocześnie sprawnie operowały one bowiem w meandrach administracji i zarządzania wielomilionowymi projektami, jak również posiadały unikalną wiedzę dotyczącą Systemu Kwalifikacji, zapewniania jakości i wszelkich kwestii związanych z tym obszarem. Jak łatwo się domyślić, redukcja załogi w zestawieniu z utrzymaniem zakresu obowiązków prowadziła do sytuacji, w której dość trudno było utrzymać dotychczasowy tryb pracy i jej efektywność. W publikacji podsumowującej 10 lat istnienia KSK w Portugalii wskazuje się, że podczas gdy w okresie 2007-2011 ANQ mógł w jednym momencie stworzyć ze swoich pracowników sześć multidyscyplinarnych zespołów zajmujących się odrębnymi kwestiami, od 2012 roku ANQEP jest w stanie stworzyć tylko jeden taki zespół w danym momencie⁷⁹. Poniżej prezentujemy tabelę która ilustruje, w jakich obszarach działania ubyło najwięcej pracowników. Jedynym działem, w którym ich przybyło, jest dział administracyjny Agencji (jak wspominają autorzy, niedoinwestowany kadrowo już od początku).

⁷⁸ Agencia Nacional para a Qualificacao (ANQ) (2011), *Report on the Referencing of the National Qualifications Framework to the European Qualifications Framework*.

⁷⁹ Por. Da Silva Xufre, G (red.) (2018), *Sistema Nacional de Qualificacoes - 10 anos*, ANQEP, ss. 62-65

Tabela 4. Ewolucja liczby współpracowników ANQ/ANQEP w strategicznych obszarach działania

Obszar działania	2010	2017	Zmiana
“Sieć Centrów”	22	12	-45,5%
“Katalog Kwalifikacji”	20	13	-35%
“Oferty”	14	13	-7,1%
Dział Administracyjny	16	20	+25%

Źródło: Raporty aktywności Agencji (ANQ/ANQEP)

Jednocześnie warto zauważyć, że od 2010 roku zdecydowanemu zmniejszeniu uległ także budżet Agencji, co ilustruje kolejna tabela (kwoty podane są w milionach euro).

Tabela 5. Ewolucja budżetu ANQ/ANQEP w latach 2008-2017

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
15,9	16	20,2	15,7	9,3	8,3	7,8	8	7,9	7,7

Ma to oczywiście związek z kryzysem finansowym który rozpoczął się w 2008 roku. To właśnie w 2011 Portugalia wniosowała o specjalny program wsparcia finansowego w Międzynarodowym Funduszu Walutowym i instytucjach Unii Europejskiej. Rok 2011 to jednak również rok wyborów parlamentarnych w Portugalii, w wyniku których nastąpiła całkowita reorganizacja sceny politycznej. Do zmiany sytuacji Agencji przyczyniły się więc równocześnie czynniki polityczne i finansowo-ekonomiczne - oba o bardzo dużej wadze. Wspomniana publikacja podsumowująca dziesięciolecie funkcjonowania portugalskiego Systemu wskazuje, że być może rok 2011 i tak byłby rokiem, w którym należałoby dokonać jakichś zmian w prowadzonych działaniach, bowiem udało się wówczas zakończyć pewien etap rozwoju Systemu: działały wszystkie potrzebne instytucje

i stworzono wszystkie najważniejsze instrumenty. Etap rozwoju między 2012 a 2017 rokiem prawdopodobnie także bez zmiany władzy i bez kryzysu finansowego w tle byłby etapem konsolidacji istniejącego systemu. Problematyczny okazał się jednak właśnie ów kontekst, który zdeterminował pogorszenie sytuacji finansowej i kadrowej Agencji. Jednocześnie wskazuje się, że w 2012 roku dokonano pewnych nie do końca przemyślanych zmian. Funkcjonujące do tej pory Centra „Novas Oportunidades” zamieniono na Centra Kwalifikacji i Nauczania Zawodowego - był to bardzo długi proces, pozbawiony jasno określonej strategii, w wyniku którego z systemu zniknęły setki

wyszkolonych pracowników Centrów, których powtórne pozyskanie nie było potem możliwe. Ponadto autorzy okolicznościowej publikacji poddają w wątpliwość, czy przeprowadzona w 2012 roku zmiana w formułach edukacji i szkolenia młodzieży, wprowadzająca zasadę podwójnej certyfikacji, była przemyślanym pomysłem - okazała się bowiem redundantna wobec funkcjonującego już systemu i tym samym popsła prasę samej idei podwójnej certyfikacji⁸⁰. Daje się wyczuć, że wprowadzone w Agencji zmiany nie zostały odebrane pozytywnie i mogły być wynikiem decyzji podejmowanych w sposób nieprzemyślany. Za taką interpretacją przemawia choćby fakt, że po zmianie rządu w 2011 roku, gdy Portugalia występowała do MFW, Komisji Europejskiej i Banku Europejskiego z prośbą o pomoc finansową, ANQ przeprowadziła autoanalizę SWOT, z której wynikało min. że cały System oraz pracę Agencji pozytywnie oceniają nie tylko jej współpracownicy, ale i interesariusze Systemu - postrzegający działania Agencji nie jako pracę/biznes (*negocio*) lecz jako misję (*missao*). Prócz tego Agencja dysponowała w 2011 roku raportem podsumowującym ewaluację zewnętrzną systemu *Novas Oportunidades*, prowadzoną systematycznie przez Universidade Católica do Porto, z którego to raportu wynikało, że także beneficjenci Inicjatywy - korzystający z Karnetu Kwalifikacji, uczestniczący w szkoleniach, korzystający z innych usług Centrów - byli zadowoleni z otrzymywanych usług. Warto dodać, że nowy rząd Coelho Passosa postawił przed ANQEP zadanie kontynuowania ewaluacji, ze szczególnym nastawieniem na kwestię wpływu funkcjonowania KSK na sytuację osób dorosłych na rynku pracy. Wyniki ewaluacji, opartej na skrzyżowaniu dwóch baz danych dotyczących korzystających z usług Inicjatywy *Novas Oportunidades*: SIGO (*Sistema Integrado de Informacao e Gestao da Oferta Educativa e Formativa*, Zintegrowany System Informacji i Zarządzania Ofertą Edukacyjną i Szkoleniową) oraz rejestrów Ubezpieczenia Społecznego (dane dotyczące wynagrodzeń i świadczeń pobieranych przez osoby bezrobotne czy korzystające z innych przywilejów socjalnych). Okazało się, że korzystanie ze struktur i narzędzi wchodzących w skład KSK i inicjatywy *Novas oportunidades* miało pewien pozytywny wpływ na zatrudnialność beneficjentów systemu oraz zwiększało w pewnym stopniu prawdopodobieństwo wyjścia z sytuacji bezrobocia. Powstaje zatem pytanie, czy podjęte działania w zakresie zmiany struktur „terenowych”, a więc najbliższych ostatecznym użytkownikom Systemu, skutkujące nieuniknionym chaosem organizacyjnym i ryzykowanie pogorszenia opinii społecznej o samym Systemie, były uzasadnione merytorycznie.

⁸⁰ *Ibidem*

6.2. Instytucje nadzorujące i koordynujące – podstawy prawne i współpraca

Portugalski KSK w kształcie jaki ma dziś, działa na podstawie nowego dekretu o mocy ustawy, wydanego 26 stycznia 2017 roku (nr 14/2017). Warto dodać, że choć legislacja dotycząca KSK od czasu jego powstania jest dość bogata (25 istotnych uchwał, nie mówiąc o niezwykle licznych rozporządzeniach), to Dekret 14/2017 jest pierwszym aktem prawnym wprowadzającym zmiany do pierwszego Dekretu z 2007 roku, który ustanawiał istnienie Systemu. Podobnie jak zmiany roku 2012, także i te najnowsze wydają się być pochodną zmian w krajobrazie politycznym. W 2015 roku odbyły się wybory parlamentarne, co ponownie przeorganizowało scenę polityczną. Zmiany w ustroju prawnym KSK łączą się z nowym programem *Qualifica*, który opiera się min. na sieci *Centros Qualifica* (opartej, oczywiście, na istniejącej do tej pory sieci CQEP). Dekret 14/2017 określa także nowy cel funkcjonowania Krajowego Systemu Kwalifikacji: jest nim rewitalizacja edukacji i szkolenia dorosłych, a przez to - poprawienie ich zatrudnienia. Zmiana ta umotywowana jest w treści dekretu osiągnięciem pierwotnego celu, jakim był ogólny wzrost średniego poziomu wykształcenia populacji, ze szczególnym naciskiem na zwiększenie odsetka który mógłby wylegitymować się wykształceniem średnim⁸¹.

Portugalski KSK podlega obecnie trzem ministerstwom: Ministerstwu Edukacji, Ministerstwu Pracy, Solidarności i Bezpieczeństwa Socjalnego oraz Ministerstwu Nauki, Technologii i Szkolnictwa Wyższego. Koordynacją Systemu dzielą się Państwowa Agencja ds. Kwalifikacji i Szkolnictwa Zawodowego (ANQEP - wcześniej ANQ) oraz Generalny Dyrektoriat ds. Szkolnictwa Wyższego, zajmujący się kwalifikacjami na poziomach 5-8. ANQEP jest także wspierany przez 16 sektorowych rad ds. Kwalifikacji, które uczestniczą w definiowaniu kwalifikacji i kompetencji, jak również w procesie włączania nowych kwalifikacji do systemu oraz w aktualizacji tych, które już się w nim znajdują. Rady składają się z partnerów społecznych, dostawców szkoleń z różnych sektorów biznesu, przedstawicieli centr technologii i innowacji, jak również firm prywatnych (więcej o kompetencjach rad i ich roli w procesie włączania kwalifikacji do systemu w podrozdziale 6.4.).

Instytucje, które obecnie zajmują się zapewnianiem jakości kwalifikacji to ANQEP, Generalny Dyrektoriat ds. Edukacji, Generalny Dyrektoriat ds. Zatrudnienia i Stosunków Pracy, oraz Agencja ds. Akredytacji i Oceny Szkolnictwa Wyższego.

ANQEP została także wyznaczona do zarządzania Państwowym Punktem Koordynacji Europejskiej Ramy Kwalifikacji (EQF-NCP - European Qualification Framework - National Coordination Point). Zależnie od konkretnej kwestii, ESK współpracuje poziomo z odpowiednimi instytucjami (np. Instytut ds. Zatrudnienia i Szkolnictwa Zawodowego czy Generalny Dyrektoriat ds. Zatrudnienia i Stosunków Pracy). Ciałem, z którym konsultowane są kwestie kwalifikacji w edukacji ogólnej, jest Generalny Dyrektoriat ds. Edukacji (DGE).

⁸¹ *Decreto-Lei no. 14/2017 de 26 de Janeiro*, w: *Diário da República, 1a série - No 19'26 Janeiro de 2017*

Główne zadania, jakie stoją przed EQF-NCP, to zapewnianie spójności między portugalskim i europejskim Systemem, jak również dbanie o transparentność i poprawność metodologiczną tych działań. Ma też dbać o dostępność informacji dotyczących całego procesu, jak również prowadzić działania mające na celu zachęcenie do angażowania się w proces potencjalnych interesariuszy (instytucji edukacyjnych, partnerów społecznych, sektorów gospodarki i ekspertów).

Obecna struktura EQF-NCP w Portugalii nie przewiduje zatrudniania pracowników, którzy zajmowałiby się tylko tym projektem - osoby, które przy nim pracują, to pracownicy działów ANQEP i DGES, co jest informacją szczególnie istotną w kontekście zmniejszenia zasobów kadrowych i finansowych ANQEP, o którym była mowa w poprzednim podrozdziale.

6.3. Interesariusze i beneficjenci systemu

Podobnie jak w Danii, również w Portugalii głównymi interesariuszami Systemu pozostają instytucje edukacji formalnej różnego szczebla. To przede wszystkim przedstawiciele placówek edukacji pierwszego i drugiego stopnia, edukacji zawodowej i edukacji szczebla wyższego uczestniczyli we wstępnych pracach nad Systemem.

Przedstawiciele przedsiębiorstw i pracodawców, choć w mniejszym zakresie, także są interesariuszami systemu. Choć jak dotąd ich zaangażowanie polega głównie na konsultowaniu decyzji dotyczących włączania i aktualizacji kwalifikacji w Krajowym Katalogu Kwalifikacji, a ewaluacja Inicjatywy *Novas Oportunidades* przeprowadzona w 2011 roku przez Universidade Catolica do Porto pokazała, że nie byli całkowicie przekonani o użyteczności dla nich Systemu, to jest szansa, że w przyszłości ich zaangażowanie w prace nad nim będzie wzrastać. Takie zwiększenie ich udziału w pracach jest jednym z celów, jakie stawiała sobie ANQEP na 2017 rok, szczególnie w zakresie diagnozy popytu na kwalifikacje oraz przygotowywania ofert pracy⁸². Kontekst diagnozowania popytu na kwalifikacje jest dla ANQEP szczególnie istotny, ponieważ to właśnie Agencja odpowiada za implementację w Portugalii Systemu Przewidywania Popytu na Kwalifikacje (*Sistema de Antecipacao de Necessidades de Qualificacoes*). Ponieważ jak większość krajów europejskich, Portugalia nie włącza jeszcze do Systemu kwalifikacji uzyskiwanych w firmach prywatnych⁸³, ich korzyści z angażowania się w prace nad Systemem oraz w korzystaniu z niego mają raczej zakres porządkujący - np. ułatwiający proces rekrutacji pracowników. Korzyści te prawdopodobnie zwiększą się w pewnej perspektywie czasowej, wraz z postępami w pracach nad powiązaniem edukacji z potrzebami rynku pracy. Można więc powiedzieć, że przedstawiciele biznesu występują zarówno w roli interesariuszy, jak i beneficjentów. Do tej drugiej roli przyczynia

⁸² ANQEP (2017), *Relatorio de Atividades 2016*, s. 87

⁸³ CEDEFOP (2015) *Analysis and overview of national qualifications framework developments in European countries. Annual report 2014*, s. 40, dostęp online: http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/doc_num.php?explnum_id=922 (konsultacja 19.11.2018)

się min. fakt, że obecnie odniesienia do poziomów kwalifikacji określonych w Ramie znajdują się na wszystkich dyplomach i certyfikatach wydawanych w Portugalii⁸⁴.

Wydaje się, że to obywatele portugalscy pozostający na rynku pracy są głównymi beneficjentami Systemu. Ich korzyści z funkcjonowania Systemu można podzielić na trzy wymiary:

- Diagnoza posiadanych kwalifikacji

Wraz z wejściem w życie Programu Qualifica, utworzony został portal internetowy Qualifica, gdzie można uzyskać Paszport Qualifica (*Passaporte Qualifica*). To dokument, czy też zbiór danych, w którym znaleźć się mogą informacje o posiadanym wykształceniu i wszystkich zdobytych dotychczas kwalifikacjach (nawet od 2007 roku, jeżeli korzystało się z usług inicjatywy *Novas Oportunidades*).

- Planowanie rozwoju zawodowego

Jednocześnie w Paszporcie można określić swoje preferencje zawodowe i pożądane kierunki rozwoju, a system podpowie, jakie kwalifikacje byłyby warte zainteresowania, pomoże również zaprojektować dalsze ścieżki rozwoju zawodowego.

- Ułatwienie zdobywania kwalifikacji

Dzięki funkcjonowaniu Systemu, łatwiej jest zdobywać kolejne kwalifikacje. Choć uzyskanie ich wymaga niekiedy od kandydata sporych nakładów pracy, to ułatwieniem jest już choćby zniesienie pewnych barier związanych z wykształceniem formalnym w dostępie do szkoleń (możliwość certyfikacji i walidacji kwalifikacji zdobywanych w różnych trybach edukacji - nie tylko formalnym).

Jeśli chodzi o monitoring i ewaluację sposobów, w jakie beneficjenci korzystają z usług w ramach Systemu, w przypadku obecnie działającego Systemu trudno mówić o takich analizach, bowiem działa on od bardzo niedawna. Ewaluacji i monitoringowi podlega oczywiście sama działalność ANQEP: na jej stronie możemy zapoznać się z raportami z prowadzonych działań za każdy rok (*Relatorios de Atividades*), jednak są to raczej sprawozdania ze stopnia realizacji zakładanych na dany rok celów, oraz z zarządzania instytucją i jej finansami. Co ciekawe, obecnie na stronie ANQEP możemy zapoznać się z raportem za rok 2016, brakuje zaś tego z roku 2017. Warto dodać, że w 2017 roku portugalski Trybunał Obrachunkowy (*Tribunal de Contas*) ukarał dotychczasowego prezesa ANQEP grzywną w wysokości do 19 000 euro za dokonanie przelewów na kwoty

⁸⁴ Duarte T., (2017) prezentacja *The Portuguese Qualification Framework - does it in fact make a difference*, wygłoszona podczas konferencji CEDEFOP *Peer Learning Conference* w Salonikach 9.11.2017, dostęp online: http://www.cedefop.europa.eu/files/wg3_policy-maker_perspective_-_presentation_of_two_country_approaches_-_teresa_duarte_-_portugal.pdf (konsultacja 22.11.18)

blisko 50 000 euro na konto czterech fundacji bez uzyskania uprzednio wymaganej prawem zgody Ministra Finansów.⁸⁵

Jak już wspomniano, w 2011 roku Universidade Catolica do Porto przeprowadziła ogólną ewaluację inicjatywy *Novas Oportunidades*, z uwzględnieniem perspektywy użytkowników. Ewaluacja przyniosła pozytywne wnioski dotyczące satysfakcji beneficjentów z wykorzystywanych usług. Wydaje się, że była to ostatnia całościowa ewaluacja działania Systemu.

6.4. Proces włączania nowych kwalifikacji do systemu

6.4.1. Opis procesu – podstawy prawne, przebieg, struktura, podmioty

Jak już wspomniano, Krajowy Katalog Kwalifikacji (*Catalogo Nacional de Qualificações*) jest jednym z centralnych elementów Systemu. Jest on zorganizowany wedle Krajowej Klasyfikacji Obszarów Edukacji i Kształcenia (*Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação*) i zawiera obecnie 309 kwalifikacji. Kwalifikacja w portugalskim prawodawstwie zdefiniowana jako „formalny rezultat procesu ewaluacji i walidacji, potwierdzony przez odpowiedni organ, stanowiący potwierdzenie, że dana jednostka zdobyła określone kompetencje, zgodne z ustalonymi standardami”⁸⁶. Każdej z nich towarzyszą trzy dokumenty:

- Profil zawodowy (*Perfil profissional*) - opis zbioru elementów koniecznych dla zidentyfikowania konkretnej sylwetki zawodowej: zadań i kompetencji opisanych w kategoriach wiedzy, umiejętności i postaw koniecznych aby wykonywać te zadania.
- Standardy Kształcenia (*Referencial de formacao*) - standardy kształcenia z certyfikacją w szkołach i szkoleniu zawodowym poza systemem szkolnym, wraz ze spisem obowiązkowych oraz opcjonalnych Modułów Szkoleniowych Krótkiego Trwania (*Unidades de Formação de Curta Duração*).
- Standardy Uznawania, Walidacji i Certyfikacji Kompetencji (*Referencial de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competencias - RCVV*)⁸⁷.

Za aktualizację katalogu odpowiedzialna jest ANQEP oraz 16 Rad Sektorowych ds. Kwalifikacji (*Conselhos Setoriais para a Qualificação*), utworzonych w 2009 roku na

⁸⁵ Viana Clara (2017) *Tribunal de Contas condena presidente da agência responsável pelo ensino profissional*, w: "Publico", wydanie z dn. 17.09.17, dostęp online:

<https://www.publico.pt/2017/09/17/sociedade/noticia/tribunal-de-contas-condena-presidente-da-agencia-responsavel-pelo-ensino-profissional-1785708> (konsultacja 24.11.18)

⁸⁶ *Decreto-Lei* n. 396/2007, de 31 de dezembro (dekret o mocy ustawy, ustanawiający istnienie portugalskiego KSK)

⁸⁷ Serwis internetowy portugalskiego Krajowego Katalogu Kwalifikacji: www.catalogo.angep.gov.pt/Home/CNQ/ (konsultacja 28.11.2018)

podstawie rozporządzenia prezesa ANQ z dnia 15.01.2009. Powodem dla ich powołania był przede wszystkim brak specjalistycznej wiedzy z obszarów konkretnych sektorów gospodarki wśród pracowników ANQEP.

Rady działają w następujących obszarach:

1. Rolnictwo i żywność
2. Rękodzieło i złotnictwo
3. Handel i marketing
4. Budownictwo cywilne i planowanie przestrzenne
5. Kultura, dziedzictwo i wytwarzanie treści
6. Energia i środowisko
7. Przemysł chemiczny, ceramiczny, szklany i inne
8. Informatyka, elektronika i telekomunikacja
9. Przetwarzanie drewna i korka, meblarstwo
10. Metalurgia i obróbka metalu
11. Moda
12. Usługi dla firm
13. Usługi dla osób
14. Usługi zdrowia i społeczne
15. Transport i logistyka
16. Turystyka i wypoczynek

Każda rada składa się z ok. 10 członków - specjalistów w danym obszarze gospodarki, wskazanym przez odpowiednie ministerstwa, partnerów społecznych, przedsiębiorców, jednostki edukacyjne, centra technologiczne itp. interesariuszy. Pracom każdej Rady przewodniczy przedstawiciel ANQEP.

Choć Rady nazywane są „grupami techniczno-konsultacyjnymi”, tak naprawdę mają bardzo dużą swobodę w działaniu i sporą decyzyjność. Głównym celem ich działania jest identyfikacja konieczności aktualizacji Katalogu, a głównym zadaniem - współpraca z ANQEP w pracach nad tymi aktualizacjami: włączaniem nowych kwalifikacji, uaktualnianiem istniejących, usuwaniem uznanych za niepotrzebne. W praktyce, obok diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje wynikające ze zmian w różnych sektorach społeczeństwa, Rady są przede wszystkim ciałami, które wydają ostateczne decyzje dotyczące akceptacji bądź odrzucenia propozycji włączenia do Systemu nowej kwalifikacji czy też jej aktualizacji bądź usunięcia.

Rady mają także wspierać ANQEP w procesie tworzenia kwalifikacji, a przede wszystkim w tworzeniu wspomnianych wyżej dokumentów opisujących je: profilu zawodowego, standardów kształcenia i standardów RCVV. Powinny także ułatwiać komunikację między interesariuszami danego sektora gospodarki, zachęcać ich do angażowania się w prace nad Systemem Kwalifikacji i stawać się platformą wymiany stanowisk. Liczy się także, że Rady będą pomagać ANQEP w rozwijaniu kompetencji technicznych i metodologicznych, które są niezbędne do prowadzenia efektywnych prac nad Katalogiem.

Choć jak wspomniano, jednym z zadań Rad Sektorowych jest monitorowanie zapotrzebowania na nowe kwalifikacje, jednym z głównych mechanizmów proponowania i procedowania zmian w Katalogu jest tzw. Otwarty Model Konsultacji (*Modelo Aberto da*

Consulta). Ma on za zadanie z jednej strony ustrukturyzować prośby zgłaszane przez interesariuszy, a z drugiej odciążać ANQEP i Rady z części odpowiedzialności za monitorowanie zapotrzebowania na kwalifikacje w odpowiednich sektorach. Propozycje zmian interesariusze składają przez stronę internetową Krajowego Katalogu Kwalifikacji (<http://www.catalogo.anqep.gov.pt/Home/MAC>), używając zamieszczonych tam formularzy.

Mechanizm Otwartego Modelu Konsultacji można podzielić na 5 etapów:

1. Złożenie wniosku do ANQEP

Na tym etapie ANQEP ocenia, czy propozycja jest trafna i spójna. Jeżeli mamy do czynienia z wnioskiem o stworzenie nowej kwalifikacji, musi on być zaopatrzony w profil zawodowy, standardy kształcenia oraz standardy RCVV, jak również odniesienia do Modułów Kształcenia Krótkiego Trwania (UFCD). Jeżeli wniosek dotyczy zawodu regulowanego, ANQEP w pierwszej kolejności zwróci się do ciała sprawującego zwierzchnictwo nad danym zawodem. ANQEP może także zwrócić się do wnioskodawcy z prośbą o wyjaśnienie pewnych kwestii, bądź udostępnienie dodatkowych informacji. Po dokonaniu takiej ewaluacji, ANQEP decyduje, czy przekazuje wniosek pod obrady odpowiedniej Rady Sektorowej.

2. Obrady Rady Sektorowej

Po przejściu pozytywnie procesu ewaluacji przez ANQEP, propozycja trafia pod obrady odpowiedniej Rady Sektorowej. Jej zebranie może zostać zwołane w celu oceny jednego lub kilku wniosków.

3. Wypracowanie standardów kwalifikacji

Etap ten ma miejsce, jeżeli wniosek nie był zaopatrzony w odpowiednie dokumenty, tj. Profil zawodowy, standardy kształcenia i standardy RCVV. ANQEP powinien podczas tych prac brać pod uwagę zasoby jakimi dysponuje wnioskodawca, jak również warunki, jakie opisał we wniosku.

4. Ocena Rady Sektorowej

Rezultaty prac z etapu 3. są przedstawiane odpowiedniej Radzie Sektorowej, która podejmuje ostateczną decyzję o akceptacji, bądź nie, danego wniosku. Dostępna dokumentacja nie pozwala jednak stwierdzić, w jaki sposób Rada podejmuje decyzje - czy odbywa się to przez głosowanie, czy też konieczna jest jednomyślność.

5. Publikacja w Biuletynie Pracy i Zatrudnienia (Boletim do Trabalho e Emprego)

Przyjęta zmiana zostaje opublikowana w Biuletynie Pracy z Zatrudnienia, jak również na stronie Katalogu. Jeżeli dokonano aktualizacji lub usunięcia istniejącej kwalifikacji,

zmiana wchodzi w życie 3 miesiące od publikacji. Jeżeli dodano do Katalogu nową kwalifikację, zmiana ta obowiązuje od dnia publikacji.⁸⁸

W perspektywie 10 lat istnienia rozwój Katalogu prezentuje się bardzo dynamicznie. W 2008 roku zawierał on bowiem 238 kwalifikacji, zaś obecnie zawiera ich 309. Utworzono 112 nowych kwalifikacji, usunięto 41 i dokonano 573 aktualizacji. Daje to około jedną nową kwalifikację i pięć aktualizacji na miesiąc. Rady Sektorowe spotkały się w tym okresie od 50 do 70 razy, by debatować nad wnioskami rozmaitych wnioskodawców.⁸⁹ Największa dynamika zmian w Katalogu miała miejsce w 2013 i 2014 roku, co jest faktem interesującym w kontekście wspomnianego wcześniej ograniczenia zasobów kadrowych i finansowych ANQEP. Warto jednak dodać, że mimo iż liczby te wyglądają imponująco, to cały proces, jaki musi przejść wniosek o wprowadzenie zmiany w Katalogu od dnia jego zgłoszenia do dnia publikacji decyzji, może zająć nawet ponad rok⁹⁰.

Pojawiające się w stosunku do tego procesu zarzuty o małą elastyczność, niereagowanie na szybko zmieniające się zapotrzebowanie na kwalifikacje, nie są zatem niczym zaskakującym. Istotne jest jednak, czy interesariusze zgłaszający krytyczne uwagi i uważający, że tempo rozpatrywania wniosków nie jest zadowalające, zgłaszają wnioski o wprowadzenie do Systemu kwalifikacji czy kursów, na które istnieje faktyczne społeczne zapotrzebowanie.

Ciekawym przykładem rozminięcia się osądu wnioskodawców z rzeczywistym zapotrzebowaniem społeczności danego sektora gospodarki był prowadzony w latach 2013-2015 pilotażowy projekt wprowadzenia do Systemu 10-godzinnych Modułów Szkoleniowych Krótkiego Trwania. Do tej pory w Systemie dostępne były Moduły 25 i 50-godzinne. Przedsiębiorcy z różnych branż postulowali wprowadzenie krótszych Modułów, motywując swój wniosek chęcią podniesienia kompetencji pracowników danych obszarów - ich zdaniem były to kompetencje kluczowe dla rozwoju sektorów. W efekcie utworzono 93 takie Moduły w następujących obszarach:

Tabela 6. 10-godzinne Moduły Szkoleniowe Krótkiego Trwania wprowadzone do oferty w programie pilotażowym 2013-2015

Obszar Edukacji i Kształcenia	Liczba utworzonych Modułów 10-godzinnych
Metalurgia i obróbka metali	18
Przemysł spożywczy	15

⁸⁸ *Ibidem*

⁸⁹ Da Silva Xufre, G (red.) (2018), *op. cit.*, s. 118

⁹⁰ *Ibidem*, s. 118-120

Przemysł tekstylny, obuwniczy, kuśnierski	21
Przetwarzanie drewna, korka, plastiku, szkła i innych materiałów	15
Produkcja rolna i hodowla	21
Leśnictwo i myślistwo	3
Suma	93

Rzut oka na bazę kwalifikacji dostępną w Katalogu Kwalifikacji pokazuje, że dziś Moduły 10-godzinne nie są dostępne. Nie weszły one na stałe do Systemu, ponieważ okazało się, że pilotażowy program nie spełnił oczekiwań wnioskodawców. W ciągu dwóch lat jego trwania certyfikowało się zaledwie 117 stażystów⁹¹.

Pokazuje to, że oczekiwania pracodawców nie zawsze są połączone z oczekiwaniami pracowników danego sektora gospodarki i nawet kursy przygotowane z myślą o bardzo konkretnych kompetencjach bardzo konkretnej grupy osób mogą nie spotkać się z dobrym przyjęciem w grupie docelowej. Otwarte pozostaje pytanie, czy potencjalni beneficjenci owych kursów byli świadomi istnienia tej skierowanej do nich i niemalże „uszytej na miarę” oferty. Widać jednak, że nie zawsze naciski ze strony interesariuszy są uzasadnione. W publikacji podsumowującej dziesięciolecie istnienia Krajowego Systemu Kwalifikacji autorzy związani z ANQEP podkreślają, że System i Agencję należy przed takimi naciskami chronić, mogą one bowiem prowadzić do sytuacji, w której Katalog stanie się katalogiem kursów, nie zaś kwalifikacji. Dlatego tak istotne jest w procedowaniu wniosków, by były one poparte nie tylko zapotrzebowaniem danego sektora czy podsektora, lecz odnosiły się także do szerszego kontekstu społecznego.

Znajdujące się w Katalogu kwalifikacje do 2011 roku podlegały ewaluacji przez Krajową Radę Kształcenia Zawodowego (*Conselho Nacional de Formação Profissional*). Ewaluacja odbywać się miała co najmniej raz na dwa lata. Według dekretu-ustawy 369/2007 ewaluację pozytywnie przechodziły części składowe katalogu, które w ciągu 90 dni od ich przedstawienia na obradach Rady nie zostały zakwestionowane⁹². Dostępna dokumentacja nie daje jednak podstaw do szerszego opisanie tego procesu. W 2011 roku Rada przestała funkcjonować, a obecnie obowiązująca ustawa regulująca kwestie prawne związane z KSK nie precyzuje, jakie ciało odpowiada za ewaluację Systemu czy Katalogu (mowa jedynie o tym, że ewaluacje swoich własnych działań powinny prowadzić ciała odpowiedzialne za realizację polityk edukacyjnych i szkolenia zawodowego⁹³). Warto zasygnalizować, że informacje o Radzie znajdują się w dalszym ciągu w niektórych miejscach serwisu internetowego Krajowego Katalogu Kwalifikacji, co wskazuje, że nie jest on w pełni aktualny.

⁹¹ *Ibidem*, ss. 115-116

⁹² *Decreto-lei no 369/2007 de 31 de Dezembro*, rozdział V, art. 23. Dostęp online: <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/boDocumentos/getDocumentos/155> (konsultacja 13.12.2018)

⁹³ *Decreto-lei no 14/2017 de 26 de Janeiro*, rozdział IV, art. 19. Dostęp online: <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/boDocumentos/getDocumentos/556> (konsultacja 13.12.2018)

6.4.2. Zidentyfikowane mocne i słabe strony procesu

Mocne strony:

■ Zaangażowanie interesariuszy sektorowych

Istnienie Rad Sektorowych niewątpliwie ułatwia prowadzenie prac nad rozwojem Katalogu. Przede wszystkim ANQEP może mieć pewność, że decyzje w sprawach poszczególnych obszarów gospodarki podejmują ci, którzy najlepiej znają ich problematykę - wzrasta więc prawdopodobieństwo, że będą to decyzje trafne. Uczestnictwo Rady w wypracowywaniu standardów szkolenia i certyfikacji, jak również profilu zawodowego, także daje podstawy by sądzić, że będą one odpowiadały realnym potrzebom danego sektora. Członkowie Rady są ekspertami w swoich dziedzinach, a możliwość korzystania z ich wiedzy na bieżąco niewątpliwie usprawnia cały proces, również w wymiarze czasowym. Choć niektórzy interesariusze zarzucają ANQEP, że procedowanie wniosku o wprowadzenie zmiany w Katalogu trwa zbyt długo i faktycznie można stwierdzić, że rok to dość dużo czasu, to warto zauważyć, że proces ten na pewno trwałby dłużej, gdyby to pracownicy ANQEP byli odpowiedzialni za wszystkie decyzje. Przede wszystkim należy tu mieć na uwadze zmniejszającą się w ostatnich latach załogę ANQEP, jak również nowe zadania, które Agencja podejmuje, takie jak rozwój systemu prognozowania popytu na kwalifikacje. Choć są to obszary ściśle ze sobą powiązane, trudno oczekiwać, by proces włączania kwalifikacji do KSK odbywał się tylko w oparciu o zasoby kadrowe ANQEP. Ponadto logicznym wydaje się, że nawet gdyby to pracownicy ANQEP mieli zajmować się procedowaniem wniosku na wszystkich etapach procesu, w którymś momencie musieliby zasięgnąć konsultacji ekspertów z obszaru, w którym zamykałaby się procedowana kwalifikacja. To znacznie wydłużyłoby proces podejmowania decyzji o jej włączeniu bądź aktualizacji.

Warto dodać, że zaangażowanie interesariuszy sektorowych w prace Rad nad rozwojem Katalogu zwiększa także ich znajomość całego KSK, a tym samym ufność wobec niego. Oddanie im tak ważnego kroku, jak podjęcie ostatecznej decyzji o włączeniu bądź nie kwalifikacji do Systemu niewątpliwie jest także znakiem ze strony ANQEP, że są oni darzeni zaufaniem, co z pewnością wpływa na jakość współpracy w innych obszarach.

■ Zunifikowany system zgłaszania wniosków o zmiany w Katalogu

Usprawnieniem procesu aktualizacji Katalogu jest również fakt, że zgłaszanie wniosków odbywa się za pomocą internetowego systemu, wymagającego wypełnienia stosownych formularzy i załączników, dostępnych w obszarze dla zarejestrowanych użytkowników. Taka standaryzacja ułatwia prace ANQEP już na pierwszym etapie procedowania wniosków, a tym samym przyczynia się do łatwiejszego „odfiltrowania” wniosków które nie powinny znaleźć się pod obradami Rad Sektorowych - zwiększa się prawdopodobieństwo, że za zebranie Rady trafi wniosek trafny, spójny i dobrze uzasadniony.

Wydaje się, że system ten porządkuje także cały proces dla interesariuszy. Na stronie Katalogu można znaleźć nie tylko informacje o tym, jakie dokumenty należy załączyć do

wniosku, ale także, jak będzie przebiegało jego procedowanie. To zwiększa przejrzystość procesu i ułatwia podmiotom wnioskującym zaplanowanie działań. Posiadając informacje dotyczące średniego czasu trwania takiego procesu, są one w stanie również przewidzieć, w jakiej perspektywie czasowej mogą się spodziewać np. włączenia proponowanej kwalifikacji do Systemu. Jeżeli mamy do czynienia z jednostką która chce prowadzić programy edukacyjne prowadzące do uzyskania danej kwalifikacji, jasno opisane etapy procedowania wniosku ułatwiają jej ocenienie, w którym momencie warto rozpocząć prace nad programem. W większości jasno określona odpowiedzialność za decyzje podejmowane na kolejnych etapach sprawiają, że wnioskodawcy mają jasność, do kogo kierować ewentualne zapytania w sprawie swojego wniosku.

■ Ogólna przejrzystość procesu procedowania wniosku i otwartość systemu

Wydaje się, że przejrzystość całego procesu jest zaletą zarówno dla wnioskodawców, jak i dla stron procedujących wnioski, wszyscy interesariusze procesu odnoszą się bowiem do jednego, jasnego schematu, co redukuje chaos informacyjny. Otwartość systemu zaś działa na korzyść „elastyczności” Katalogu, w którym mają szansę znaleźć się nie tylko Kwalifikacje uznawane za istotne przez władze centralne, ale także niewielkich, lokalnych przedsiębiorców czy lokalne instytucje edukacyjne. Warto dodać, że otwartość ta może być jednocześnie pewnym czynnikiem ryzyka, o czym będzie mowa w kolejnych akapitach.

Słabe strony:

■ Autonomia Rad Sektorowych w podejmowaniu decyzji

Jak wspomniano wcześniej, duże zaangażowanie przedsiębiorców, pracodawców i innych sektorowych interesariuszy w prace Rad Sektorowych pod wieloma względami usprawnia proces rozwijania Katalogu Kwalifikacji i podnosi jego jakość. Jednocześnie wątpliwość może budzić autonomia, jaką Rady mają w podejmowaniu decyzji dotyczących aktualizacji istniejących kwalifikacji i włączania nowych do Katalogu. Decyzja Rady jest ostateczna, a publikacja jej w Biuletynie jest jedynie formalnością. Co prawda, jak wspomniano, Kwalifikacje podlegają przeprowadzanej co najmniej co dwa lata ewaluacji Krajowej Rady Kształcenia Zawodowego. Wydaje się jednak, że sytuacja, w której żadna instancja zwierzchnia nie zatwierdza decyzji Rady, może generować ryzyko że w Katalogu znajdzie się kwalifikacja, która dopiero po dwóch latach zostanie uznana za niepotrzebną. Brakuje danych, na których można by oprzeć odpowiedź na pytanie, jak często zdarzają się takie sytuacje. Nietrudno jednak wyobrazić sobie scenariusz, w którym Rada Sektorowa proceduje np. samodzielnie zidentyfikowaną potrzebę wprowadzenia do Katalogu nowej kwalifikacji, jednak wobec tego, że jej optyka jest zogniskowana na potrzebach własnego sektora, ostatecznie wprowadza do Katalogu kwalifikację służącą jedynie bardzo wąskiej grupie odbiorców, która dopiero dwa lata później zostaje uznana w procesie ewaluacji za nieprzydatną. Oczywiście ryzyku temu zapobiega fakt, że w Radzie zasiadają także przedstawiciele agend rządowych, a generowane obecnie przez system prognozowania popytu na kwalifikacje dane pozwalają na umieszczenie procedowanych wniosków we właściwym kontekście. Wydaje się jednak, że istnienie kolejnego, ostatniego etapu procedowania wniosku w którym

decyzja Rady byłaby zatwierdzana przez niezależne od niej ciało, poprawiłoby stabilność całego KSK. Przytaczany powyżej przykład chybionego pilotażowego programu oferowania 10-godzinnych Modułów pokazuje, że czasem zdiagnozowana przez sektorowych ekspertów potrzeba może wcale nie spotkać się z zainteresowaniem potencjalnych odbiorców. Warto byłoby zatem wzbogacić proces zatwierdzania kwalifikacji o etap „superwizyjny” w stosunku do decyzji danej rady Sektorowej.

■ Otwartość systemu procedowania wniosków na różnych interesariuszy

Podobnie jak zaangażowanie interesariuszy w prace nad KSK, również otwartość na propozycje zmian pochodzące z różnych źródeł może być odbierana zarówno jako zaleta, jak i wada systemu. Wydaje się, że jest to szczególnie ważne w kontekście uszczuplenia zasobów kadrowych ANQEP i przyrostu zadań Agencji, która odpowiedzialna jest za pierwsze „przefiltrowanie” wniosków o zmiany w Katalogu. Standaryzacja zgłoszeń niewątpliwie pomaga w ocenie wartości wniosków. Wskazuje się jednak, że wśród priorytetów ANQEP na obecne lata jest poprawienie systemu kontaktów z interesariuszami, brakuje bowiem nawet pracowników, którzy mogliby obsługiwać infolinię i korespondencję mailową dotyczącą kwestii związanych z Katalogiem⁹⁴. Skoro braki kadrowe występują w tak bazowym obszarze, trudno założyć, że Agencja nie boryka się z nimi w innych kontekstach.

⁹⁴ Da Silva Xufre, G (red.) (2018), *op. cit.*, s. 323

7. System prognozowania popytu na kwalifikacje w Portugalii

7.1. Geneza systemu

Jak czytamy w podsumowaniu *Skills Panorama: Portugal*, przygotowanym przez CEDEFOP, portugalski system prognozowania popytu na kwalifikacje (System Prognozowania Zapotrzebowania na Kwalifikacje, *Sistema de Antecipacao de Necessidade de Qualificacoes* - SANQ) charakteryzuje się podejściem kooperacyjnym, włącza bowiem do wytwarzania wiedzy o rynku pracy nie tylko agendy rządowe, lecz także interesariuszy z różnych sektorów gospodarki: pracodawców, związki zawodowe, a także międzynarodowe organizacje.

Kwestia prognozowania popytu na kwalifikacje wiąże się z badaniami retrospektywnymi prowadzonymi w tym zakresie. W latach 1997-2005 portugalskie władze prowadziły systematyczne badania popytu na kwalifikacje w podziale na 35 sektorów, a Ministerstwo Pracy rozpowszechniało raporty z tych badań (Rozwój Kwalifikacji i Diagnoza Zapotrzebowania na kształcenie - *Evolução das Qualificações e Diagnósticos das Necessidades de Formação*). Jak podaje CEDEFOP, po 2005 roku takie badania nie były już prowadzone, i aż do utworzenia SANQ podejście badawcze nie było aktualizowane. Prowadzone były jednak badania które pokazują, że już przed utworzeniem systemu dokonana się pewna jakościowa zmiana w podejściu do badań związanych z kwalifikacjami. Zlecone przez ANQ badania zajęły się min. kwestią relacji między podażą kwalifikacji a popytem na nie. Tak powstał wskaźnik nazywany "sygnałizatorem", pokazujący w jakich obszarach podaż i popyt na kwalifikacje nie są do siebie dostosowane⁹⁵. W oparciu o rozwiniętą w tym badaniu metodologię Instytut Pracy i Kształcenia Zawodowego (*Instituto de Emprego e Formacao Profissional*, IEFP) przygotowuje coroczną listę obszarów priorytetowych z punktu widzenia zapotrzebowania na kwalifikacje (szersze informacje o ich wykorzystaniu znajdują się w podrozdziale 7.4).

Pierwsze próby stworzenia zaczątków systemu prognozowania popytu na kwalifikacje zostały w Portugalii podjęte już na przełomie lat 80. i 90., kiedy to przy pomocy funduszy unijnych pierwszej generacji zlecono badania sektorów gospodarki, dotyczące zapotrzebowania na kompetencje. W tym samym czasie inne badania wskazały, że jeśli w Portugalii wzrośnie ogólny poziom kwalifikacji i jeśli zamierza ona stawać się coraz bardziej konkurencyjną gospodarką, to stworzenie systemu prognozowania popytu na kwalifikacje z prawdziwego zdarzenia będzie niezbędne dla prawidłowego planowania

⁹⁵ Pedroso, P. (2012) *Qualificações para a reconversão sectorial- Défices e estrangulamentos na oferta de qualificações para a economia do futuro*, Lizbona, ANESPO-ANQ.

polityk publicznych⁹⁶. Po 1995 roku, kiedy utworzono Instytut Innowacji w Kształceniu (*Instituto para a Inovação na Formação*, INOFOR), zaczęto prowadzić nieco bardziej usystematyzowane badania w zakresie prognoz popytu. W latach 1998-2006 prowadzony był duży program badawczy dotyczący tej problematyki, finansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego (*European Social Fund*), którego efektem była seria opracowań dotyczących zapotrzebowania na kwalifikacje w konkretnych sektorach.⁹⁷ Od tego czasu jednak tego rodzaju prognozy nie były w Portugalii prowadzone w żaden systematyczny sposób, i dopiero w 2014 roku wśród priorytetów ANQEP znalazło się prowadzenie badań, które umożliwiłyby lepsze dostosowanie podaży kwalifikacji do istniejącego na nie popytu. Przyjęta w 2014 roku ustawa nr 82A/2014 z 31 grudnia, która ustanawiała priorytety polityki państwowej na rok 2015, podkreśliła konieczność posiadania przez Portugalię systemu diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i jego prognozowania. Ponieważ misją ANQEP, zapisaną w Dekrecie 396/2007 z 31 grudnia 2007, jest “definiowanie i publikowanie kryteriów funkcjonowania sieci oferty kształcenia, i poprzez odpowiednie jednostki promocja i ocena kursów”, a tym samym wspieranie procesu decyzyjnego w kwestiach edukacyjnych w skali kraju, było oczywistym, że to właśnie Agencja powinna zająć się tworzeniem takiego systemu.⁹⁸

7.2. Ogólny opis systemu – instytucje i elementy systemu

Jak możemy przeczytać na stronie internetowej SANQ, stworzony w 2015 roku System stara się on “wyjść naprzeciw tej potrzebie [istnienia wiedzy dotyczącej przyszłego popytu na kwalifikacje], tworząc systematyczne i kompleksowe mechanizmy które krzyżowałyby jak najwięcej zmiennych, zarówno ilościowych jak i jakościowych, które pozwolą wyciągać wnioski dotyczące przyszłości”. Zamysłem konstruujących model był dynamiczny system, który systematycznie aktualizowałby informacje. Działania SANQ mają na celu przede wszystkim poprawę jakości, ale także ilości informacji jakimi dysponują interesariusze, gdy podejmują decyzje, w rozwój jakich kwalifikacji mają inwestować.⁹⁹ Informacje uzyskiwane i wytwarzane przez SANQ mają min. wspierać proces aktualizacji Krajowego Katalogu Kwalifikacji, a w szerszej perspektywie mają stanowić zaplecze merytoryczne decyzji dotyczących kierunków rozwoju sieci edukacji i szkolenia zawodowego.

SANQ definiuje kilka najważniejszych celów operacyjnych, jakie przyświecają jego działaniom:

- Tworzenie diagnozy bazowej na poziomie makro, zawierającej informacje o dynamice ekonomii i rynku pracy oraz wpływie zmian w tych obszarach na zapotrzebowanie na kwalifikacje tak w krótkiej, jak i dłuższej perspektywie czasowej, wzbogaconej o dane regionalne (poziom NUT II, dzielący Portugalię na 7 regionów:

⁹⁶ Monitor Company (1994), *Construir as Vantagens Competitivas de Portugal, Forum para a Competitividade*, Cedintec, Lisboa.

⁹⁷ INOFOR (1998). *Manual metodológico: estudos sectoriais prospectivos*. Lisboa, Instituto para a Inovação na Formação

⁹⁸ Serwis internetowy SANQ, <http://sanq.angep.gov.pt/> (konsultacja 29.11.18)

⁹⁹ Por. Skills Panorama (2017), *Skills anticipation in Portugal. Analytical highlights series*. Dostęp online: http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-portugal (konsultacja 29.11.18)

Północ, Centrum, Region Metropolitalny Lizbony, Alentejo, Algarve oraz Maderę i Azory). Założeniem jest aktualizacja diagnozy bazowej co trzy lata.

- Przygotowywanie rekomendacji i propozycji kierunków rozwoju, które mogą być wykorzystane przy przyznawaniu poziomów istotności kwalifikacjom z poziomów 2, 4 i 5 Krajowego Katalogu Kwalifikacji. Założeniem jest przygotowywanie takich rekomendacji co roku. W istocie, ranking priorytetowych obszarów kwalifikacji (*Saídas e áreas prioritárias de qualificação*) w każdym z regionów to jeden z najważniejszych efektów działania SANQ w obszarze diagnozy i oceny stanu kwalifikacji. Rankingi tworzone są po części na podstawie analizy trendów w zatrudnieniu w poprzedzających jego przygotowanie czterech latach. Co bardzo ważne, publiczne placówki edukacyjne są zobligowane do wzięcia pod uwagę rankingu SANQ podczas prac nad swoją ofertą edukacyjną. Również centra szkoleniowe zarządzane przez Instytut Pracy i Kształcenia Zawodowego powinny, wedle zaleceń Instytutu, dążyć do tego by 85% ich aktywności było zgodnych z rankingami (15% pozostaje "wolne" by możliwe było wygospodarowanie przestrzeni na aktywności uwzględniające lokalną specyfikę). Na rankingach SANQ oparte są również negocjacje z agendami państwowymi dotyczące współfinansowania prywatnych szkół zawodowych.¹⁰⁰
- Identyfikacja możliwych do stworzenia w przyszłości kwalifikacji, jak również wskazywanie potrzeby wprowadzenia zmian w tych już istniejących - to cel, który ma wesprzeć bardziej dynamiczny rozwój Krajowego Katalogu Kwalifikacji.
- Pogłębianie diagnostyki na poziomie regionalnym we współpracy ze Wspólnotami Międzygminnymi (Comunidades Intermunicipais, CIM), a dzięki nim - także z regionalnymi interesariuszami, tak by wypracować wspólną propozycję oferty edukacyjnej i szkoleniowej, uwzględniającą lokalne potrzeby.

Interesariusze, których miano na myśli w toku prac nad systemem, to w szczególności:

- Młodzi dorośli stojący przed wyborem kwalifikacji, jakie mieliby zdobywać - mogą przeanalizować wyniki badań SANQ dotyczących wagi poszczególnych kwalifikacji w kontekście regionu, w którym chcieliby podjąć pracę;
- Doradcy zawodowi - dla nich dane generowane przez SANQ są jeszcze jedną pomocą w pracy, dzięki nim bowiem mogą udzielać lepiej dostosować poradnictwo do potrzeb swoich klientów;
- Dostawcy usług edukacyjnych i kształcenia zawodowego - uwzględnienie prognoz SANQ pozwoli im dostosować do potrzeb rynku i klientów zarówno ofertę, jak i zasoby kadrowe, materialne i finansowe;

¹⁰⁰ *Ibidem*

- Agendy państwowe, które zajmują się określaniem kryteriów i warunków funkcjonowania sieci ofert zdobywania kwalifikacji (takie jak ANQEP, DGEstE, IEFP); agendy zajmujące się finansowaniem rozmaitych sposobów zdobywania kwalifikacji (przykładowo Programy Tematyczne czy Regionalne - *Programas Tematicos ou Regionais* - zarządzające funduszami społeczności lokalnych w ramach programu Portugal 2020).

Na poziomie centralnym w prace nad SANQ zaangażowanych jest bardzo wielu interesariuszy, co wskazywane jest min. przez OECD jako jedna z istotnych zalet systemu. Jak już wspomniano, do głosu w procesie prognozowania popytu na kwalifikacje mogą dojść nie tylko przedstawiciele instytucji rządowych związanych z procesami edukacyjnymi różnego szczebla i rodzaju, ale także reprezentanci związków zawodowych czy przedsiębiorców oraz organizacji międzynarodowych. Co ważne, wydaje się że nie występują oni wyłącznie w charakterze konsultantów, lecz wchodzi wraz z przedstawicielami agencji rządowych w skład Rady Koordynującej SANQ. Rada ta spotyka się okresowo by monitorować rozwój prac, oceniać postępy w implementacji Systemu oraz by analizować uzyskane w toku badań wyniki.

W Radzie zasiadają przedstawiciele następujących instytucji:

- ANQEP – Krajowa Agencja ds. Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego (Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, I.P.)
- IEFP – Instytut Pracy i Kształcenia Zawodowego, (Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P.)
- ADC – Agencja ds Rozwoju i Spójności (Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P.)
- CGTP-IN – Generalna Konfederacja Pracowników Portugalskich (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical)
- UGT – Generalna Unia Pracowników, (União Geral de Trabalhadores)
- CIP – Portugalska Konfederacja Firm (Confederação Empresarial de Portugal)
- CAP – Portugalska Konfederacja Rolników (Confederação dos Agricultores de Portugal)
- CCP – Portugalska Konfederacja Handlu i Usług (Confederação do Comércio e Serviços de Portugal)
- CTP – Portugalska Konfederacja Turystyki (Confederação do Turismo Português)
- OIT - Międzynarodowa Organizacja Pracy (Organização Internacional do Trabalho)

Na poziomie lokalnym w prace związane z prognozowaniem popytu na kwalifikacje zaangażowane zostały tzw. Wspólnoty Międzygminne (Comunidades Intermunicipais). To jednostki powołane do życia w 2013 roku, zrzeszające sąsiadujące ze sobą gminy. Jest ich w Portugalii 21, a dodatkowo istnieją dwa Obszary Metropolitalne (*Areas*

Metropolitanas, AM - Lizbony i Porto). Ustawa nr 75/2013, regulująca status Wspólnot, wskazuje, że wśród ich obowiązków znajduje się między innymi planowanie i zarządzanie strategią rozwoju ekonomicznego, społecznego i środowiskowego na swoim obszarze - w tym min. kwestiami związanymi z siecią edukacji i kształcenia zawodowego. Wspólnoty mają także służyć jako pośrednik w komunikacji między gminami a administracją centralną we wszystkich tych kwestiach, one również odpowiedzialne są za wsparcie terytorializacji polityk realizowanych w ramach europejskiego programu Agenda 2020. Idea, by właśnie Wspólnoty włączyć do prac przy prognozowaniu popytu na kwalifikacje, wydaje się być więc słuszna, zwłaszcza że, jak zauważa OECD, Wspólnoty w efekcie długotrwałej współpracy z interesariuszami nie tylko znają ich potrzeby i oczekiwania, ale także zdobyły ich zaufanie, co ułatwia nakłonienie ich do współpracy w regionalnych badaniach SANQ (o których więcej w podrozdziale poświęconym metodologii)¹⁰¹.

Jak słusznie zauważają autorzy cytowanej już publikacji przygotowanej z okazji 10-lecia funkcjonowania Krajowego Systemu Kwalifikacji w Portugalii, niemożliwe jest stworzenie systemu prognozowania popytu na kwalifikacje wyłącznie w oparciu o zagregowane dane ogólnokrajowe. Niezbędna jest także znajomość dynamiki badanych zjawisk w wymiarze regionalnym. Zaangażowanie władz Wspólnot w prace wydaje się być gwarancją właściwej identyfikacji potrzeb regionalnych w zakresie kwalifikacji, a w konsekwencji zwiększa prawdopodobieństwo, że podjęte zostaną odpowiednie kroki mające na celu ich zaspokojenie. Uczestnictwo CIM i AM w badaniach SANQ ma za zadanie nie tylko wzbogacić je o perspektywę regionalną (w module pogłębienia regionalnego, o którym szerzej w podrozdziale 7.3. dotyczącym metodologii). Ma także, w szerszym kontekście, uelastyczyć cały System, tak by odgórna, centralna wizja rozwoju kraju i perspektywa regionalna pozostawały spójne¹⁰².

Według OECD, dobrze układająca się współpraca z Wspólnotami Międzygminnymi może przynieść nie tylko pogłębienie uzyskiwanych danych, ale również pewną wartość dodaną. Podając przykład CIM regionu Ave na północy Portugalii, OECD wskazuje że władze Wspólnoty nie tylko przystąpiły do prac w ramach SANQ, ale także prowadzą kampanie przeciwdziałające stygmatyzacji kształcenia zawodowego, starają się podwyższać świadomość pracodawców co do istotności kwestii kwalifikacji pracowników. Wspólnota przyczynia się także do rozwoju Krajowego Katalogu Kwalifikacji, proponując zmiany w opisach kwalifikacji związanych z regionem. O współpracę w zakresie prognozowania popytu na kwalifikacje w wymiarze regionalnym CIM Ave poprosił publiczny Uniwersytet Minho, co również zostało pozytywnie ocenione przez OECD i zdaniem organizacji może stanowić przykład dobrej praktyki w tym zakresie.¹⁰³

Jeżeli chodzi o finansowanie, to na prognozowanie popytu na kwalifikacje nie jest przeznaczony żaden wydzielony budżet. SANQ finansowane jest z budżetu państwowego poprzez ANQEP, Ministerstwo Edukacji oraz Ministerstwo Pracy, Solidarności i Zabezpieczenia Socjalnego. W przeszłości rząd finansował pewne

¹⁰¹ OECD (2018), *Skills strategy implementation guidance for Portugal*, s. 126, dostęp online: <https://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/Action-Report-Portugal.pdf> (konsultacja 29.11.2018)

¹⁰² Da Silva Xufre, G (red.) (2018), *op. cit.*, ss. 244-253

¹⁰³ OECD (2018), *op. cit.*, s. 126

inicjatywy dotyczące prognozowania popytu, takie jak stworzenie Zintegrowanego Systemu Informacji i Zarządzania Ofertą Edukacji i Kształcenia Zawodowego (*Sistema de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa*, SIGO) w 2007 roku.

7.3. Metodologia prowadzonych badań

7.3.1. Zakres terytorialny i tematyczny prowadzonych badań

Portugalski system prognozowania popytu na kwalifikacje składa się z trzech powiązanych ze sobą modułów, wykorzystujących zarówno ilościowe, jak i jakościowe techniki badawcze. W ramach Systemu, ANQEP realizuje własne badania (głównie o charakterze jakościowym), realizację innych (w tym również jakościowych na poziomie lokalnym) oddaje w gestię współpracujących z Agencją Wspólnot Międzygminnych (CIM). W modelu wykorzystywane są także dane pozyskiwane w badaniach prowadzonych przez podmioty zewnętrzne: Krajowy Instytut Statystyki, Ministerstwo Pracy i Solidarności Społecznej i CEDEFOP.

Jak już wspomniano, jednym z najważniejszych efektów analiz prowadzonych w ramach SANQ jest ranking priorytetowych obszarów kwalifikacji (*Saídas e áreas prioritárias de qualificação*), bazujący na badaniach retrospektywnych i prospektywnych. Bywa on również nazywany rankingiem „istotności kwalifikacji” (*relevância das qualificações*). Rangi są nadawane kwalifikacjom w wyniku zsumowania wartości konkretnych wskaźników, oraz po uwzględnieniu informacji zebranych w toku analiz jakościowych. W podrozdziale 7.3.2 szczegółowo omówione zostaną wskaźniki wchodzące w skład końcowej oceny, jak również ich użycie w procesie tworzenia ostatecznej oceny kwalifikacji.

Moduł Diagnostyki Bazowej (*Módulo de Diagnóstico de Base*)

Głównym celem działań w ramach tego modułu jest uzyskanie możliwie pogłębionej i kompleksowej informacji o obecnej sytuacji na rynku pracy, jak również o prognozowanym zapotrzebowaniu na konkretne kwalifikacje w skali ogólnokrajowej oraz w podziale na regiony NUT II. Moduł ustrukturyzowany jest wokół trzech głównych osi:

Oś 1: Analiza retrospektywna

Badania w ramach 1 Osi koncentrują się na analizie dynamiki rynku pracy w ostatnich trzech latach. Chodzi tu przede wszystkim o rozmiary i zmiany w zatrudnieniu w zależności od zawodu, struktury wiekowej oraz poziomu kwalifikacji pracowników. Analizy w tej osi oparte są o dane statystyczne pozyskiwane w badaniu kadr pracowniczych prowadzonym przez Ministerstwo Pracy i Solidarności Społecznej, zagregowane na poziomie kontynentu i możliwe do podziału na regiony NUT II (więcej o badaniu w podrozdziale 7.3.3).

Oś 2: Analiza prospektywna

Analizy prowadzone w ramach Osi 2 dotyczą prognozowanej dynamiki zapotrzebowania na kwalifikacje. Są one oparte przede wszystkim na analizach CEDEFOP prowadzonych w perspektywie do 2025 roku, jak również na danych uzyskiwanych przez Krajowy Instytut Statystyki w ramach portugalskiej iteracji badania European Labour Force Survey - Badania Zatrudnienia (*Inquerito ao Emprego*). Dodatkowo, ANQEP prowadzi co dwa lata Badanie Pracodawców (*Inquerito aos Empregadores*), dotyczące ich zapotrzebowania na kwalifikacje w krótkiej perspektywie czasowej. Pierwsze badanie zostało przeprowadzone w ostatnim trymestrze 2014 roku i objęło pracodawców różnych sektorów, z wyjątkiem administracji publicznej (więcej o badaniu, próbie i tematyce kwestionariusza w podrozdziale 7.3.3). Prowadzone są również analizy dostępnych w systemie Publicznej Służby zatrudnienia ofert pracy, które pozwalają uzupełnić informacje o zapotrzebowaniu na kwalifikacje otrzymywane od pracodawców.

Oś 3: Analiza jakościowa dynamiki zmian zapotrzebowania na kwalifikacje

Celem analiz prowadzonych w Osi 3 jest pozyskanie pogłębionych, jakościowych informacji dotyczących dynamiki zapotrzebowania na kwalifikacje w kontekście regionalnym i sektorowym. Wykorzystywane są takie techniki jak analiza dokumentów (np. strategie regionalnego rozwoju oferty edukacyjnej), pogłębione wywiady indywidualne ze specjalistami w obszarach konkretnych sektorów, czy zogniskowane wywiady grupowe z regionalnymi interesariuszami (więcej o ich wykorzystaniu w podrozdziale 7.3.3).

Wszystkie analizy prowadzone w ramach Modułu Diagnozy Bazowej są ustrukturyzowane według czterech kluczowych kwestii:

Istotność danej kwalifikacji w ogólnokrajowym zatrudnieniu - wymiar ten, wskazujący na strategiczną wagę danej kwalifikacji dla zatrudnienia w kraju i w regionach na poziomie NUT II, jest istotny zarówno w analizach retrospektywnych, jak i prospektywnych. Choć bazę stanowią tu dane i wskaźniki ilościowe - przede wszystkim stosunek ilości osób zatrudnionych w obszarze danej kwalifikacji do ogólnego zatrudnienia w całym kraju - należy także pamiętać o komponencie jakościowym, który umożliwia wychwycenie kwalifikacji wymykających się statystykom istotności, a np. kluczowym dla danego regionu czy sektora gospodarki.

Dynamika zatrudnienia w obszarze danej kwalifikacji - ocena zmian poziomu zatrudnienia w danej kwalifikacji na przestrzeni ostatnich lat, odzwierciedlająca zmiany w zapotrzebowaniu na daną kwalifikację na rynku pracy. Obserwowana i oceniana dynamika jest jednak zawsze odnoszona do zmian w ogólnym poziomie zatrudnienia, by uniknąć sytuacji błędnej diagnozy zmiany w obrębie danej kwalifikacji, podczas gdy w rzeczywistości byłaby ona efektem procesów na poziomie ogólnokrajowym. W analizach prospektywnych istotna jest w tym wymiarze oczywiście przewidywana dynamika zmian zatrudnienia w danej kwalifikacji, również zestawiona z przewidywaniami dla ogólnego poziomu zatrudnienia. Dodatkowo, istotnym wskaźnikiem pochodzącym z badań CEDEFOP jest tu liczba przewidywanych wolnych miejsc pracy w danej kwalifikacji, w perspektywie do 2025 roku.

Zapotrzebowanie na zatrudnienie osób młodych / młodych i wykwalifikowanych (posiadających wykształcenie średnie lub ponad-średnie, ale nie wyższe) w danej kwalifikacji - jest to wymiar istotny w kontekście zakładanego strategicznego celu funkcjonowania całego Krajowego Systemu Kwalifikacji, jakim jest podnoszenie poziomu kwalifikacji populacji kraju. Istotną kwestią jest bowiem, czy wzrostowi poziomu kwalifikacji towarzyszy tendencja do zatrudnienia coraz bardziej wykwalifikowanych pracowników - innymi słowy, czy oferowane kierunki kształcenia spotykają się z realnymi rynkowymi potrzebami.

Najważniejsze wskaźniki w tym obszarze to stosunek zatrudnienia młodych osób do ogólnego zatrudnienia w danej kwalifikacji, jak również zatrudnienia osób młodych i wykwalifikowanych do zatrudnienia ogólnego w danej kwalifikacji. Istotnym wskaźnikiem jest także odsetek zatrudnienia w danej kwalifikacji osób młodych z wykształceniem średnim lub niższym - zakłada się bowiem, że osoby te będą dążyć do ciągłego podnoszenia swoich kwalifikacji.

Terytorialne zróżnicowanie kwalifikacji (poziom NUT II) - choć większość danych analizowanych w Module Diagnostycznym jest zagregowana do poziomu NUT II, wymiar ten został wyszczególniony, by porównywać istotność przypisywaną kwalifikacji na poziomie regionalnym z tą, jaką demonstruje ona na poziomie NUT I. Pozwala to uchwycić regionalną specyfikę, która może pozostać niezauważona np. w prognozach CEDEFOP, które nie dotyczą poziomów regionalnych.

Moduł Planowania (*Módulo do Planeamento*)

Celem działań prowadzonych w tym Module jest umożliwienie wykorzystania wyników analiz Moduły Diagnozy w procesach decyzyjnych dotyczących rozwijania oferty edukacyjnej (kursów podwójnej certyfikacji) dla młodych osób, w definiowaniu priorytetów i kierunków ich rozwoju. Z drugiej strony ANQEP stawia przed Modułem Planowania cel upowszechniania kultury planowania i namysłu nad strategiami, tak by tworzenie oferty przez różnych dostawców usług edukacyjnych przebiegało w oparciu o wiarygodne informacje.

Wśród zakładanych efektów analiz prowadzonych w Module Planowania można wymienić:

- wskaźniki dotyczące dynamiki zmian w ilości kursów i luk w ofercie podwójnej certyfikacji na poziomach 2, 4 i 5 KSK, w odniesieniu do regionów (NUT II);
- informacje przydatne w zarządzaniu zakresami oferowanych kwalifikacji oraz ich zawartością, a więc, pośrednio, w zarządzaniu rozwojem Krajowego Katalogu Kwalifikacji;
- tworzenie możliwych trajektorii strategii rozwoju kompetencji przy pomocy zróżnicowanych instrumentów kształcenia zawodowego.

Punktem odniesienia dla Modułu Planowania jest zawsze istniejąca oferta kształcenia dla danej kwalifikacji. Analizie poddawana jest przede wszystkim liczebność osób zapisujących się na kursy w perspektywie ostatnich czterech lat, jak również zmiany w ofercie kursów w tym okresie. Oferta owa jest analizowana w trzech wymiarach, z którymi związanych jest pięć wskaźników (o których więcej w podrozdziale 7.3.2):

- Atrakcyjność oferty
- Dynamika oferty
- Przechodzenie absolwentów na rynek pracy

Moduł Pogłębienia Regionalnego (*Módulo de Aprofundamento Regional*)

Realizowany w ścisłej współpracy ze Wspólnotami Międzygminnymi (CIM) i Obszarami Metropolitalnymi (AM) Lizbony i Porto, Moduł Pogłębienia Regionalnego ma za zadanie uzupełnienie informacji zbieranych w Modułach Diagnozy i Planowania o informacje z poziomu regionalnego, zebrane przede wszystkim przy użyciu technik jakościowych. Istotną kwestią jest także zaangażowanie lokalnych aktorów w tworzenie lokalnych propozycji oferty edukacyjnej.

W 2015 roku SANQ zostało zaprezentowane wszystkim CIM/AM, i do współpracy przystąpiły wówczas cztery jednostki terytorialne. Obecnie umowy o współpracy z ANQEP ma podpisane dziewięć wspólnot, a aż trzynaście (z dwudziestu trzech istniejących) prowadzi badania w ramach Modułu Pogłębienia Regionalnego. Prócz tego, w ramach przygotowań do roku akademickiego 2018/2019, aż siedemnaście CIM/AM uczestniczyło w lokalnych konsultacjach dotyczących przygotowywanej oferty edukacyjnej i szkoleniowej, a dwie kolejne Wspólnoty włączyły się w nie jako obserwatorzy. Większość Wspólnot uczestniczących w Module Pogłębienia Regionalnego, współpracuje z Generalnym Dyrektoriatem ds. Sieci Szkolnictwa w zakresie koordynacji procesu konsultacji i planowania oferty edukacyjnej na swoim terenie. Autorzy publikacji syntetyzującej 10 lat funkcjonowania portugalskiego KSK wskazują, że żaden z CIM/AM, które współpracowały przy Module Pogłębienia Regionalnego, nie przekroczyły ustalonych na podstawie analiz SANQ górnych limitów grup zajęciowych w ramach kursów zawodowych (o procesie ich ustalania więcej w podrozdziale 7.4). W CIM/AM, które nie przystąpiły do realizacji Modułu na swoim terytorium, takie przekroczenia się zdarzyły. Jako dowód na pozytywny wpływ uczestnictwa w Module wspomina się także fakt, że w CIM/AM realizujących Moduł różnica między liczbą grup zaproponowanych w ramach konsultacji i wstępnie zatwierdzonych, a liczbą grup ostatecznie utworzonych była mniejsza, niż w CIM/AM które nie realizowały Modułu na swoim terenie.¹⁰⁴

¹⁰⁴ Por. Da Silva Xufre, G (red.) (2018), *op. cit.*, s. 246-249

Tabela 7. Liczba grup zajęciowych proponowanych i faktycznie utworzonych a limity

	Limit	Grupy zaproponowane i wstępnie zatwierdzone	Grupy faktycznie utworzone	Różnica % (wstępnie zatwierdzone - faktycznie utworzone)	Różnica % (limit - faktycznie utworzone)
CIM/AM realizujące Moduł PR	1513	1453	1358	-7%	-11,4%
CIM/AM nie realizujące Modułu PR	652	642	567	-13,2%	-15%
Suma	2165	2095	1925	-8,8%	-12,5%

W 2016 roku ANQEP przygotował *Toolkit de Aprofundamento Regional*, swego rodzaju podręcznik metodologiczny czy też zalecenia metodologiczne dla CIM, według których mają one prowadzić badania na swoich obszarach. Co istotne, owe działania na poziomie regionalnym również są podzielone na obszary Diagnozy i Planowania. Analizowana jest lokalna dynamika zatrudnienia w poszczególnych kwalifikacjach; realizowane są lokalne badania pracodawców oraz analizy lokalnych ofert pracy.

Jedną z części Podręcznika jest Siatka Ewidencji Wyników Modułu Pogłębienia Regionalnego (*Grelha de evidenciacao dos resultados do Modulo de Aprofundamento Regional*), w której CIM/AM umieszczają wyniki ilościowe (statystyki, wyniki badania pracodawców w skali lokalnej), jakościowe (analizy wywiadów indywidualnych, zogniskowanych, analizy dokumentów) oraz określają istotność danej kwalifikacji na swoim obszarze (szersze informacje o prowadzonych w Module badaniach znajdują się w podrozdziale 7.3.3).

7.3.2. Podstawowe wskaźniki i zmienne

W analizach realizowanych w każdym z trzech modułów portugalskiego Systemu brane są pod uwagę inne wskaźniki.

Moduł Diagnozy

Jak już wspomniano, analizy w tym Module oparte są przede wszystkim na danych statystycznych gromadzonych przez agendy rządowe (Ministerstwo Pracy i Solidarności Społecznej, Krajowy Instytut Statystyki) oraz przez CEDEFOP. Prócz bazowych wskaźników dotyczących zatrudnienia, takich jak stopa bezrobocia czy stopa aktywności zawodowej, najważniejsze wskaźniki w tym Module, jeżeli chodzi o analizy retrospektywne, to bazujące na badaniu kadr pracowniczych (*Quadros de Pessoal*):

- Poziom zatrudnienia w obszarze danej kwalifikacji i stosunek tego zatrudnienia do ogólnego poziomu zatrudnienia;
- Zmiany w poziomie zatrudnienia w obszarze kwalifikacji w okresie analizy;

- Waga zatrudnienia osób młodych z wykształceniem średnim lub niższym, w obszarze danej kwalifikacji;
- Stosunek poziomu zatrudnienia w obszarze danej kwalifikacji w danym regionie (NUT II) do ogólnego poziomu zatrudnienia w regionie.

W obszarze analiz prospektywnych najważniejszymi wskaźnikami są, bazujące na danych CEDEFOP, ELFS i jego portugalskiej iteracji - ogólnokrajowym Badaniu Zatrudnienia (*Inquerito ao Emprego*):

- Prognozowany poziom i waga zatrudnienia w danej grupie zawodowej w stosunku do prognozowanego ogólnego poziomu zatrudnienia w 2020/25;
- Prognozowane zmiany w poziomie zatrudnienia w danej grupie zawodowej do 2020/25;
- Prognozowana waga zatrudnienia osób z wykształceniem średnim lub niższym w danej grupie zawodowej w 2020/25 roku (jak również jej stosunek do prognozowanego ogólnego poziomu zatrudnienia);
- Waga ofert pracy dla osób młodych z wykształceniem średnim bądź niższym w danej grupie zawodowej, wobec ogólnej liczby ofert pracy w danej grupie zawodowej, prognozowana na rok 2025.

W oparciu o dane uzyskiwane w prowadzonym przez ANQEP Badaniu Przedsiębiorców (*Inquerito aos Empregadores*) obliczane są następujące wskaźniki:

- Liczba prognozowanych wolnych miejsc pracy w danej kwalifikacji w skali Portugalii kontynentalnej;
- Stosunek liczby prognozowanych wolnych miejsc pracy w danej kwalifikacji w skali regionu (NUT II) do prognozowanej ogólnej liczby wakatów w regionie;
- Stosunek liczby prognozowanych wolnych miejsc pracy w danej kwalifikacji w skali regionu (NUT II) do prognozowanej liczby wakatów w kwalifikacji w skali kraju;
- Stosunek liczby prognozowanych wolnych miejsc pracy w danej kwalifikacji w skali regionu (NUT II) do prognozowanej ogólnej liczby wakatów w skali kraju.

Prowadzone na bieżąco analizy ofert pracy znajdujących się w portugalskim systemie Publicznej Służby Zatrudnienia (*Servicos Publicos de Emprego*) dostarczają danych, na których oparty jest wskaźnik

- liczby ofert pracy w danej kwalifikacji, oraz w kontekście regionu (NUT II).

Uzupełnieniem tych wskaźników ilościowych są wskaźniki jakościowe, które bazują na realizowanym na poziomie NUT II Badaniu Pracodawców, i konkretnych pytaniach o:

- Trudności w rekrutacji pracowników;
- Zapotrzebowanie na inne kwalifikacje (niewymienione w kafeterii odpowiedzi);
- Zapotrzebowanie na kompetencje specyficzne;
- Zapotrzebowanie na kompetencje transwersalne.

Efektom całego procesu analizy w ramach Modułu Diagnozy jest utworzenie tabeli istotności kwalifikacji (*Saidas e Areas Prioritarias de Qualificação*). Ewaluacja każdej kwalifikacji w kontekście jej znaczenia w regionie (NUT II) podsumowywana jest w tabeli poprzez zsumowanie wartości wybranych wskaźników i uzupełnienie ich o wskaźniki komplementarne oraz elementy analizy jakościowej. Wartość wskaźników ilościowych przekładana jest na trzystopniową skalę: -1, 0, +1 (-1 dla wartości pozytywnych, 0 dla wartości średnich, i -1 dla wartości negatywnych). Ostatecznie kwalifikacje otrzymują rangi w skali od 1 do 10. Poniższa tabela pozwala prześledzić w jaki dokładnie sposób odbywa się ocena istotności kwalifikacji w regionach NUT II.

Tabela 8. Składniki oceny Istotności Kwalifikacji w Regionie w Module Diagnozy Bazowej SANQ¹⁰⁵

	Analiza retrospektywna		Analiza prospektywna		
	<i>Dynamika zmian na rynku pracy (oś 1)</i>		<i>Prognozowane zmiany na rynku pracy (oś 2)</i>		<i>Analizy Jakościowe (oś 3)</i>
Źródła danych	Badanie Kadr Pracowniczych	Prognozy zatrudnienia CEDEFOP Dane statystyczne INE - Badanie zatrudnienia i ELFS	Badanie Pracodawców	Analiza ofert pracy (IEFP)	Badanie Pracodawców (na poziomie NUT II) Zogniskowane wywiady grupowe Pogłębione wywiady indywidualne ze specjalistami Analiza dokumentów
Okres brany pod uwagę	Ostatnie 3 lata	2020/25	1-2 lata	Na bieżąco	Zmiennie
Zakres geograficzny	Portugalia kontynentalna NUT II	Ogólnokrajowy	Portugalia Kontynentalna NUT II CIM/AM	Portugalia Kontynentalna NUT II CIM/AM	Portugalia Kontynentalna NUT II CIM/AM

¹⁰⁵ Tabela 4.5 - Módulo de Diagnóstico de Base do SANQ e relevancia das qualificações, w: *Ibidem*, ss. 213-214

Wymiary analiz	Wskaźniki ilościowe		Wskaźniki jakościowe
Istotność danej kwalifikacji w ogólnokrajowym zatrudnieniu	Poziom zatrudnienia w danej kwalifikacji i stosunek tego zatrudnienia do ogólnego poziomu zatrudnienia	Prognozowany poziom i waga zatrudnienia w danej grupie zawodowej w stosunku do prognozowanego ogólnego poziomu zatrudnienia w 2020/25	
Dynamika zatrudnienia w obszarze danej kwalifikacji	Zmiany w poziomie zatrudnienia w kwalifikacji w okresie analizy	Prognozowane zmiany w poziomie zatrudnienia w danej grupie zawodowej do 2020/25	
Zapotrzebowanie na zatrudnienie osób młodych / młodych i wykwalifikowanych (posiadających wykształcenie średnie lub ponadśrednie, ale nie wyższe w danej kwalifikacji)	Waga zatrudnienia osób młodych z wykształceniem średnim lub niższym, w obszarze danej kwalifikacji	Prognozowana waga zatrudnienia osób z wykształceniem średnim lub niższym w danej grupie zawodowej w 2020/25 roku (jak również jej stosunek do prognozowanego ogólnego poziomu zatrudnienia)	Dowody jakościowe wskazywane w obszarze danej kwalifikacji. Badanie Pracodawców: analiza tendencji w zatrudnieniu w obszarze danej kwalifikacji, dokonywana na podstawie odpowiedzi na pytanie o trudności w rekrutacji, poszukiwanie pracowników o kwalifikacjach spoza kafeterii, oraz o potrzeby firmy w obszarze kompetencji specyficznych i transwersalnych
Wakaty/miejsca pracy w obszarze danej kwalifikacji	n.d.	Waga ofert pracy dla osób młodych z wykształceniem średnim bądź niższym w danej grupie zawodowej, wobec ogólnej liczby ofert pracy w danej grupie zawodowej, prognozowana na rok 2025	Liczba prognozowanych wolnych miejsc pracy w danej kwalifikacji w skali Portugalii kontynentalnej (w badanej próbie) (Aktualizacja 2017: ważenie ilości wakatów w obszarze kwalifikacji, na podstawie danych Badania Wolnych Miejsc Pracy od 3. trymestru 2014 do 1. trymestru 2017) Ilość ofert pracy zarejestrowanych w systemie Publicznej Służby Zatrudnienia (SPE) w obszarze danej kwalifikacji; oraz w regionach (NUT II)
Specyfika terytorialna kwalifikacji (poziom NUT II)	Stosunek poziomu zatrudnienia w kwalifikacji w danym regionie (NUT II) do ogólnego poziomu zatrudnienia w regionie, oraz waga zatrudnienia w obszarze kwalifikacji w Portugalii	n.d.	Stosunek liczby prognozowanych wolnych miejsc pracy w danej kwalifikacji w skali regionu (NUT II) do prognozowanej ogólnej liczby wakatów w regionie Liczba prognozowanych wolnych miejsc pracy w obszarze

	kontynentalnej w stosunku do ogólnego poziomu zatrudnienia na tym samym obszarze		danej kwalifikacji w skali Portugalii kontynentalnej i ogólna liczba wolnych miejsc pracy na tym samym obszarze		
Nadawanie wartości wskaźnikom	Suma wszystkich 4 wskaźników (od -4 do +4)	Wspólna notacja wszystkich wskaźników (od -1 do +1)	Niezależna notacja dwóch wskaźników (od -1 do +1)	(Aktualizacja SANQ w 2017) Notacja wskaźnika ilości ofert pracy zarejestrowanych w systemie (od -1 do +1) zastępuje wskaźnik specyfiki terytorialnej kwalifikacji	Nie nadaje się wartości liczbowych
Sumowanie nadanych wartości	Od -7 do +7				n.d.
Klasyfikacja istotności kwalifikacji	Wzrastająca skala istotności, w której wartości wskaźników przekładają się na rangi w następujący sposób:				
	-4 lub mniej = 1				
	-3=2				
	-2=3				
	-1=4				
	0=5				
	1=6				
	2=7				
	3=8				
	4=9				
	5 lub więcej=10				

Moduł planowania

Jak wspomniano wyżej, działania prowadzone w Module Planowania mają na celu przełożenie efektów analiz z Moduły Diagnozy na rzeczywiste procesy decyzyjne w obszarze projektowania oferty edukacyjnej w ramach podwójnej certyfikacji, a głównym narzędziem Modułu jest oparta na trzech wymiarach analiza istniejącej oferty. W owych trzech wymiarach zawiera się pięć wskaźników branych pod uwagę przy planowaniu dalszego rozwoju usług edukacyjnych.

Wymiar atrakcyjności oferty - ocena zainteresowania beneficjentów kursami dla danej kwalifikacji.

- Liczba osób, które w ciągu ostatnich czterech lat szkolnych rozpoczęły kursy dla danej kwalifikacji (poziom NUT II)

Wymiar dynamiki oferty - diagnoza zmian, jakie zachodzą w zainteresowaniu beneficjentów kursami dla danej kwalifikacji.

- Liczba osób, które rozpoczęły kurs dla danej kwalifikacji w pierwszym i ostatnim roku jego prowadzenia, jak również różnica w liczbie osób które rozpoczęły kurs w ostatnich dwóch latach.

Wymiar przechodzenia na rynek pracy

W tym wymiarze analizuje się dwa zjawiska:

- Poziom nasycenia rynku pracy daną kwalifikacją, co ilustrować mają dwa wskaźniki:
 - Iloraz liczby osób rozpoczynających kursy w obszarze danej kwalifikacji w ciągu ostatnich czterech lat oraz poziomu zatrudnienia w kwalifikacji osób młodych o wykształceniu średnim bądź niższym w ciągu ostatniego roku;
 - Stosunek powyższego wskaźnika do ilorazu osób zapisanych na wszystkie kursy w 1 roku ich działania w ciągu ostatnich czterech lat i ogólnego poziomu zatrudnienia osób młodych o wykształceniu średnim lub niższym w ciągu ostatniego roku.
- Zatrudnialność osób kończących kursy
 - Iloraz liczby osób, które ukończyły kursy w danej kwalifikacji w ciągu ostatnich 6 miesięcy, roku lub dwóch lat i są obecnie zatrudnione, oraz ogólnej liczby osób, które ukończyły owe kursy.

Kolejnym krokiem w Module Planowania jest zestawienie ze sobą tabeli klasyfikacji kwalifikacji, która powstaje w wyniku analiz prowadzonych w Module Diagnozy, i wyżej opisanych wskaźników. Dzięki temu połączeniu tworzone są możliwe scenariusze rozwoju oferty edukacyjnej w zakresie danej kwalifikacji.

Jak słusznie zauważają autorzy publikacji podsumowującej dziesięciolecie działania KSK w Portugalii, niezwykle istotne na tym etapie jest branie pod uwagę celów innych, powiązanych z edukacyjną polityką, jak również stabilności sieci edukacyjnej i kształceniowej. Przygotowywane strategie rozwoju oferty w ramach danej kwalifikacji powinny być także spójne z ogólnokrajowymi decyzjami dotyczącymi edukacji, a wreszcie - choć niewątpliwie nie jest to najmniej istotny czynnik - z uwarunkowaniami finansowania publicznego¹⁰⁶.

Moduł pogłębienia regionalnego

Jak już wspomniano, Moduł Pogłębienia Regionalnego ustrukturyzowany jest według tych samych trzech osi, co Moduł Diagnozy. W wymiarze ilościowym prowadzone analizy opierają się więc na tych samych wskaźnikach, co w Module Diagnozy, z tą różnicą, że analizuje się dane wyłącznie dla danej jednostki terytorialnej.

Różnicę stanowi wymiar prospektywny, nie są bowiem dostępne dane dla poszczególnych CIM/AM, jeśli chodzi o badania CEDEFOP, ELFS i będące jego portugalską iteracją Badanie Zatrudnienia (to ostatnie agreguje dane na poziomie NUT II). Wspólnoty Międzygminne i Obszary Metropolitalne w tym zakresie muszą więc

¹⁰⁶ Por. Da Silva Xufre, G (red.) (2018), *op.cit.*, ss. 216 - 220

bazować przede wszystkim na danych pochodzących z Badania Pracodawców oraz z analiz ofert pracy pojawiających się w systemie Publicznej Służby Zatrudnienia, a prócz tego poszukiwać komplementarnych technik zbierania informacji koniecznych do prognozowania popytu na kwalifikacje na lokalnym rynku pracy. Z tym właśnie czynnikiem związana jest pewna swoboda metodologiczna, jaką Wspólnotom współpracującym przy SANQ daje ANQEP, podając jedynie pewne wytyczne metodologiczne.

7.3.3. Realizowane badania i wykorzystywane narzędzia badawcze

Podobnie jak w przypadku Danii, portugalski system prognozowania popytu na kwalifikacje w dużej mierze opiera się na badaniach prowadzonych przez podmioty zewnętrzne wobec Agencji zarządzającej Systemem. Warto dodać, że w większości przypadków nie są to podmioty wykonujące badania na zlecenie Agencji, lecz prowadzące je niezależnie od niej. Pochodzące z nich dane są jednak udostępniane ANQEP i stanowią podstawę analiz w kolejnych Modułach Systemu. Badania, które Agencja prowadzi samodzielnie, to ilościowe Badanie Pracodawców, oraz jakościowe analizy prowadzone w ramach Modułu Diagnozy. Badania jakościowe zlecane Wspólnotom Międzygminnym bywają prowadzone przez komercyjne firmy badawcze (np. Quaternaire Portugal), czy publiczne uniwersytety (np. Universidade do Minho).

Badania prowadzone samodzielnie przez ANQEP:

■ Badanie Pracodawców (*Inquerito aos Empregadores/as Empresas*)

Badanie w założeniu ma być realizowane co dwa lata. Pierwsza tura badania miała miejsce w ostatnim trymestrze 2014 roku i objęła 1630 firm z różnych sektorów, z wyjątkiem administracji publicznej. Podstawą doboru próby była baza 15 000 przedsiębiorstw biorących udział w ogólnoportugalskim, obowiązkowym badaniu kadr pracowniczych *Quadros de Pessoal*. Dobrana próba była reprezentatywna pod względem różnorodności sektorowej i rozmiarów firmy (rozumianych jako wielkość załogi).

Badanie wykorzystuje technikę CAWI. Udział w nim jest dobrowolny, a uczestniczące firmy są proszone o wydelegowanie do udziału osoby znającej problematykę zatrudnienia w firmie - np. przedstawiciela działu kadr.

Badanie ma przybliżyć zapotrzebowanie przedsiębiorstw na kwalifikacje w podziale tematycznym na kwalifikacje i sektory gospodarki, oraz geograficznym na regiony NUT II. Zbierane są informacje o zapotrzebowaniu na konkretne kwalifikacje i kompetencje, jak również o perspektywach zatrudnienia pracowników o różnych stopniach wykształcenia (przekładalnych na poziomy 2, 4 i 5 KSK).

Struktura kwestionariusza przedstawia się następująco:¹⁰⁷

¹⁰⁷ Tabela 5.2 - Estrutura do inquerito aos empregadores (Modulo de Diagnostico de Base do SANQ), w: *Ibidem*, s. 209

Tabela 7. Struktura kwestionariusza *Inquerito aos Empregadores*

Charakterystyka firmy	Rok utworzenia	
	Rozmiar (budżet / liczba pracowników)	
	Region działania (NUT II/III)	
	Sektor aktywności	
Tendencje zatrudnienia w obszarze danej kwalifikacji w krótkiej perspektywie czasowej	Potencjalna dynamika zmian zatrudnienia w obszarze danej kwalifikacji	Przewidywany wzrost/spadek/brak zmian w zatrudnieniu w obszarze danej kwalifikacji
	Przewidywane wolne miejsca pracy w obszarze danej kwalifikacji	Ilość przewidywanych wakatów w obszarze danej kwalifikacji
	Zapotrzebowanie na inne kwalifikacje (niewymienione)	Powody rozpoczynania rekrutacji: zwiększanie obszaru działania/wymiana kadr/zapotrzebowanie na nowe kwalifikacje
		Tak/nie, jeśli tak - jakie?
Zapotrzebowanie na kwalifikacje i kompetencje w krótkiej perspektywie czasowej	Kompetencje transwersalne	Skala zapotrzebowania (od 1 do 5)
	Kompetencje specyficzne	Skala zapotrzebowania (od 1 do 5). W jakich kwalifikacjach?
	Trudności w prowadzeniu rekrutacji	W obszarze jakich kwalifikacji najtrudniej prowadzi się rekrutację? Dlaczego: czy brakuje kandydatów jeśli chodzi o ilość, czy też brak kandydatów o konkretnym profilu kwalifikacji?

■ Badania jakościowe w Module Diagnozy

Badania jakościowe prowadzone w Module Diagnozy bazowej mają na celu przede wszystkim pogłębienie informacji zbieranych przy pomocy technik ilościowych. Założeniem przyświecającym wprowadzeniu elementu jakościowego jest fakt, że nie wszystkie istotne informacje zostaną wychwycone przez badania ilościowe. Chodzi przede wszystkim o identyfikację nowych obszarów pracy zawodowej, których odkrycie mogłoby prowadzić do utworzenia nowych kompetencji i kwalifikacji - takie nowe obszary umkną bowiem badaniom sfokusowanym na ocenie i prognozie stanu już istniejących kwalifikacji. Taka wiedza jest niezwykle istotna przy pracach nad rekomendacjami dla rozwoju Krajowego Systemu Kwalifikacji - a przede wszystkim Krajowego Katalogu Kwalifikacji.

Badania jakościowe w Module Diagnozy wykorzystują techniki zogniskowanych wywiadów grupowych, pogłębionych wywiadów indywidualnych oraz analizy dokumentów.

Zogniskowane wywiady grupowe (*Focus groups regionais*)

Wywiady odbywają się na poziomie regionów NUT II. W każdym z nich uczestniczy 12-15 respondentów. Są to przedstawiciele regionalnej i ponadregionalnej administracji publicznej, jak również firm i jednostek związanych z edukacją, zatrudnieniem, ekonomią i rozwojem regionalnym. Najważniejsze tematy, jakie poruszane są podczas takich wywiadów, to strategie wzmocnienia konkurencyjności regionu w perspektywie 2020, zapotrzebowanie na kwalifikacje w perspektywie średniookresowej (w podziale na sektory, aktywności, kwalifikacje), jak również priorytety w przygotowywaniu oferty kwalifikacji dla regionu. Zakłada się przeprowadzenie 8-10 FGI w jednej turze badania.

Pogłębione wywiady indywidualne (IDI)

Pogłębione wywiady indywidualne prowadzone są w sektorach strategicznych z punktu widzenia rozwoju gospodarczego, bądź w takich, które przechodzą aktualnie bardzo intensywne zmiany. Uczestnikami wywiadów są eksperci ds. rozwoju, przedstawiciele firm będących liderami innowacji w swoim sektorze, czy firm wyróżniających się swoim tempem rozwoju (*empresas gazela*). Zakłada się przeprowadzenie 5-7 IDI w jednej turze badania.

Analiza dokumentów

Celem analizy dokumentów jest identyfikacja czynników wpływających na zmianę sytuacji na rynku pracy, w tym na dynamikę zatrudnienia i zapotrzebowania na kwalifikacje. Główne źródła wykorzystywane w analizach to istniejące badania sektorowe i regionalne, ze szczególnym uwzględnieniem tych o charakterze prospektywnym, ogólnokrajowe Plany Strategiczne, założenia tematycznych i regionalnych Programów Operacyjnych, jak również funkcjonujące w danym obszarze prawodawstwo europejskie.¹⁰⁸

¹⁰⁸ Por. Tabela 5.4 - *Modulo de Diagnostico de Base do SANQ e relevancia das qualificacoes*, w: *Ibidem*, s. 214-215

Badania zewnętrzne wykorzystywane w SANQ:

■ Badanie Zatrudnienia (*Inquerito ao emprego*)

Badanie, obecnie zharmonizowane z europejskim *Labour Force Survey*, jest prowadzone przez Krajowy Instytut Statystyki (INE) od 1974 roku. Jest podstawowym źródłem statystyk dotyczących zatrudnienia w Portugalii. Z racji kompatybilności z metodologią badania europejskiego, wszystkie wskaźniki opisane w części poświęconej duńskiej iteracji ELFS są wykorzystywane również w analizach portugalskich.

Różnicę stanowi cykl badania oraz sposób dobierania próby. Badanie prowadzone jest w cyklach trymestralnych, a nie, jak w przypadku duńskim, kwartalnych. Próba losowana jest z bazy portugalskich gospodarstw domowych - badaniu podlegają wszystkie osoby dorosłe zamieszkujące w danym, wylosowanym gospodarstwie. Jest to próba reprezentatywna, losowana warstwowo i wieloetapowo. Warto dodać, że jest to także próba panelowa, a ponadto rotacyjna. Całość próby jest podzielona na sześć podprób, które są badane przez sześć kolejnych trymestrów, a następnie podlegają rotacji. Jak podaje INE, ułatwia to tworzenie wskaźników zmian i przepływów między pozycjami na rynku pracy, a ponadto minimalizuje ryzyko przeciążenia respondentów badaniem.

W 2011 roku dokonano znaczącej korekty metodologii w zakresie wykorzystywanych technik. Do tego momentu w badaniu wykorzystywano przede wszystkim technikę CAPI, ale od 2011 stosuje się podejście mieszane. Pierwszy wywiad prowadzony jest techniką CAPI, a więc respondenci osobiście przyjmują badacza w domu, zaś kolejnych pięć odbywa się telefonicznie, przy użyciu techniki CATI¹⁰⁹.

■ Badanie Kadr Pracowniczych (*Quadros de Pessoal*)

Jest to coroczne, obowiązkowe badanie przedsiębiorstw realizowane przez Ministerstwo Pracy, Solidarności i Zabezpieczenia Społecznego, którego głównym celem jest monitoring przestrzegania prawa pracy. Obejmuje wszystkie przedsiębiorstwa zatrudniające pracowników, z wyjątkiem sektora publicznego (administracja państwowa, państwowe instytuty, itp.) oraz pracodawców zatrudniających służbę.

Badanie zbiera informacje o charakterystykach badanych przedsiębiorstw oraz o ich pracownikach: ich wieku, wykonywanym zawodzie, posiadanym wykształceniu, otrzymywanych zarobkach, stażu pracy i wymiarze godzinowym wykonywanej pracy.

¹⁰⁹ Por. *Inquerito ao Emprego. Documento Metodologico*, źródło on-line: Serwis Metainformacji Krajowego Instytutu Statystyki: <http://smi.ine.pt/DocumentacaoMetodologica/Details/1362> (konsultacja 6.12.2018)

Badanie to jest de facto spisem statystycznym, informacje przekazują bowiem wszystkie zobowiązane do tego przedsiębiorstwa, w formie formularza papierowego bądź wypełnianego przez internet¹¹⁰.

Na podstawie danych zebranych w *Quadros de Pessoal* tworzony jest wspomniany w poprzednim podrozdziale wskaźnik istotności danej kwalifikacji w ogólnokrajowym zatrudnieniu. *Quadros de Pessoal* zbiera informacje o zawodzie wykonywanym przez pracowników, w oparciu o portugalską klasyfikację zawodów. Należy przypuszczać, że kwalifikacje są tym zawodom przypisywane na etapie analizy w SANQ - jednak zarówno dostęp do bazy danych *Quadros* jak i do dokumentacji Moduły Diagnostyki SANQ są zarezerwowane jedynie dla użytkowników zaakceptowanych przez Ministerstwo Ekonomii (*Quadros*) oraz interesariuszy pracujących przy Module Diagnostyki (SANQ), nie można więc tego stwierdzić ze 100% pewnością na podstawie dostępnej dokumentacji metodologicznej.

■ Badanie Wolnych Miejsc Pracy (*Inquerito aos Empregos Vagos*)

Trymestralne badanie prowadzone przez Ministerstwo Pracy, Solidarności i Zabezpieczenia Społecznego, wchodzące do Krajowego Systemu Statystycznego, zarządzanego przez INE i Eurostat. Bazą badania jest ogólnokrajowa próba 11700 siedzib portugalskich firm (na obszarze kontynentu i w regionach autonomicznych). Badanie jest źródłem informacji o ilości wolnych miejsc pracy w danej grupie zawodowej, w regionach NUT II oraz w obszarach Portugalskiej Klasyfikacji Aktywności Ekonomicznej (CAE - Rev3), która jest zharmonizowana z klasyfikacją Eurostatu.

■ Badania jakościowe w Module Pogłębienia Regionalnego

Jak już wspomniano, Moduł Pogłębienia Regionalnego ma za zadanie wykonanie, w miarę możliwości, tych samych analiz które wykonywane są w Module Diagnostyki, lecz na poziomie Wspólnot Międzygminnych (CIM) i Obszarów Metropolitalnych (AM). Prowadzone badania mają dostarczyć SANQ informacji o lokalnych specyfikach, które mogą umykać w analizach na poziomie ogólnokrajowym, czy nawet regionalnym na poziomie NUT II.

Podobnie jak w Module Diagnostyki, najczęściej wykorzystywanymi technikami są zogniskowane wywiady grupowe, pogłębione wywiady indywidualne i analiza dokumentów - jednak nieco inaczej sprofilowane.

Warto przypomnieć, że ANQEP przygotował dla CIM i AM swego rodzaju podręcznik metodologiczny (*Toolkit metodológico*), w którym zawarł sugestie, zalecenia i rady dotyczące prowadzenia badań. Nie jest to jednak dokument powszechnie dostępny. Przegląd dostępnych raportów z badań Modułu Regionalnego wskazuje, że informacje

¹¹⁰ Por. *Quadros de Pessoal. Documento Metodológico*, źródło on-line: Serwis Metainformacji Krajowego Instytutu Statystyki <http://smi.ine.pt/DocumentacaoMetodologica/Details/771> (konsultacja 6.12.2018)

zawarte w jubileuszowej publikacji dotyczącej portugalskiego KSK, na których oparte są kolejne akapity niniejszej ekspertyzy, stanowią część wytycznych zawartych w dokumencie.

Jak już wspomniano, z informacji, do których udało się dotrzeć wynika, że badania w Module Pogłębienia Regionalnego są realizowane na zlecenie Wspólnot przez różnorodne podmioty: komercyjne firmy badawcze (Quatenaire Portugal) bądź publiczne jednostki szkolnictwa wyższego (Universidade do Minho).

Zogniskowane wywiady grupowe

Założeniem jest przeprowadzenie w jednej turze badania czterech FGI. W każdym z nich powinno brać udział 12-15 uczestników, jednak każda grupa powinna mieć nieco inny profil.

1. Profil I - instytucjonalny: tu uczestnikami będą przedstawiciele gmin i głównych instytucji publicznych zaangażowanych w proces tworzenia oferty edukacyjnej i w zarządzanie siecią szkół na poziomie regionalnym.
2. Profil II - firmowy: tu uczestnikami będą przedstawiciele przedsiębiorstw „flagowych”, firm, których działalność ma kluczowy wpływ na rozwój lokalnej przedsiębiorczości.
3. Profil III - firmowy: tu uczestnikami będą przedstawiciele przedsiębiorstw definiowanych jako liderzy innowacji w danym regionie, w różnych sektorach gospodarki.
4. Profil IV - pozostali aktorzy: tu uczestnikami będą przedstawiciele pozostałych pracodawców, jak również mniejszych jednostek administracji publicznej i organizacji trzeciego sektora.

Główne tematy, których dotyczyć mają FGI, to:

- Strategiczne propozycje dot. konkurencyjności regionu w perspektywie 2020;
- Zapotrzebowanie na kwalifikacje w średnim wymiarze czasowym (w podziale na sektory gospodarki/aktywności zawodowe/kwalifikacje zawodowe);
- Priorytety inwestycyjne w regionie i ich zmiany;
- Ogólna dynamika rozwoju gmin;
- Priorytety w pracach nad dostosowaniem oferty kwalifikacji.

Zaleca się, by dyskusję zacząć od przedstawienia najważniejszych wyników ostatniej tury badań w Module Diagnozy, czy od określenia kwestii, które wydają się najważniejsze do przemyslenia w obszarze kwalifikacji. ANQEP podpowiada także Wspólnotom, że w trakcie FGI można rozpocząć dyskusję o wyzwaniach dla przedsiębiorstw w krótkim i średnim okresie czasu. Wszystkie te propozycje stanowić mogą swego rodzaju punkt wyjścia dla całego wywiadu, angażując respondentów czy to w komentowanie

przedstawianych wyników, czy to w burzę mózgów nad agendą spotkania, czy też zachęcając ich do podzielenia się swoimi doświadczeniami i obawami.

Pogłębione wywiady indywidualne

Zakłada się przeprowadzenie około 10 IDI podczas jednej tury badania. Wywiady prowadzone są z respondentami określanymi jako „eksperci” (*peritos*): lokalnymi politykami, przedstawicielami związków zawodowych, specjalistami ds. rozwoju, przedstawicielami firm - liderów lokalnej gospodarki oraz liderów innowacji, itp. Obszar tematyczny, wokół którego powinna toczyć się taka rozmowa, to możliwe zmiany w zatrudnieniu w danych kwalifikacjach w regionie, oraz możliwe czynniki wpływające na tę dynamikę.

Analiza dokumentów

Podobnie jak w przypadku Moduły Diagnostyki na poziomie krajowym, również w Module Pogłębienia Regionalnego celem analizy dokumentów jest identyfikacja czynników wpływających na zmiany w zatrudnieniu, zapotrzebowaniu na kwalifikacje oraz kształtujących polityki publiczne. Analiza ma zrównoważyć już posiadane informacje, uzupełnić je, i tym samym umożliwić stworzenie strategii rozwoju regionu lub jej aktualizację w oparciu o kompletną wiedzę. Źródła, na których pracuje się podczas analiz, są podobne jak w przypadku Moduły Diagnostyki: są to istniejące badania sektorowe i regionalne, w tym te prospektywne, krajowe Plany Strategiczne, założenia tematycznych i regionalnych Programów Operacyjnych, jak również funkcjonujące prawodawstwo europejskie¹¹¹.

7.4. Dostępność i wykorzystanie wyników badań

7.4.1. Dostępność wyników

Głównym kanałem udostępniania wyników badań i analiz prowadzonych w ramach SANQ jest serwis internetowy systemu – www.sanq.anqep.gov.pt - gdzie w zakładce “Rezultaty” dostępne są następujące dokumenty:

- Tabele istotności kwalifikacji w podziale na regiony NUT II (*Saidas e areas prioritarias de Qualificação*) - obecnie zapoznać się można z wynikami z grudnia 2017 i tymi obowiązującymi do listopada 2017.
- Tabela istotności kwalifikacji możliwych do zdobycia w ramach oferowanych kursów zawodowych, w podziale na CIM – brak jednak informacji, czy dostępne dane pochodzą z ostatniej aktualizacji SANQ, czy z poprzedniej.

¹¹¹ Por. Tabela 5.9 - Metodologias qualitativas no Modulo de Aprofundamento Regional do SANQ, w: Da Silva Xufre, G. (red.) (2018), *op.cit.*, s. 224

- Wybrane wyniki Badania Pracodawców (*Inquerito aos Empregadores*) - w tym wypadku również brak informacji, z którego roku pochodzą dane. W ramach tej publikacji, można zapoznać się z podsumowaniem deklaracji pracodawców, co do zapotrzebowania na kwalifikacje, w podziale na obszary aktywności gospodarczej - w skali kraju. Dostępne są również wykresy ilustrujące 10 kwalifikacji najbardziej poszukiwanych przez pracodawców w regionach NUT II, można również dowiedzieć się, jakich 20 kwalifikacji pracodawcy deklaratorywnie najbardziej będą potrzebować w skali całego kraju.

Chociaż, jako beneficjentów SANQ wymienia się ludzi młodych, w tym poszukujących pracy, to wydaje się, że jak dotąd System jest nastawiony bardziej na udostępnianie informacji pracodawcom i dostawcy usług edukacyjnych, oraz aktorom odpowiedzialnym za kształtowanie polityk publicznych. CEDEFOP wskazuje, że już samo przystosowanie oferty edukacyjnej do zapotrzebowania rynkowego (o czym bardziej szczegółowo poniżej) pośrednio odpowiada na potrzeby młodych osób poszukujących pracy, oferując im kursy, w ramach których mogą zdobyć kwalifikacje, na które istnieje rzeczywiste zapotrzebowanie¹¹². Analizy SANQ stanowią bowiem bazę dla podejmowania decyzji o zmniejszeniu bądź zwiększeniu oferty edukacyjnej w konkretnym obszarze zawodowym bądź w poszczególnych regionach.

7.4.2. Wykorzystanie wyników badań

Informacje o zapotrzebowaniu na kwalifikacje powstające w wyniku analiz SANQ są dostępne dla wszystkich instytucji działających w systemie VET, dzięki czemu są one w stanie planować rozwój swojej oferty w oparciu o aktualne informacje. Użycie wyników analiz SANQ jest obowiązkowe tylko dla kursów zawodowych - przy czym warto dodać, że stanowią one 60% oferty dostępnej w ramach całego systemu VET. Efekty analiz SANQ mają tutaj bezpośrednie przełożenie na finansowanie kursów, bowiem tylko te, które Generalny Dyrektorat ds. Sieci Szkolnictwa (DGEstE) zaakceptuje na podstawie stworzonych przez ANQEP kryteriów, otrzymują rządowe wsparcie finansowe.

- Kryterium proporcjonalności

Wedle tego kryterium, przygotowywana oferta powinna zachować proporcje liczby kursów przyznanych w poprzednim roku szkolnym różnym typom jednostek edukacyjnych: szkołom zawodowym, zespołom szkół, szkołom prywatnym itd.

- Kryterium istotności

Wedle tego kryterium, instytucje przygotowujące ofertę kursów, powinny brać pod uwagę ocenę istotności dokonywaną przy pomocy SANQ, i zachować proporcje widoczne w poniższej tabeli. Warto zauważyć, że nawet kursy których istotność jest oceniona

¹¹² Skills Panorama (2017), *op.cit.*

globalnie jako niska, mogą znaleźć się w ofercie - jest to przestrzeń, w której uwzględniona może zostać min. specyfika danego regionu.

Poziomy istotności SANQ	% kursów
6-10	≥ 60%
3-5	≤ 30%
1-2	≤ 10%

■ Kryterium wydajności

Wedle tego kryterium, jednostki pracujące nad ofertą powinny brać pod uwagę ranking jednostek edukacyjnych ze swojego regionu, przygotowany w oparciu o cztery wskaźniki, zawarte w poniższej tabeli, odpowiednio ważone.

Wskaźniki wydajności	Waga
Funkcjonowanie systemu zapewniania jakości	30%
Stopa zdawalności kursantów (przechodzenia na kolejne etapy szkolenia - w przypadku 1. i 2. roku kursu)	20%
Stopa ukończenia kursu (w przypadku 3. roku kursu)	20%
Stopa zatrudnialności/dalszej nauki	30%

■ Kryterium zrównoważonego rozwoju i spójności

Wedle tego kryterium, oferty składane przez CIM/AM mogą zostać dowaloryzowane o pewien % w ocenie. Bierze się pod uwagę:

- Partnerów - dowartościowane powinny być oferty jednostek, których partnerzy zapewniają kształcenie specjalistyczne i prowadzące do zatrudnienia na wysokiej jakości miejscach pracy, jak również jednostek, które współpracują z innymi jednostkami edukacyjnymi i szkoleniowymi;
- Nieredundantność oferty - aby uniknąć mnożenia podobnych ofert w jednostkach na tym samym terytorium, można dowartościować te, które mają największe doświadczenie w kształceniu, bądź najlepsze zasoby (udogodnienia, sprzęt i zasoby ludzkie);

- Inkluzywność - należy zapewnić, że przygotowywana oferta odpowie na potrzeby uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi oraz uczniów zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Kryterium to ma zapewnić pewną elastyczność w opracowywaniu oferty, uwzględnia bowiem czynniki których nie obejmuje SANQ.

Propozycja oferty składana przez CIM/AM i agendy regionalne usług edukacyjnych powinna odzwierciedlać wagę wszystkich czterech kryteriów, którą ilustruje poniższa tabela¹¹³.

	Zalecana waga w propozycji przedstawianej przez CIM/AM
Kryterium Proporcjonalności i Istotności	≥ 70%
Kryterium wydajności	
Kryterium zrównoważonego rozwoju i spójności	≤ 30%

Kryteria te i tabele istotności kwalifikacji są także bazą dla stworzenia przez DGEStE dolnych i górnych limitów ilości zajęć prowadzonych w obszarze każdej aktywności zawodowej, w podziale na regiony. Procedura ta została ustanowiona na poziomie rozporządzenia nr 74-A/2013¹¹⁴.

Z efektów analiz SANQ korzystają również jednostki administracyjne zarządzające w Portugalii europejskim Programem Operacyjnym Kapitał Ludzki (*Programa Operacional Capital Humano, POCH*): bazując na nich, wprowadzają odpowiednie środki mające na celu lepsze powiązanie systemu VET i rynku pracy. Na podstawie tabeli istotności kwalifikacji i kursów tworzonych w ramach SANQ POCH ocenia, które kursy powinny otrzymać wsparcie.

7.5. Ewaluacja systemu prognozowania popytu na kwalifikacje

Podobnie jak w przypadku KSK, również w portugalskim Systemie Prognozowania Zapotrzebowania na Kwalifikacje brakuje modułu systematycznej ewaluacji, dzięki któremu możliwy byłby monitoring skuteczności całego Systemu. Wydaje się, że do dnia

¹¹³ Da Silva Xufre, G (red.) (2018), *op. cit.*, s. 237

¹¹⁴ European Employment Policy Observatory (2015), *Ad hoc request. Country fiches on skills governance in the Member States. Portugal.*

dzisiejszego jedyne rekomendacje, jakie w sprawie rozwoju SANQ otrzymała Agencja, pochodziły z audytu Trybunału Obrachunkowego przeprowadzonego w 2016 roku w sektorze edukacji oraz z bilansu SANQ stworzonego przez Międzynarodową Organizację Pracy, która jest jednym z członków Rady Koordynującej prace nad Systemem. Bilans ten przeprowadzony został w 2015 roku, w oparciu o powstały wówczas projekt Ram Metodologicznych.

W audycie (opublikowanym w kwietniu 2017 roku) Trybunał Obrachunkowy wskazywał że Agencja, IEFP oraz Turismo de Portugal, choć od 2012 roku prowadzą badania diagnozujące zapotrzebowanie na kwalifikacje na rynku pracy, stosują odmienne metodologie. SANQ został przez Trybunał oceniony jako system bardziej holistyczny ze względu na oparcie zarówno na danych ilościowych i jakościowych, jak również ze względu na wymiar prospektywny swoich analiz, podczas gdy badania prowadzone przez IEFP ocenione zostały jako bardziej ograniczone i głównie retrospektywne, bazujące bowiem na informacjach z sieci centrów zatrudnienia pozostających pod jurysdykcją IEFP. W tym kontekście warto przytoczyć także uwagę Trybunału, że poważną lukę w całym systemie edukacji stanowi fakt, iż nie istnieje żadna spójna baza danych dotyczących losów osób kończących kursy w ramach całego systemu szkolenia zawodowego.

Rekomendacje Trybunału, które dotyczyły w jakimkolwiek zakresie SANQ, były następujące:

- Dostosowanie oferty edukacyjnej do istotności istniejących kwalifikacji;
- Użytkowanie SANQ i wyników analiz prowadzonych w ramach Systemu przez wszystkich operatorów usług edukacyjnych;
- Rozwinięcie systemu “śledzenia” trajektorii zawodowych osób kończących kursy;
- Wprowadzenie systemu punktów kredytowych w nauczaniu i szkoleniu zawodowym;
- Udostępnienie informacji dotyczących finansów, które umożliwią ocenę wydajności wydatków publicznych.¹¹⁵

Bilans portugalskiego modelu prognozowania popytu na kwalifikacje sporządzony przez Międzynarodową Organizację Pracy również zwracał uwagę na sposób, w jaki łączy on podejście ilościowe i jakościowe, jako na jego zaletę. Plusem w ocenie MOP było również prowadzenie badań na różnych poziomach - ogólnokrajowym, regionalnym i lokalnym. Według MOP główną zaletą wprowadzenia w życie tak skonstruowanego systemu jest wpływ, jaki wywiera na budowanie kultury planowania i strategicznego podejścia do podejmowania decyzji - co było jednym z celów stawianych przed modelem przez jego konstruktorów.

¹¹⁵ Tribunal de Contas (2017), *Auditoria. Utilizacao de dinheiros publicos (nacionais e comunitarios) na formacao e as necessidades do mercado de trabalho: Formacao profissional secundaria e pos-secundaria nao superior*, Relatório n. 8/2017 - 2a S., Maio 2017, s. 67

Jednocześnie MOP wskazywał jednak obszary, w których należałoby w Systemie wprowadzić zmiany:

- Lepsze wyjaśnienie, w jaki sposób analizy SANQ będą przekładane na zmiany w ofercie edukacji i szkolenia zawodowego, jak również w doradztwie zawodowym czy w projektowaniu ścieżek kształcenia i ram kompetencji;
- Położenie większego nacisku na rozwój mechanizmów instytucjonalnych, które pozwoliłyby na prowadzenie dialogu społecznego między pracodawcami, związkami zawodowymi, agendami rządowymi i operatorami usług edukacyjnych. Zwracano uwagę, że taka współpraca i zaangażowanie są szczególnie istotne przy założeniu, że na podstawie długoterminowych prognoz prowadzonych przy pomocy SANQ mają być podejmowane strategiczne decyzje.
- Konieczność zapewnienia odpowiednich środków na działania wynikające z założeń SANQ - wskazywano min. że prowadzone w ramach Systemu Badanie Pracodawców generuje dość duże koszty.
- Zwrócenie uwagi na kilka kwestii metodologicznych, w tym:
 - Prognozowanie zapotrzebowania na kompetencje miękkie oraz identyfikacja tworzenia się nowych zawodów. MOP zwracała uwagę, że zarówno *soft skills*, jak i dopiero tworzące się zawody mogą być trudno uchwytny w danych statystycznych, lub nie mieścić się w istniejących, zestandaryzowanych klasyfikacjach.
 - Identyfikacja kwalifikacji, w których brakuje siły roboczej.
 - Konieczność włączenia do modelu danych dotyczących zatrudnialności osób, które ukończą kursy - wskazywano, że ideałem byłoby użycie danych ze źródeł krajowych, na których opiera się również systematyczna informacja dla sektora edukacji.
 - Wskazywano także wagę regularnego przeprowadzania Badania Pracodawców, skoncentrowanego wokół pytań faktograficznych oraz o plany w krótkiej perspektywie czasowej - to pozwoliłoby uchwycić zmiany w czasie i ewentualne zarysowujące się trendy.
 - Prowadzenie analiz statystycznych dystrybucji kwalifikacji w zawodach, biorących pod uwagę prognozowane proporcje siły roboczej wchodzącej na rynek pracy - tak, by określić relację między poziomem wykształcenia i wyszkolenia osób podejmujących zatrudnienie a ich zadaniami w pracy.
 - Eksploracja innych elementów analizy rynku pracy, takich jak starzenie się społeczeństwa czy zmiany migracyjne, jak również ofert pracy w systemie, przy pomocy technik *web crawling* itp.

- Włączenie do Systemu modułu ewaluacji, który umożliwiłby zbieranie informacji zwrotnej od jego użytkowników, a tym samym ewaluację przydatności analiz SANQ dla konkretnych grup odbiorców¹¹⁶.

Jak wskazują autorzy jubileuszowej publikacji dotyczącej portugalskiego KSK¹¹⁷, zidentyfikowane w tych dwóch dokumentach obszary potencjalnej zmiany nadal wyznaczają najważniejsze kierunki rozwoju systemu prognozowania kwalifikacji. Podkreślają jednak, że niektóre z rekomendacji zostały już zaadresowane:

- W 2016 roku, w wyniku współpracy ANQEP i IEFEP, utworzono System Punktów Kredytowych w Edukacji i Szkolnictwie Zawodowym. System zaczął obowiązywać w styczniu 2017 roku.
- Oferta kursów zawodowych oraz CEF jest na bieżąco dostosowywana do przygotowywanych na podstawie analiz SANQ rankingów istotności kwalifikacji.
- Jeżeli chodzi o rozwój mechanizmów instytucjonalnych, włączających w prace różnorodnych interesariuszy, wskazuje się na dynamiczny rozwój współpracy z CIM i AM przy Module Pogłębienia Regionalnego jako na obszar, który umożliwiłby uchwycenie zapotrzebowania na specyficzne czy nowe kwalifikacje, i włączenie ich do Krajowego Katalogu Kwalifikacji, jak również stworzenie odpowiednich ofert edukacyjnych (lub dostosowanie istniejących).
- Do SANQ systematycznie włączane są dane dotyczące zatrudnialności osób kończących kursy, jak również te dotyczące ich dalszego kształcenia. Są to dane zbierane przez Generalny Dyrektoriat ds. Statystyk Edukacji i Nauki (*Direcao-Geral de Estatisticas da Educacao e Ciencia*, DGEEC) w ramach systemu śledzenia trajektorii zawodowych absolwentów.

Z pozostałych kwestii, jako najistotniejsze autorzy wymieniają:

- Doprowadzenie do sytuacji, w której z analiz SANQ korzystać będą wszyscy operatorzy usług edukacyjnych i szkoleniowych na poziomie krajowym. Wydaje się to szczególnie istotne w kontekście tworzenia spójnej oferty edukacyjnej, w której łatwo będzie się zorientować osobom młodym i dorosłym poszukującym pracy, jak również pracodawcom.
- Przystosowanie tworzonych przez SANQ analiz do wykorzystywania przez doradców psychologicznych i zawodowych pracujących w szkołach, tak by były one użyteczne dla uczniów i ich rodziców w planowaniu ścieżek edukacyjnych, a później zawodowych, dziecka.

¹¹⁶ Da Silva Xufre, G (red.) (2018), *op. cit.*, s. 256-262

¹¹⁷ *Ibidem*

- Wspomina się także o włączeniu niektórych informacji wytwarzanych przez SANQ do Paszportu Qualifica, tak by ułatwić podejmowanie decyzji zawodowych osobom dorosłym, jak również pracę doradczą pracowników Centr Qualifica i Centr Zatrudnienia.
- Poświęcenie szczególnej uwagi jakościowym zmianom na rynku pracy, zwłaszcza w zakresie pojawiania się nowych zawodów, zapotrzebowania na kompetencje specyficzne i transwersalne, oraz w obszarze niedopasowań między dostępną ofertą edukacyjną a zapotrzebowaniem na kwalifikacje. W wydanej w 2018 roku publikacji autorzy związani z ANQEP deklaruje, że zmiany, które planuje się wprowadzić w pracach z CIM/AM nad Modułem Pogłębienia Regionalnego, dotyczyć mają przede wszystkim właśnie tych obszarów.
- Wskazuje się także, że te obszary powinny wyznaczać istotne kierunki rozwoju Krajowego Katalogu Kwalifikacji, i że Agencja powinna uwzględnić je we współpracy z Sektorowymi Radami ds. Kwalifikacji.
- Dalsze zachęcanie do współpracy regionalnych aktorów posiadających realny wpływ na kształt oferty edukacyjnej¹¹⁸.

7.6. Zidentyfikowane mocne i słabe strony systemu prognozowania popytu na kwalifikacje

W oparciu o przedstawione powyżej informacje, można wyróżnić kilka najważniejszych mocnych stron portugalskiego systemu prognozowania popytu na kwalifikacje:

■ Łączenie podejścia ilościowego i jakościowego

Jak wskazała w swoim bilansie Międzynarodowa Organizacja Pracy, fakt, że SANQ wykorzystuje w swoich analizach zarówno techniki ilościowe, jak i jakościowe, jest jedną z największych zalet systemu. Istotne jest, że dane o charakterze jakościowym nie pełnią wyłącznie funkcji ilustracji do danych ilościowych, lecz stanowią równoprawne źródło informacji. O tym, jak duża waga przykładana jest do analiz jakościowych świadczy fakt, że są one wykorzystywane nie tylko na poziomie Modułu Pogłębienia Regionalnego, ale również w Module Diagnozy Bazowej. To m.in. dzięki użyciu technik jakościowych w Module Diagnozy znajduje swoje miejsce głos ekspertów, którzy są zapraszani do pogłębionych wywiadów indywidualnych i zogniskowanych wywiadów grupowych.

■ Uwzględnienie w systemie zróżnicowania regionalnego

Istotna jest także kwestia prowadzenia badań i analiz na trzech poziomach podziału administracyjnego: ogólnokrajowym, regionalnym (NUT II) oraz lokalnym (CIM/AM).

¹¹⁸ *Ibidem*

Pozwala to nie tylko na uwzględnienie w systemie dynamik lokalnych rynków pracy, czy wychwytywanie specyficznych dla danego regionu kwalifikacji. Zaangażowanie jednostek CIM/AM w prace nad badaniami na poziomie lokalnym zwiększa także prawdopodobieństwo, że System będzie również lokalnie postrzegany jako wiarygodny i użyteczny, a tym samym większa będzie otwartość wobec prowadzonych w jego ramach analiz (np. uczestniczenia w Badaniu Pracodawców).

■ Elastyczność i uwzględnianie rekomendacji

Choć SANQ nie posiada wbudowanego modułu ewaluacji, przykłady reakcji na rekomendacje wydane przez portugalski Trybunał Obrachunkowy oraz na bilans ram metodologicznych przygotowany przez Międzynarodową Organizację pracy pokazują, że jest to system otwarty na sugestie zmian i wciąż uczący się. Fakt, że został on stworzony niemal od podstaw, działa tutaj na jego korzyść, łatwiej bowiem wprowadzić zmiany w strukturze, która jeszcze nie okrzepła, niż w takiej, która od wielu lat funkcjonuje w określony sposób. Oczywiście, taka elastyczność może także stanowić zagrożenie w sytuacji, gdy wprowadzanych zmian będzie na tyle dużo, że zaburzą one stabilne funkcjonowanie systemu. Wydaje się jednak, że od powstania SANQ taka sytuacja nie miała jeszcze miejsca, a przypomnijmy, że w 2017 roku w Portugalii weszła w życie gruntowna reforma całego sektora edukacji.

■ Przejrzystość i spójność systemu

SANQ jest niewątpliwie systemem spójnym i przejrzysto zbudowanym, co jest konsekwencją, między innymi, jego centralizacji. Choć założeniem systemu jest realizacja analiz w kooperacji z licznymi interesariuszami, to niewątpliwie struktura jest bardziej scentralizowana i odgórnie zarządzana, niż w przypadku duńskim. Dzięki temu, że jest to system zbudowany praktycznie od podstaw, mógł także zostać od razu zharmonizowany z portugalskim KSK. Warto dodać, że struktura SANQ jest na pewnym poziomie ogólności dość przystępnie opisana w jego serwisie internetowym, co może ułatwiać zrozumienie, w jaki sposób uzyskiwane są publikowane wyniki analiz. Ogólność owa kontrastuje jednak z surową formą udostępnianych danych, pozbawionych szerszego komentarza (o czym niżej).

Z przeanalizowanych informacji wyłania się również kilka poważnych wad portugalskiego systemu:

■ Brak modułu systematycznej ewaluacji

Na tę wadę zwróciła uwagę Międzynarodowa Organizacja Pracy już na początku implementacji SANQ, jednak rekomendacja dotycząca wprowadzenia modułu ewaluacji nie została do tej pory uwzględniona. Wydaje się, że to bardzo poważna luka w systemie, brak bowiem zarówno monitoringu skuteczności prowadzonych analiz prospektywnych, jak i informacji zwrotnej od beneficjentów Systemu co do użyteczności wytwarzanych przez niego informacji. Biorąc pod uwagę młodość Systemu, można założyć, że jest to luka wynikająca z wczesnego stadium rozwoju, w jakim się znajduje. Niepokojący jest jednak fakt, że umieszczenie w Systemie modułu ewaluacji nie znalazło się wśród najważniejszych wyzwań, jakie związani z ANQEP autorzy stawiali przed SANQ w publikacji podsumowującej dziesięciolecie portugalskiego KSK.

■ Ograniczony zakres analiz

Istotną kwestią jest fakt, że analizy prowadzone w ramach SANQ dotyczą wyłącznie kwalifikacji z 2, 4 i 5 poziomów KSK, nie obejmują więc w żaden sposób kwalifikacji związanych ze szkolnictwem wyższym. To nastawienie na kwalifikacje niższego szczebla wydaje się wynikać oczywiście ze struktury wykształcenia portugalskiej populacji, w której w dalszym ciągu wyzwaniem stanowi podnoszenie średniego poziomu edukacji. Wydaje się jednak, że w przyszłości system powinien objąć także kwalifikacje z wyższych poziomów KSK.

■ Komunikacja zewnętrzna

Wydaje się, że jest to jedna z istotniejszych wad systemu. Choć jednym z celów działania SANQ jest promocja kultury systematycznego planowania w oparciu o kompleksowe informacje, serwis internetowy Systemu, który pozostaje głównym środkiem udostępniania wyników analiz, pozostawia wiele do życzenia. Przede wszystkim nie jest on regularnie aktualizowany: obecnie najnowsze informacje w dziale „aktualności” pochodzą z 2015 roku. W dziale „rezultaty” możemy zapoznać się z głównymi efektami analiz prowadzonych w ramach SANQ, czyli z dokumentem pt. “Priorytetowe Ścieżki i Obszary Kwalifikacji” (*Saidas e areas Prioritarias de Qualificacao*), przypisującym konkretnym kwalifikacjom rangę istotności w regionie w skali od 1 do 10. Możemy też poznać podstawowe statystyki danych z Badania Pracodawców, jak również rankingi istotności kwalifikacji w konkretnych kursach zawodowych w podziale na CIM/AM. Wydaje się jednak, że forma, w jakiej wyniki, a zwłaszcza główny produkt analiz SANQ, są przedstawione, nie jest zbyt przystępna dla potencjalnego użytkownika, który nie zna specyfiki Systemu i metodologii prowadzonych w jego ramach analiz. Udostępniane są bowiem wyłącznie tabele z danymi, bez żadnego dłuższego objaśnienia¹¹⁹. Jeżeli beneficjentami SANQ mają być nie tylko interesariusze ze strony pracodawców, dostarczycieli usług edukacyjnych i polityków, ale również poszukujący pracy obywatele portugalscy, wydaje się, że ta forma powinna zostać przemyślana i udoskonalona.

Wydaje się, że w kontekście komunikacji zewnętrznej istotny jest także brak angielskiej wersji językowej serwisu SANQ, jak również anglojęzycznej dokumentacji projektu. O trudnościach z bezpośrednią komunikacją z pracownikami ANQEP pisali nie tylko autorzy związani z Agencją w publikacji podsumowującej dziesięciolecie portugalskiego KSK: część recenzji na profilu Agencji na Facebooku¹²⁰ dotyczy właśnie niemożliwości skontaktowania się z nią czy to telefonicznie, czy to mailowo. Brak odpowiedzi ANQEP na nasze zapytania, przesyłane w toku pracy nad niniejszą ekspertyzą, nie jest zatem odosobnionym przypadkiem. Wydaje się raczej, że stanowi część szerszego problemu, być może związanego z opisywanymi brakami kadrowymi Agencji.

¹¹⁹ Przykładowa tabela “rankingowa” kwalifikacji w regionie Północnym, stan na grudzień 2017: http://sanq.anqep.gov.pt/docs/Saidas_e_areas_Prioritarias_de_Qualificacao_2015_Norte_N2_dez_2017.pdf

¹²⁰ Profil ANQEP na Facebook.com: <https://www.facebook.com/ANQEP/reviews/> (konsultacja 15.12.18)

■ Braki finansowe i kadrowe

Opisywane cięcia kadrowe i finansowe, jakie spotkały zarządzającą SANQ Agencję, niewątpliwie wpływają na efektywność funkcjonowania całego systemu. SANQ ma obecnie status projektu Agencji, a w konsekwencji nie jest mu przypisany ani osobny budżet, ani osobny zespół. Wydaje się, że w kontekście planowanego rozwoju projektu wskazane byłoby doinwestowanie go w obu tych obszarach. Niektóre elementy analiz, takie jak prowadzenie badań jakościowych w ramach Modułu Regionalnego, udaje się z sukcesem delegować do CIM/AM, niemniej badania takie jak Badanie Pracodawców powinny być prowadzone regularnie na poziomie ogólnokrajowym (to jedna z rekomendacji MOP), zaś niestabilna sytuacja finansowa Agencji sprawia, że taka ciągłość nie może zostać zapewniona.

8. Porównanie obu krajów – najważniejsze wnioski i obserwacje

Zarówno rozwiązania stosowane w Danii, jak i Portugalii są obecnie wysoce zharmonizowane i powiązane z rozwiązaniami europejskimi w zakresie zintegrowanych systemów kwalifikacji oraz prognozowania popytu na kwalifikacje. Związki te dotyczą nie tylko Systemów per se (bezpośrednie odniesienie KSK do ESK), ale też metod zbierania danych, na których opierają się analizy w obszarze edukacji i rynku pracy. Mowa przede wszystkim o krajowych iteracjach Labour Force Survey, prowadzonych w obu krajach (wspólne wskaźniki) oraz wymiany danych z CEDEFOP w zakresie prognozowania popytu na kwalifikacje oraz odnoszenia lokalnych wyników do szerszego europejskiego, kontekstu.

Do najistotniejszych podobieństw analizowanych systemów należy również zaliczyć dużą wagę przykładaną do zbierania informacji nie tylko na poziomie ogólnokrajowym, ale też regionalnym. Pozwala to na uchwycenie trendów i potrzeb charakterystycznych również dla mniejszych jednostek administracyjnych i tworzenie adekwatniejszych polityk oraz oferty edukacyjnej na tym szczeblu.

Systemy w obu krajach są finansowane ze środków publicznych i pozostają pod nadzorem ministerstw odpowiedzialnych za dane obszary edukacji i rynku pracy. Potencjalnie oba krajowe systemy narażone są zatem na ryzyka związane ze zmianami sytuacji politycznej - istotne zmiany w politykach, nowelizacje ustaw, odmienne spojrzenia na systemy edukacji i rolę państwa na rynku pracy, fluktuacje budżetów. Jednakowoż, praktyka pokazuje, że tego rodzaju zawirowania w znacznie większym stopniu dotyczyły w ostatnich latach Portugalii, podczas gdy sytuacja w Danii była bardzo stabilna i w żaden sposób nie rzutowała negatywnie na efektywność funkcjonowania systemów oraz ich dalszy rozwój.

Można również dostrzec istotne ważne różnice pomiędzy tymi dwoma krajami. W Danii widoczne jest priorytetowe podejście do transparentności działań instytucji publicznych, znajdujące odzwierciedlenie nie tylko w intensywnej wymianie informacji pomiędzy nimi, ale też publicznej dostępności do ważnych dokumentów, a nawet surowych danych. Bardzo często są one dostępne również w języku angielskim, co ułatwia korzystanie z nich zarówno dla mieszkających w Danii cudzoziemców, jak też specjalistów i badaczy z innych krajów. W Portugalii natomiast, dostępność dokumentów i danych pozostaje na dużo niższym poziomie, znacząco mniej publikacji jest również tłumaczonych na język angielski. W przeciwieństwie do Danii nie istnieją tam również otwarte bazy danych pokazujące perspektywy zawodowe z podziałem na regiony i zawody, dostępne są jedynie syntetyczne raporty prezentujące jedynie wybrane, wycinkowe informacje. Przykładowo dokumentacja portugalskiego modułu diagnozy bazowej dostępna jest wyłącznie dla interesariuszy zaangażowanych w implementację systemu, podczas gdy raporty i dane z duńskiego Labour Market Balance są dostępne bez ograniczeń. Otwartość widoczna jest również w responsywności pracowników poszczególnych instytucji – podczas gdy udało się uzyskać dodatkowe informacje z duńskiego

Ministerstwa Edukacji oraz Duńskiej Instytucji Akredytacyjnej, próby skontaktowania się z pracownikami ANQEP nie przyniosły żadnych rezultatów.

Różnice widoczne są także w architekturze systemów prognozowania. W Danii mamy do czynienia z długą (w przypadku niektórych działań kilkudziesięcioletnią) tradycją prowadzonych badań, które stopniowo integrowane są we wspólną sieć przepływu informacji. Cechą charakterystyczną – podobnie jak w przypadku duńskiego KSK – jest również wysoki poziom partycypacji i zaangażowania partnerów społecznych – zarówno jako ciał doradczych, jak i operatorów programów edukacyjnych i dostawców danych. W Portugalii z kolei system prognozowania tworzony był w zasadzie od podstaw w ostatnich latach i ma bardziej scentralizowany charakter.

Dania cechuje się również większymi możliwościami w zakresie przygotowywania długofalowych prognoz popytu na kwalifikacje, które sięgają nawet do 2050 roku (w przypadku Portugalii dostępne są jedynie przewidywania do 2025 roku przygotowane przez CEDEFOP). Jest to możliwe dzięki rozwijanym przez lata modelom ekonomicznym (DREAM i HEIMDAL), korzystającym z szeroko dostępnych danych z wielu badań (w tym LFS, Labour Market Balance, danych Statistics Denmark i poszczególnych ministerstw). To jeszcze jedna ważna zaleta transparentności i otwartości duńskich instytucji.

W obu systemach prognozowania prowadzone są tylko ograniczone działania o charakterze ewaluacyjnym. W Danii było to przede wszystkim badanie efektywności Labour Market Balance z 2009 roku, w Portugalii zaś bilans systemu dokonany przez Międzynarodową Organizację Pracy (bazujący na metodologicznych założeniach systemu) oraz rekomendacje dla SANQ zawarte w audycie systemu edukacji przygotowanym przez portugalski Trybunał Obrachunkowy.

Duńskie KSK posiadają natomiast rozbudowany system zapewniania jakości, z wyraźnie odrębnymi zakresami kompetencji i sprawnie współdziałającymi instytucjami akredytacyjnymi, ciałami doradczymi oraz koordynującymi. Przekłada się to na możliwość efektywnego dostosowywania zarówno polityk na poziomie krajowym, jak też bieżące regulowanie podaży programów edukacyjnych na poziomie regionalnym i lokalnym.

W przypadku Portugalii dostępne są informacje dotyczące zapewniania jakości poszczególnych programów edukacyjnych, jednak ostatnie systemowe działania ewaluacyjne dla KSK jako takiego datują się na 2011 rok, nie mają zatem charakteru ciągłego.

Pod względem metodologicznym, w obu krajach dominuje podejście ilościowe, tym niemniej w wybranych badaniach wykorzystywane są również techniki jakościowe. W Danii pozostają one domeną mniejszych, wycinkowych badań realizowanych najczęściej przez społecznych partnerów lub niezależne agencje badawcze (także na zlecenie np. STAR). W Portugalii natomiast techniki jakościowe stanowią integralną część systemu prognozowania również na poziomie ogólnokrajowym.

Rozwiązania w obu krajach, zarówno w zakresie KSK, jak i systemów prognozowania popytu na kwalifikacje, posiadają swoje mocne i słabe strony. Trudno dokonywać jednak porównań skutkujących wskazaniem, które z nich zostały lepiej zaprojektowane bądź

działają bardziej efektywnie. Przede wszystkim dlatego, że rozwiązania portugalskie mają bardzo świeży charakter (zwłaszcza w przypadku systemu prognozowania). Ważnym aspektem jest też stabilność instytucjonalna, która przekłada się na możliwości działania i refleksji nad kierunkami rozwoju systemu. Sukcesywnie ograniczany budżet ANQEP znacznie limituje ich możliwości w tym zakresie. Tym niemniej, można dostrzec pewne strukturalne podobieństwa pomiędzy polskimi i portugalskimi rozwiązaniami w tych obszarach, jako że oba były projektowane w ostatnich latach od podstaw. Warto zatem brać pod uwagę doświadczenia Portugalczków, znać wyzwania, który napotkali i mieć świadomość istnienia potencjalnych ryzyk. Równocześnie, Dania może stanowić dobry punkt odniesienia jako system dojrzały i stabilny, bazujący na silnej i bliskiej kooperacji z partnerami społecznymi oraz wysokiej transparentności.

9. Załączniki – stosowane narzędzia

9.1. Dania

9.1.1. Labour Force Survey

Aktualny kwestionariusz ankiety duńskiej wersji Labour Force Survey (zarówno w wersji duńskiej, jak i angielskiej) można znaleźć pod poniższym linkiem:

www.dst.dk/en/Statistik/dokumentation/metode/aku-arbejdskraftundersogelsen

9.1.2. Labour Market Balance

Aktualne raporty półroczne z ankiety Labour Market Balance (w wersji duńskiej) można znaleźć pod poniższym linkiem:

star.dk/viden-og-tal/udvikling-paa-arbejdsmarkedet/rekrutteringssurveys/

Pytania zadawane respondentom dotyczą następujących kwestii:

- Czy dana firma starała się (bezsukutecznie) rekrutować nowych pracowników w ciągu ostatnich dwóch miesięcy?
- Jeśli tak – ilu pracowników próbowano zrekrutować i na jakie stanowiska? Jakie były wymagane kwalifikacje?
- Czy nieskuteczna rekrutacja i istniejące wakaty przyczyniły się do konieczności zrezygnowania z realizacji zamówień lub w inny sposób zakłóciły funkcjonowanie firmy?

Ponadto ankieta zawiera sześć dodatkowych pytań dotyczących zadowolenia firmy ze współpracy z lokalnymi Urzędami Pracy oraz wspierającą pracodawców państwową infolinią.

9.2. Portugalia

Narzędzia badawcze stosowane w opisywanych Systemach, do których udało się uzyskać dostęp, opisane zostały w podrozdziale 7.3.3.

10. Literatura cytowana

10.1. Dania

Cytowane i wykorzystane publikacje: (konsultacje: 14.12.2018)

CEDEFOP (2012), Publications Office of the European Union. Vocational education and training in Denmark. Short description. Dostęp online:

http://www.cedefop.europa.eu/files/4112_en.pdf

CEDEFOP (2015), Analysis and overview of national qualifications framework developments in European countries. Annual report 2014, Publications Office of the European Union, dostęp online: http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/doc_num.php?explnum_id=922

CEDEFOP (2016), Global Inventory of Regional and National Qualifications Frameworks. Volume II: National and Regional Cases. Dostęp online:

<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/2222>

CEDEFOP (2017), Denmark. European inventory on NQF 2016. Publication Analysis and overview of national qualifications framework developments in European countries. Annual report 2016, Publications Office of the European Union, dostęp online:

http://www.cedefop.europa.eu/files/denmark_-_european_inventory_on_nqf_2016.pdf

CEDEFOP (2017), On the way to 2020: data for vocational education and training policies. Country statistical overviews – 2017 update. Denmark. Dostęp online:

<http://www.cedefop.europa.eu/en/country-data/denmark>

CEDEFOP (2017), Skills Panorama (2017), Skills anticipation in Denmark. Analytical highlights series. Publikacja online:

http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-denmark

CEDEFOP (2018), Developments in vocational education and training policy in 2015-17. Denmark w: *Cedefop monitoring and analysis of VET policies*. Dostęp online:

http://www.cedefop.europa.eu/files/denmark_-_vet_policy_developments.pdf

Central Denmark Region The Regional Council and Growth Forum (2016), Growth & Development Strategy. Central Denmark Region. Executive summary. Dostęp online:

<https://www.rm.dk/siteassets/om-os/english/regionaldevelopment/eng-vus-webversion.pdf>

Copenhagen Business School (2016), Skills gap in Denmark: Investigation of Borsen's top 1000. Dostęp online: <http://www.copcap.com/~media/copenhagen%20capacity%20-%20subsites/documents/skills-gap-in-denmark.ashx>

DREAM (2015), Long-term economic projection 2014, Dostęp online:
http://www.dreammodel.dk/pdf/Longterm_economic_projection_2014.pdf

Duńska Agencja Modernizacji Administracji Publicznej (2011), Employment in the Danish State Sector, dostęp online:
modst.dk/media/14148/employment_in_the_danish_state_sector_-_slutversion.pdf

Duńska Instytucja Akredytacyjna (2013), Guide to institutional accreditation. Dostęp online: <https://akkr.dk/en/guides/>

Duńska Instytucja Akredytacyjna (2013), Guide to programme accreditation. New programmes and local provision of programmes. Dostęp online: <https://akkr.dk/en/guides/>

Eunika Jedynak (2015), Small and medium sizes enterprises in Denmark, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania, s. 106. Dostęp online:
http://apcz.umk.pl/czasopisma/index.php/AUNC_ZARZ/article/viewFile/AUNC_ZARZ.2015.050/9082

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (2011), Workshop on European PES Skills Needs Anticipation Systems. 25 & 26 January 2011, dostęp online: http://www.oph.fi/download/145697_en_pes_28th_skills.pdf

European Commission, Directorate-General for Statistics, (2018), EU Labour Force Survey Database. User Guide, publikacja online, dostęp:
<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/1978984/6037342/EULFS-Database-UserGuide.pdf>

Henning Bjerregård Bach, Anders Milhøj (2010), Review af Arbejdsmarkedsstyrelsens Survey om Rekruttering, Det Nationale Forskningscenter For Velfærd, København. Dostęp online: <https://star.dk/media/1371/review-om-survey-om-rekruttering.pdf>

Jamet, S. and V. Koen (2014), "Making the Most of Skills in Denmark", *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1119, OECD Publishing, Paris. Dostęp online:
<http://dx.doi.org/10.1787/5jz2qt4crff8-en>

Kirsten Aagaard (2014) European inventory on validation of non-formal and informal learning 2014. Country report: Denmark, Publications Office of the European Union, dostęp online: https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2014/87054_DK.pdf

Kirsten Aagaard (2016), 2016 update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning. Country report: Denmark, Publications Office of the European Union, dostęp online: http://www.cedefop.europa.eu/files/4153_en.pdf

Michael Andersen, Christina Laugesen (2012), Recognition of Prior Learning within Formal Adult Education in Denmark w: PLAIO, Prior Learning Assessment Inside-Out, EVA, København. Dostęp online:
<https://www.plaio.org/index.php/home/article/download/24/72>

Ministerstwo Edukacji Danii (2016), Metode bag fremskrivning af en ungdomsårgangs uddannelsesniveaue samt deres tidsforbrug, dostęp online:

<https://www.ft.dk/samling/20131/almdel/BUU/bilag/126/1348040.pdf>

Ministerstwo Edukacji Danii, Departament Szkolnictwa Zawodowego (2010), Vejledning til indplacering af AMU-beviser i den danske kvalifikationsramme for livslang læring,

dostęp online: <https://www.uvm.dk/-/media/filer/uvm/udd/voksne/pdf10/100428-amu-vejledning-dkll.pdf>

Ministerstwo Edukacji Danii, Departament Szkolnictwa Zawodowego (2010), Guidelines for de faglige udvalgs indplacering af erhvervsuddannelser i den nationale kvalifikationsramme. Dostęp online: ufm.dk/en/education/recognition-and-transparency/transparency-tools/qualifications-frameworks/inclusion/procedures

Ministerstwo Finansów Danii (2016), Denmark's National Reform Programme 2016, Dostęp online: <https://uk.fm.dk/publications/2016/denmarks-national-reform-programme-2016>

Ministerstwo Finansów Danii (2016), Denmark's Convergence Programme 2016. Dostęp online: <https://uk.fm.dk/publications/2016/denmarks-convergence-programme-2016>

OECD (2006), Skills Upgrading. New Policy Perspectives w: Local Economic and Employment Development, OECD Publishing, Paris s. 86-95. Dostęp online:

<https://books.google.pl/books?id=TtCmC6SjH-cC&printsec=frontcover&hl=pl#v=onepage&q=denmark&f=false>

OECD (2016), Getting Skills Right Getting Skills Right: Assessing and Anticipating, OECD Publishing, Paris. Dostęp online:

https://books.google.pl/books/about/Getting_Skills_Right_Getting_Skills_Righ.html?id=IxLoCwAAQBAJ&redir_esc=y

STAR (2009), Resultat af review af surveyen om virksomhedernes rekrutteringssituation, publikacja wewnętrzna STAR. Dostęp online: <https://star.dk/media/1369/resultat-af-review-af-survey-om-virksomhedernes-rekrutteringssituation.pdf>

STAR (2015), Sådan udarbejdes Arbejdsmarkedsbalancen, publikacja wewnętrzna. Dostęp online: <https://star.dk/media/2206/metode-arbejdsmarkedsbalancen.pdf>

STAR (2017), Key figures for employment efforts in Denmark, publikacja wewnętrzna. Dostęp online: <https://www.star.dk/en/labour-market-monitoring/key-figures-for-employment-efforts-in-denmark/>

Statistics Denmark (2017), Denmark in figures 2017, Dostęp online:

www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/GetPubFile.aspx?id=21501&sid=denmark%20in%20figures%202017%20net

Statistics Denmark (2017), Documentation of statistics for Labour Force Survey 2017 Quarter 2, Dostęp online:

http://www.dst.dk/Site/Dst/SingleFiles/kvaldeklbilag.aspx?filename=48797eb7-1513-4923-b448-ff802a777739Labour_Force_Survey_2017_Quarter_2

Tine Andersen, Lizzi Feiler and Gregor Schulz (2015), The role of employment service providers. Guide to anticipating and matching skills and jobs, volume 4, Publications Office of the European Union, dostęp online:

http://www.cedefop.europa.eu/files/2214_en.pdf

Strony internetowe najważniejszych instytucji: (konsultacje: 15.12.2018)

Statistics Denmark - www.dst.dk/en

STAR - www.star.dk/en/labour-market-monitoring/

Baza danych duńskiego Ministerstwa pracy: www.jobindsats.dk/jobindsats/

Platforma badawcza STAR i Ministerstwa Pracy: <https://www.jobeffekter.dk/>

Model DREAM - www.dreammodel.dk/default_en.html

Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego Danii (podstrony KSK) - ufm.dk/en/education/recognition-and-transparency/transparency-tools/qualifications-frameworks

Ministerstwo Edukacji Danii - <http://eng.uvm.dk/themes-and-projects/education-and-skills-upgrading-for-all>

Przykład partnerstwa w zakresie edukacji zawodowej, branża budowlana (strona tylko po duńsku) - <https://www.bygud.dk/>

ECLM i HEIMDAL - www.ae.dk/the-economic-council-of-the-labour-movement/research-and-economic-analysis

EVA - www.eva.dk/eva-evaluates-and-develops-the-danish-educational-system

DIA - <https://en.akkr.dk/>

Skills Panorama - <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>

CEDEFOP – <http://www.cedefop.europa.eu/en>

Eurostat - <https://ec.europa.eu/eurostat>

10.2. Portugalia

Cytowane i wykorzystane publikacje: (konsultacje 14.12.18)

Agencia Nacional para a Qualificacao (ANQ) (2011), *Report on the Referencing of the National Qualifications Framework to the European Qualifications Framework*. Dostęp online: <https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/PT%20EQF%20Referencing%20Report.pdf>

ANQEP (2017), *Relatorio de Atividades 2016*. Dostęp online: <http://www.anqep.gov.pt/aaaDefault.aspx?f=1&back=1&codigono=57856287AAAAAAAAAAAAAAAA>

ANQEP (2013), *Relatório de Referenciação do Quadro Nacional de Qualificações ao Quadro Europeu de Qualificações*. Dostęp online: https://www.dges.gov.pt/sites/default/files/relatorio_referenciacao_qnq_qeq.pdf

Carneiro R. (red.) (2010), *Iniciativa Novas Oportunidades: Resultados da Avaliação Externa (2009-2010)*, Universidade Católica do Porto. Dostęp online: <http://www.anqep.gov.pt/aaaDefault.aspx?back=1&f=1&lws=1&mcna=0&inc=6215AAAAA&codigono=6531AAAAAAAAAAAAAAAAAAAAA>

CEDEFOP (2017), *Analysis and overview of national qualifications framework developments in European Countries. Portugal. European inventory on NQF 2016*. Dostęp online: http://www.cedefop.europa.eu/files/portugal_european_inventory_on_nqf_2016.pdf

CEDEFOP (2018). *Developments in vocational education and training policy in 2015-17: Portugal*. Cedefop monitoring and analysis of VET policies. Dostęp online: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/vet-policy-developments-portugal-2017>

CEDEFOP (2016), *Application of learning outcomes approaches across Europe: a comparative study*. Dostęp online: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/374caa13-9a9e-11e6-9bca-01aa75ed71a1/language-en>

CEDEFOP (2015) *Analysis and overview of national qualifications framework developments in European countries. Annual report 2014*, s. 40, dostęp online: http://biblioteka-krk.ibe.edu.pl/opac_css/doc_num.php?explnum_id=922

Da Silva Xufre, G. (red.) (2018), *Sistema Nacional de Qualificacoes - 10 anos*, ANQEP

Decreto-lei no 14/2017 de 26 de Janeiro, rozdział IV, art. 19. Dostęp online: <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/boDocumentos/getDocumentos/556> (konsultacja 13.12.2018)

Decreto-lei no 369/2007 de 31 de Dezembro, rozdział V, art. 23. Dostęp online: <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/boDocumentos/getDocumentos/155> (konsultacja 13.12.2018)

Decreto-Lei no. 14/2017 de 26 de Janeiro, w: *Diário da República, 1a série - No 19'26 Janeiro de 2017*

Duarte T., (2017) prezentacja *The Portuguese Qualification Framework - does it in fact make a difference*, wygłoszona podczas konferencji CEDEFOP *Peer Learning Conference* w Salonikach 9.11.2017, dostęp online:

http://www.cedefop.europa.eu/files/wg3_policy-maker_perspective_-_presentation_of_two_country_approaches_-_teresa_duarte_-_portugal.pdf

European Centre for the Development of Vocational Training (2015), *Portugal. Skill supply and demand up to 2025. 2015 edition*,. Dostęp online:

<http://www.cedefop.europa.eu/pl/publications-and-resources/country-reports/portugal-skills-forecasts-2025>

European Employment Policy Observatory (2015), *Skills governance in the EU Member States. Synthesis Report for the EEPO*.

European Employment Policy Observatory (2015), *Ad hoc request. Country fiches on skills governance in the Member States. Portugal*.

Informações sobre o Mercado do Trabalho - Portugal, serwis internetowy Komisji Europejskiej dot. Mobilności Zawodowej. URES: O Portal Europeu Da Mobilidade Profissional:

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?countryId=PT&acro=Imi&showRegion=true&lang=pt&mode=text®ionId=PT1&nuts2Code=PT17&nuts3Code=null&catId=2645> (konsultacja 19.11.2018)

INOFOR (1998). *Manual metodológico: estudos sectoriais prospectivos*. Lisboa, Instituto para a Inovação na Formação

Inquerito ao Emprego. Documento Metodologico, źródło on-line: Serwis Metainformacji Krajowego Instytutu Statystyki:

<http://smi.ine.pt/DocumentacaoMetodologica/Detalhes/1362> (konsultacja 6.12.2018)

Instituto Nacional de Estatistica (2018), *Estatísticas Demográficas 2017. Edicao 2018*.

Maria R., Jose (2016), *Output and unemployment, Portugal, 2008-2012. Working Papers 2016*, Banco de Portugal, dostęp online:

<https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/wp201603.pdf> (konsultacja 19.11.18)

Monitor Company (1994), *Construir as Vantagens Competitivas de Portugal, Forum para a Competitividade*.

OECD (2018), *Skills strategy implementation guidance for Portugal*. Dostęp online:

<https://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/Action-Report-Portugal.pdf>

OECD (2015), *OECD Skills Strategy Diagnostic Report: Portugal*. Dostęp online:

<http://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/Diagnostic-report-Portugal.pdf>

Pevec Grm Slava, Bjørnåvold Jens (2017), *Do national qualification frameworks make a difference? Measuring and evaluationg NGF impact*. Background paper konferencji konferencji CEDEFOP *Peer Learning Conference* w Salonikach, listopad 2017. Dostęp online: http://www.cedefop.europa.eu/files/background_paper_pla_nqf_impact_cedefop_final_2.11.pdf

Pedroso, P. (2012) *Qualificações para a reconversão sectorial- Défices e estrangulamentos na oferta de qualificações para a economia do futuro*, Lizbona, ANESPO-ANQ.

Quadros de Pessoal. Documento Metodologico, źródło on-line: Serwis Metainformacji Krajowego Instytutu Statystyki <http://smi.ine.pt/DocumentacaoMetodologica/Detalhes/771> (konsultacja 6.12.2018)

Quatenaire Portugal (2017), *Estudo de antecipação de necessidades de qualificações intermédias na região Oeste. Diagnóstico regional*. Dostęp online: <http://www.oestecim.pt/uploads/Estudos/DiagnosticoRegional.pdf>

Rocha Alda L. (2014), *Guia Interpretativo do Quadro Nacional de Qualificações*. Dostęp online: http://www.ctesp.anqep.gov.pt/PDF/Guia_interpretativo.pdf

Schwab K. (2018), *The Global Competitiveness Report 2018*, World Economic Forum, dostęp online: <http://www3.weforum.org/docs/GCR2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2018.pdf> (konsultacja 19.11.18).

Skills Panorama (2017), *Skills anticipation in Portugal. Analytical highlights series*. Dostęp online: http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-portugal (konsultacja 29.11.18)

Tribunal de Contas (2017), *Auditoria. Utilizacao de dinheiros publicos (nacionais e comunitarios) na formacao e as necessidades do mercado de trabalho: Formacao profissional secundaria e pos-secundaria nao superior*, Relatório n. 8/2017 - 2a S., Maio 2017, s. 67

United Nations Development Programme (2017), *Human Development Report 2016*, dostęp online: <http://hdr.undp.org/en/2016-report> (konsultacja 19.11.18)

Viana Clara (2017) *Tribunal de Contas condena presidente da agência responsável pelo ensino profissional*, w: "Público", wydanie z dn. 17.09.17, dostęp online: <https://www.publico.pt/2017/09/17/sociedade/noticia/tribunal-de-contas-condena-presidente-da-agencia-responsavel-pelo-ensino-profissional-1785708>

Strony internetowe najważniejszych instytucji (konsultacje 17.12.18)

Serwis Internetowy ANQEP - <http://www.anqep.gov.pt/>

Profil ANQEP na Facebook.com - <https://www.facebook.com/ANQEP/>

Serwis internetowy portugalskiego Krajowego Katalogu Kwalifikacji -
www.catalogo.anqep.gov.pt/Home/CNQ/

Serwis internetowy SANQ - <http://sanq.anqep.gov.pt/>

Instituto Nacional de Estatistica (Statistics Portugal) - <https://www.ine.pt/>

Baza Danych Statystycznych Portugalii (dane INE) - <https://www.pordata.pt/Portugal>

Zintegrowany System Metainformacji (Instituto Nacional de Estatistica) -
<http://smi.ine.pt/Home/Sobre>

Skills Panorama - <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>

CEDEFOP – <http://www.cedefop.europa.eu/en>

Eurostat - <https://ec.europa.eu/eurostat>

11. Nota o autorach

Marta Mieszczanek – socjolożka i badaczka społeczna, członkini zespołu Manufaktura Badawcza „Batyskaf”. Współpracowała z Centrum Nauki Kopernik, projektując i realizując badania nauczycieli i ewaluacje projektów edukacyjnych, jak również przy międzynarodowym projekcie European Exhibition Evaluation Tool. W Centrum Wyzwań Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego była członkinią zespołu ewaluacji ogólnopolskich projektów edukacji sportowej takich jak „WF z Klasą”, „Mały Mistrz”. W Studiu Badawczym „Żaglownia” współtworzyła badania min. dla Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN czy warszawskiego Festiwalu Nauki.

Razem z Janem Elbanowskim stworzyła dla Centrum Komunikacji Społecznej m. st. Warszawy i Fundacji „Pracownia Nauki i Przygody” zgrywalizowane narzędzie ewaluacyjne do badania doświadczenia wolontariatu „Walizka wolontariacka”.

Jest również współautorką ekspertyzy pt. „Zagraniczne systemy ewaluacji pracy instytucji działających w obszarze szeroko rozumianej edukacji – Nowa Zelandia, Norwegia, Irlandia, Portugalia”, stworzonej na zlecenie Instytutu Badań Edukacyjnych.

Jest absolwentką Instytutu Stosowanych Nauk Społecznych UW, a obecnie w Instytucie Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk przygotowuje doktorat dotyczący Komitetów Obywatelskich „Solidarność”.

Jan Elbanowski - socjolog i badacz społeczny, członek zespołu Manufaktura Badawcza „Batyskaf”. Współpracował z Działem Badań Centrum Nauki Kopernik, projektując i realizując przede wszystkim badania zwiedzających, ekspozycji, imprez masowych, a także ewaluację projektów edukacyjnych (w tym zestawów edukacyjnych i warsztatów dla nauczycieli finansowanych ze środków POKL, a także działań z zakresu edukacji nieformalnej i pozaformalnej). W firmie NTCC zajmował się badaniami projektów animacji kultury (m.in. dla Fundacji Orange) oraz ewaluacją projektów rozwojowych w krajach byłego ZSRR (np. program RITA prowadzony przez Fundację dla Demokracji oraz program Study Tours to Poland finansowany przez Polsko-Amerykańską Fundację Wolności). We współpracy z pracownią badawczą Żaglownia prowadził badania i warsztaty m.in. na rzecz Muzeum Historii Żydów Polskich.

Razem z Martą Mieszczanek stworzył na zlecenie Centrum Komunikacji Społecznej m. st. Warszawy i Fundacji „Pracownia Nauki i Przygody” zgrywalizowane narzędzie ewaluacyjne do badania doświadczenia wolontariatu „Walizka wolontariacka”.

Jest również współautorem ekspertyzy pt. „Zagraniczne systemy ewaluacji pracy instytucji działających w obszarze szeroko rozumianej edukacji – Nowa Zelandia, Norwegia, Irlandia, Portugalia”, stworzonej w 2016 roku na zlecenie Instytutu Badań Edukacyjnych.

Jest absolwentem Instytutu Stosowanych Nauk Społecznych UW, swoją pracę magisterską poświęcił koncepcjom filozofii politycznej zawartym w filmach z serii o Jamesie Bondzie oraz ich wpływowi na popkulturową autodefinicję Zachodu.